

# MAG

136 DÉCEMBRE 2025   

**FO**  
fgta

# COHÉSION



**LES AIDANTS :**  
**UN DÉFI SOCIAL,**  
**UNE RÉPONSE SYNDICALE**



*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.**



# L'ÉDITO 136



Mes cher(e)s camarades,

L'année a été marquée par une instabilité politique forte, dont les récentes discussions autour du budget ont été une illustration. Ces débats ont toutefois ouvert une brèche importante avec la suspension de la réforme des retraites, une première étape vers l'abrogation que nous revendiquons.

Cette instabilité politique n'est pas sans conséquence sur l'économie et donc les emplois. La généralisation de la location-gérance et de la franchise dans les hôtels, cafés et restaurants, comme dans la grande distribution, est une illustration des transformations profondes qui traversent nos secteurs. L'annonce récente d'Auchan de faire passer l'ensemble de ses supermarchés en franchise en est un exemple avec des impacts directs sur les conditions de travail.

Face à ce contexte incertain, la FGTA-FO prend toute sa place dans les débats en participant à la conférence « Travail Emploi Retraites » lancée par le gouvernement en décembre.

L'objectif est clair: remettre la question de l'emploi et de la réindustrialisation au cœur des priorités. Cette conférence permettra notamment d'aborder l'attractivité des emplois,

un enjeu majeur pour nos secteurs, en particulier dans les hôtels, cafés et restaurants. Il y a urgence à bâtir une véritable stratégie nationale de réindustrialisation, intégrant pleinement l'industrie agroalimentaire, qui représente à elle seule 520 000 emplois sur les 3,08 millions que compte l'industrie française.

Ce secteur stratégique est déjà confronté à une concurrence déloyale croissante liée aux importations de produits étrangers, une situation qui pourrait encore s'aggraver avec l'accord Mercosur. Au-delà des emplois, c'est aussi notre souveraineté alimentaire qui est en jeu.

C'est au regard de ces enjeux que l'année 2026 se profile avec un temps fort pour notre organisation: notre congrès. Un moment essentiel, pour débattre, fixer nos orientations et renforcer encore notre action au service des salariés.

Je vous souhaite à toutes et à tous une belle et heureuse année 2026. Qu'elle soit une année de conquêtes sociales et de victoire collectives.

Amitiés syndicales,

Laurent Rescanières,  
Secrétaire général de la FGTA-FO

# SOMMAIRE

● L'édito	3
● Actus sur le terrain	5-11
● Avec force	12-13
● Portraits croisés	14-15
● Dossier	16-18
● Actualités	20-25
● Juridique	27-29

[www.fgtafo.fr](http://www.fgtafo.fr)  
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.





# Avez-vous déjà réalisé votre désignation de bénéficiaires ?

Pour accéder à ce service, complétez le formulaire en ligne.



[www.ag2ramondiale.fr/sante-prevoyance/tous-nos-services/service-en-ligne-designation-des-beneficiaires](http://www.ag2ramondiale.fr/sante-prevoyance/tous-nos-services/service-en-ligne-designation-des-beneficiaires)



**AG2R LA MONDIALE**

Épargne  
Retraite  
Santé  
Prévoyance

AG2R Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le code de la Sécurité Sociale - Membre d'AG2R LA MONDIALE et du GIE AG2R - 14-16, Boulevard Malesherbes 75008 Paris - Siren 333 232 270. Crédit photo: iStock by Getty Image - 00007409-260610-01

## #ASSEMBLÉES GÉNÉRALES ET SÉMINAIRES

# RETOUR SUR LES ASSEMBLÉES GÉNÉRALES DANS LA GRANDE DISTRIBUTION



### ASSEMBLÉE GÉNÉRALE FO LIDL

Les 15 et 16 octobre, ce sont 36 délégués de LIDL France qui se sont réunis à Arzon. A l'initiative de leur DSC, Sabine Pruvost, les participants ont bénéficié d'une formation autour du rôle du délégué syndical et sur l'intelligence artificielle. L'objectif était de renforcer la cohésion des équipes, et amener chacun à mieux communiquer. Ces élus et délégués œuvrent sur un terrain d'action très étendu (des CSE régionaux) et dans un contexte économique et social souvent difficile. Le travail individuel et collectif a été très positif pendant ces deux jours, dans une ambiance participative et ludique.



### ASSEMBLÉE GÉNÉRALE FO MÉTRO FRANCE

Plus d'une quarantaine de personnes de toute la France se sont réunis en Gironde à l'UD 33 pour représenter les équipes départementales, régionales qui font la force de l'organisation. Quand l'ensemble des représentants syndicaux de salariés se mettent ensemble, la réussite est toujours au rendez-vous.

### ASSEMBLÉE GÉNÉRALE FO CARREFOUR MARKET

Les délégués FO Market se sont réunis au Touquet afin d'échanger et de travailler sur plusieurs thématiques importantes telles que la mutuelle, la prévoyance, les bilans sociaux



et la convention d'entreprise. Les échanges ont été particulièrement constructifs, marqués par de nombreuses questions et une forte implication des participants.

Cette assemblée générale était l'occasion de réaffirmer l'engagement du syndicat sur le terrain pour défendre les équipes. Le syndicat sera particulièrement vigilant et exigeant lors des prochaines négociations notamment en ce qui concerne les NAO et l'IC 2026.

### SÉMINAIRE CARREFOUR LOCATION-GÉRANCE ET FRANCHISÉS

C'est à Argelès-sur-Mer, du 7 au 9 octobre, qu'a eu lieu la session d'information économique et sociale. L'événement a rassemblé plus de 130 participants, venus de toute la France pour trois jours d'échanges, de formation et de mobilisation syndicale.

À noter: pour la première fois, une élue d'un Carrefour Market a pris part à cette session, témoignant malheureusement de l'ouverture croissante du réseau et du désintérêt de la direction pour le modèle intégré. Ces trois jours ont permis aux élus FO de renforcer leurs connaissances, de partager leurs expériences et de repartir mieux armés pour défendre les intérêts collectifs et individuels de leurs collègues.

Une session riche, conviviale et constructive, à l'image de l'engagement de la FGTA FO pour ses militants et représentants sur le terrain!



● Angélique Bruneau - Clémence Bocel

## #DANONE

## FERMETURE DE BLÉDINA VILLEFRANCHE-SUR-SAÔNE: UNE DÉCISION LOURDE DE CONSÉQUENCES

La direction de Danone a annoncé la fermeture du site Blédina de Villefranche-sur-Saône, une décision brutale qui menace 117 emplois directs et fragilise l'économie locale autour d'une usine historique de la filière agroalimentaire.

### UN DÉSENGAGEMENT PROGRESSIF DE DANONE EN FRANCE

Depuis 2024, Danone multiplie les choix stratégiques en faveur de la Pologne, où près de 150 emplois ont déjà été transférés. Ce nouveau projet confirme un désengagement progressif du groupe en France, au détriment de l'emploi local et de la qualité de la production. Pour la FGTA-FO, ce mouvement est extrêmement préoccupant : Blédina, marque emblématique de la nutrition des tout-petits, mérite une stratégie industrielle ambitieuse, durable et responsable, pas un abandon progressif.

### UNE MOBILISATION FORTE ET SOLIDAIRE DEVANT L'USINE

Jeudi 20 novembre, plus de 150 personnes se sont rassemblées devant les

grilles de l'usine de Villefranche-sur-Saône pour soutenir les salariés et leurs familles, profondément affectés par l'annonce du plan social.

Des délégations FO venues de Steenvoorde, Brive, Saint-Just, Volvic et d'autres sites ont fait le déplacement. Cette présence massive montre une réalité : la solidarité entre les usines Danone est bien vivante. Dans les moments les plus difficiles, nous savons nous rassembler et répondre présents. La FGTA-FO, aux côtés de l'Union départementale FO, était sur place non pour accuser, mais pour accompagner, soutenir et rappeler que derrière chaque fermeture, il y a avant tout des femmes et des hommes.

Le syndicalisme, c'est une histoire humaine, faite de luttes partagées et d'avancées collectives. Une fois encore, cette unité s'est exprimée, avec la participation d'autres organisations syndicales qui ont eu le courage de se tenir aux côtés des salariés.

Un immense merci aux syndicats FO, à nos militantes et militants, à nos adhérentes et adhérents. Vous pouvez

compter sur nous : nous serons à vos côtés pour défendre vos droits et obtenir les meilleures mesures d'accompagnement possibles.

### LES REVENDICATIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les organisations syndicales demandent l'ouverture immédiate de discussions et exigent :

- Le maintien de l'activité de l'usine et des garanties pour tous les salarié(e)s.
- Une totale transparence sur les justifications économiques et stratégiques ayant conduit à cette décision.
- Une concertation immédiate avec les représentants du personnel et les pouvoirs publics pour étudier toutes les alternatives, y compris le maintien de l'activité sur le site de Villefranche-sur-Saône.

Les discussions avec l'employeur débutent seulement maintenant, autour d'un accord de méthode destiné à fixer les conditions et le cadre de la négociation.

● Clémence Bocel, avec David Doliger et Christian Crétier



## #BISCUITERIE POULT

## À MONTAUBAN, LA GRÈVE SE SOLDE PAR UNE VICTOIRE FGTA-FO!

Jeudi 11 septembre 2025, à 4 h du matin, à l'appel du délégué syndical central FO Robert Poncharreau et du délégué syndical FO Mustapha El Khalfi, les salariés de l'usine Poul (International Biscuits aujourd'hui) de Montauban, ont démarré une grève, qui a été suivie par 98% du personnel. Excédés, 400 salariés du site ont mis l'usine à l'arrêt total pour dénoncer des conditions de travail difficiles (avec des burn-out en cascade), le fait

qu'il faut aller toujours plus vite (TMS en augmentation) et le climat délétère qui règne depuis déjà trop longtemps... Mais surtout, la colère générale a explosé lorsque la direction a voulu toucher aux pauses!

Appuyée par la FGTA-FO et l'Union départementale, la pression a été mise auprès de l'organisation patronale à laquelle le groupe est rattaché, notamment grâce à l'appui des médias, mais aussi au niveau national.

C'est ainsi que le vendredi soir, la grève s'est conclue sur une victoire totale : les sept principales revendications portées par FO ont été entendues par la direction ! Citons : le rythme et le temps de pause en usage depuis plus de 30 ans préservés, prise en considération de la souffrance des salariés et engagement à une meilleure écoute, révision sur l'investissement, mise en place de consultation des salariés lors des modifications des règles de sécurité, renforcer la communication avec le CSE.

Ces avancées sont le fruit de la détermination des salariés et de la mobilisation de nos adhérents FO. Une preuve de plus que l'action collective paie!

● Christian Crétier - Secrétaire fédéral



## #ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES CERFRANCE

## UN RENDEZ-VOUS ESSENTIEL POUR LE RÉSEAU ET SES SALARIÉS!

Les élections professionnelles du réseau Cerfrance approchent à grands pas et plusieurs sites se préparent à vivre un moment fort de leur vie sociale. Ces élections constituent un temps démocratique majeur : elles permettent de désigner les représentants qui porteront la voix des salariés pour les années à venir.

Au-delà d'une simple formalité, ce scrutin engage directement la **défense des droits, l'amélioration des conditions de travail**, ainsi que la **prise en compte des revendications** de chacun. C'est grâce à une participation massive que les équipes pourront disposer d'une représentation solide, légitime et capable de peser dans les décisions qui comptent.

**Chaque vote compte**, car il contribue à bâtir un collectif plus fort, plus uni et mieux entendu.



Faire de ces élections un moment véritablement démocratique, c'est affirmer l'importance de la participation de tous et rappeler que l'avenir social du réseau se construit dans de bonnes conditions. Dans le Tarn-et-Garonne, l'équipe FO a obtenu plus de 63% de représentativité, une belle progression depuis les dernières élections. Félicitations à l'équipe,

c'est une belle reconnaissance pour leur travail de terrain. Forts de cette confiance, les élus FO continueront à représenter les salariés et leurs intérêts à la table des négociations. Voter FO, c'est voter pour un syndicat responsable et crédible!

● Cyril Boulay, Permanent fédéral

## #FERMETURE ANNONCÉE DE L'USINE ORANGINA À LA COURNEUVE

## LA FGTA-FO SE MOBILISE AUX CÔTÉS DES SALARIÉS

Le 2 octobre, la direction du groupe Suntory Beverage & Food a annoncé la fermeture de l'usine Orangina de La Courneuve (Seine-Saint-Denis). Ce site historique, qui emploie 105 salariés, était pourtant devenu le deuxième site européen le plus performant du groupe grâce à l'engagement des salariés.

Une partie des effectifs seraient transférés vers le site de Donnery, dans le Loiret, tandis que 49 postes seraient supprimés. Cette annonce a provoqué colère et incompréhension parmi les salariés, d'autant plus qu'ils ont consenti de nombreux efforts ces dernières années pour répondre aux objectifs fixés par la direction.

Alors que l'entreprise est rentable et affiche même des bénéfices, cette fermeture apparaît d'autant plus injustifiée. La FGTA-FO dénonce une décision purement financière, prise sans considération des salariés et de leurs familles. Youen Le Noxaïc, délégué syndical FO du site, et les salariés ont organisé plusieurs journées de mobilisation. L'une d'elles, le 19 novembre, a notamment réuni Frédéric Souillot, Secrétaire général de la Confédération FO,

Laurent Rescanières, Secrétaire général de la FGTA-FO, ainsi qu'Alain Wanègue, Secrétaire fédéral en charge du secteur. À la suite de cette mobilisation, un rendez-vous au ministère de l'Industrie a été obtenu dans le cadre des restructurations d'entreprise.

L'objectif de la rencontre était clair : obtenir la pérennisation du site et garantir l'avenir des 105 emplois de La Courneuve. Nous avons demandé aux pouvoirs publics de prendre leurs responsabilités dans le cadre de la reprise de l'usine afin d'éviter un nouveau drame social dans un territoire fragilisé. En 2022, un projet d'extension du site était en discussion avec la mairie, appuyé par plusieurs investisseurs qui se déclaraient prêts à s'associer au groupe Suntory pour sauver et développer l'usine. Ces perspectives démontrent que la pérennisation du

site est possible, à condition que la direction se montre à la hauteur de ses responsabilités.

La FGTA-FO tient à rappeler qu'Orangina a bénéficié d'aides publiques importantes, conçues pour soutenir l'activité comme le CICE. Il est inacceptable que, malgré ces financements, l'entreprise choisisse aujourd'hui de fermer une usine performante et indispensable à l'économie locale. Nous avons profité de cette mobilisation pour rappeler notre revendication d'instaurer une conditionnalité des aides publiques aux entreprises.

La FGTA-FO continuera de se battre aux côtés des salariés et défendre leur avenir, préserver l'emploi et porter leurs revendications auprès de tous les acteurs concernés.

● Clémence Bocel, Service communication



## #ASSEMBLÉE GÉNÉRALE FO CARREFOUR HYPERS

## PLUS DE 300 ÉLUS RASSEMBLÉS POUR UN GRAND MOMENT D'UNITÉ ET D'ÉCHANGES !

Les 4, 5 et 6 novembre 2025 s'est tenue l'assemblée générale des syndicats FO Carrefour Hypers, un rendez-vous incontournable et essentiel pour notre organisation syndicale. À cette occasion, plus de 300 élus FO des hypermarchés intégrés étaient réunis, un chiffre toujours aussi impressionnant qui illustre la force et la vitalité de FO Carrefour Hypers, premier syndicat des hypermarchés. Cette force et cette vitalité découlent directement du travail et de l'engagement quotidien de nos élus sur le terrain, au plus près des salariés.

Cette année encore, nous avons eu le privilège d'accueillir le secrétaire général de la Confédération, Frédéric Souillot, dont la présence, la disponibilité et la qualité de l'intervention ont fortement marqué ce moment. Nous tenons également à saluer les présences de :

- Laurent Rescanières, Secrétaire général de la FGTA-FO ;
- Angélique Bruneau, Secrétaire générale adjointe de la FGTA-FO ;
- Catherine Savolon, Secrétaire générale de l'Union départementale FO de Charente-Maritime ;
- Cyril Boulay, Délégué de Groupe Carrefour ;

Ainsi que nos représentants nationaux :

- Nathalie Denis, pour la Supply Chain ;
- Dominique Dron et Mamoudou Touré, pour la Proximité ;
- Daniel Delalin, pour Cora.

Cette assemblée générale a été particulièrement dense et riche, rythmée par les interventions de nos représentants nationaux et par un programme varié évoquant notamment :

- la syndicalisation ;
- un point sur le futur cycle électoral ;
- la situation économique de Carrefour ;
- le nouveau haut degré de solidarité de l'APGIS.

Un moment essentiel a également été consacré aux prises de parole des délégués, à la présentation des revendications et de la délégation pour les NAO 2026. Un temps fort, toujours très apprécié de nos délégués et conforté par la présence et les échanges avec la direction Carrefour.



Nous avons aussi pris le temps de célébrer nos élus qui partiront pour une retraite bien méritée en 2026.

Je remercie chaleureusement l'ensemble des élus et représentants nationaux qui, par leur engagement et leur participation, confèrent à cette assemblée générale une dimension exceptionnelle. Elle devient ainsi un véritable moment d'unité, de réflexion et de force collective.

Je souhaite enfin exprimer ma profonde gratitude à toutes celles et tous ceux qui, par leur implication, directe ou indirecte, dans l'organisation, ainsi que par leurs nombreux messages, ont contribué à faire de ma dernière assemblée générale un moment privilégié, empreint de surprises et d'une émotion incomparable.

Je tiens également à adresser un remerciement tout particulier à mon équipe des nationaux, Nadia, Sandrine, Bénédicte, Manu, Belka, Éric, Greg, Laurent, Jesus, David, Sébastien et Hicham, dont l'engagement, la disponibilité et le soutien constant ont été essentiels à la réussite de mon mandat de délégué national et de cette magnifique assemblée générale.

Je suis convaincu qu'avec l'arrivée d'Hicham à la tête de l'équipe, en août prochain, et soutenus par une cohésion solide et un véritable esprit collectif, ils sauront perpétuer avec fierté et détermination la mission et les valeurs de FO Carrefour Hypers.

● Dominique Moualek, Délégué syndical national FO Carrefour Hypermarchés

## #LES AG DES USTA

# DES MILITANTS ENGAGÉS AU SERVICE DES SALARIÉS DE LEURS DÉPARTEMENTS

Quatre assemblées générales d'USTA, relais de la FGTA-FO auprès des Unions départementales, se sont réunies au cours des derniers mois dans leurs départements respectifs. Stéphanie Prat-Eymeric, Secrétaire fédérale chargée de l'accompagnement des USTA, était présente à chacune d'entre elles et en fait ici un compte rendu succinct.



## DOUBS

Le 24 octobre, l'AG de l'USTA 25 s'est tenue à Besançon, réunissant notamment des salariés de U Logistique, Mondelez-Lu, Carrefour...

Les camarades de l'USTA 25 se sont investis dans la campagne pour l'élection syndicale 2024 des salariés des TPE et des employés à domicile, en allant à leur rencontre pour essayer d'en syndicaliser le plus grand nombre possible.

Ils se sont également fortement mobilisés dans le Doubs et les départements limitrophes pour les élections renouvelant les chambres d'agriculture : cinq salariés d'entreprises agricoles ont ainsi été convaincus de porter les couleurs de FO lors de ce scrutin.

Ils se sont déplacés, dans le département, pour être présents lors de protocoles d'accords préélectorales (PAP), préalables aux élections professionnelles ayant pour objet de fixer les modalités d'organisation et de déroulement des futures élections. Cette présence ciblait particulièrement les entreprises où il n'y avait pas de présence syndicale.

Certains d'entre eux ont pris en charge des dossiers de salariés pour les représenter, en qualité de défenseurs syndicaux, auprès du tribunal des Prud'hommes de Besançon. D'autres

siègent dans ce même tribunal en qualité de conseillers prud'homaux. Enfin, des camarades de l'USTA 25 se sont joints à ceux de l'UD FO du Doubs pour animer le stand FO lors de la Foire Comtoise à la fin du mois de mai...

Les élus du bureau :

- Secrétaire: Karim Belcaid,
- Secrétaire adjoint: Stéphane François,
- Trésorière: Sandra Acunzo,
- Trésorier adjoint: Jérôme Ngalle Edimo.

## BOUCHES-DU-RHÔNE

L'assemblée générale de l'USTA 13 s'est tenue le 5 septembre 2025 à Marseille, avec une dizaine de délégués représentant Lidl, McDonald's, Coca cola, Carrefour supply, Carrefour Merlan, Carrefour Hyper et OK service.

L'USTA a reçu à cette occasion de nouveaux représentants salariés chez Agrial, qui ont été mis en relation avec Didier Pieux, ainsi que Valentin, opérateur chez Color Food, à qui nous souhaitons la bienvenue.

Tous les membres présents se sont présentés et ont remonté les actualités de leurs entreprises respectives, tout particulièrement en ce qui concerne les négociations.

Le bureau de l'USTA, élu à l'unanimité, comprend :

- Secrétaire: Myriam Moussaoui,
- Secrétaire adjoint: Guiseppe Ingordini,
- Trésorier: Rajaona Thaina Rojo,
- Trésorier adjoint: Santiago Valentin,
- Archiviste: Philippe Goumakis.



## HAUTES-PYRÉNÉES

L'assemblée générale de l'USTA 65 a réuni une dizaine de participants le 14 novembre à Tarbes.

Cette AG a été largement consacrée à la situation de nombreuses entreprises du département dans nos secteurs, avec de nombreuses réductions d'effectifs, et des PSE en cours, ce qui rend particulièrement difficile l'activité syndicale de nos militants.

Chez Euralis, la situation est particulièrement complexe, avec le PSE engagé à Sarlat. Du matériel a été envoyé à Maubourguet, mais les locaux ne sont pas assez dimensionnés pour accueillir

le matériel de Sarlat et il n'y a pas, sur place, assez de salariés avec les compétences nécessaires pour travailler sur les références transférées.

Le bureau de l'USTA, élu à l'unanimité, comprend :

- Secrétaire: Lionel Duzer,
- Secrétaire adjoint: Alain Levacher,
- Trésorier: Laurent Germa,
- Trésorier Adjoint: Alexandre Béguin,
- Archiviste: Hanane El Mankouch.



## SEINE-SAINT-DENIS

Une bonne vingtaine de militants ont participé le 7 novembre à l'assemblée générale des USTA 93, qui s'est tenue à Bobigny dans les locaux de l'union départementale FO.

Reza Painchain secrétaire de l'UD, a mis en avant le fait qu'environ 25% des entreprises du département font partie des secteurs de la Fédération. Il a évoqué la situation désastreuse de l'entreprise Orangina, en soulignant que nos délégués sont sur le front pour

sauvegarder le collectif. Il a ensuite abordé l'actualité politique et sociale, marquée par une forte instabilité.

La FGTA-FO félicite tous les élus, qui l'ont été à l'unanimité dans ces USTA. À chacune de ces assemblées générales, nous avons pu échanger sur les formations mises en place par l'Inacs, l'actualité de la FGTA-FO et notamment le prochain congrès fédéral qui aura lieu au mois de juin 2026.

● Stéphanie Prat-Eymeric, Secrétaire fédérale

## #SERVICES À LA PERSONNE

# LA FGTA-FO S'IMPLANTE DANS DES CRÈCHES DU GROUPE

## LES PETITS CHAPERONS ROUGES

La FGTA-FO remercie Hamdi et Kader qui ont négocié et signé le PAP pour la crèche *Le blé en herbe d'Argenteuil* et ont pu échanger avec les salariés, ce qui a permis de rencontrer Alexandra et Dana, candidates FO élues à 100%. Nous les félicitons. C'est une première pour cette crèche qui n'avait jamais mis en place de CSE.

La spécificité de cette crèche tient au fait qu'elle est en délégation de service public, ce qui donne un effectif de 16 salariées du privé rattachées à la CCN ESAP, et cinq salariées de la mairie d'Argenteuil qui, de ce fait, ne sont pas rattachées au CSE.

L'implantation dans des crèches du groupe Les petits chaperons rouges ne s'arrête pas là puisque Youen, après négociation et signature du PAP des trois crèches de Nogent, a pu

déposer la liste FO seule lors du premier tour. Émeline a obtenu 100% de représentativité.

Alexandra et Émeline sont accompagnées par la Fédération pour leur nouveau mandat, tant en formation et en appui pour leurs avancées dans les négociations. La FGTA-FO leur souhaite la bienvenue.

## LES NOUVELLES DÉLÉGUÉES PRÉSENTES À L'AG ET AU COLLOQUE DU SNFOESAP

La FGTA-FO a reçu les deux nouvelles déléguées des crèches du groupe Les petits chaperons rouges les 25 et 26 novembre lors de l'assemblée générale et du colloque du syndicat national FO des salariés des entreprises de services à la personne, dans les locaux de la Fédération, ce qui leur a permis de faire connaissance avec d'autres membres du SNFOESAP.

Les rapports de trésorerie et d'activité ont été validés par l'ensemble des membres, et les nouveaux tarifs 2026 ont été révisés et validés.

Les dates des prochaines matinales d'informations en visio pour l'année 2026 sont :

- Mardi 10 février de 9 h à 12 h, avec une intervention santé et sécurité (EPI),
- Mardi 12 mai,
- Jeudi 24 septembre.

L'AG et le colloque 2026 se dérouleront à distance les 27 et 28 octobre. La délégation a hâte que les négociations de branche puissent reprendre, que les organisations patronales fassent de réelles propositions afin que les organisations de salariés soient en mesure de revenir à la table des négociations.

● Stéphanie Prat-Eymeric, Secrétaire fédérale

## LES SYNDICATS EUROPÉENS EXIGENT DE NOUVELLES RÈGLES DE PASSATION DE MARCHÉS PUBLICS



À l'initiative de l'EFFAT (Fédération européenne des syndicats de l'alimentation), et en présence de Food Service Europe (Organisation patronale européenne), une réunion a été organisée à Bruxelles le 22 septembre 2025 sur le thème de l'attribution des marchés publics dans la restauration collective, dans le but de proposer et peser pour que la directive en construction inclue les clauses sociales et environnementales dans les appels d'offres publics. La FGTA-FO était présente et représentée par Lyès Abdi, Permanent fédéral en charge du secteur.

L'objectif partagé consistait à proposer et lancer une position commune sur la révision des directives de l'UE concernant les marchés publics. Le document a été présenté lors de cette réunion au Parlement européen, organisé par la députée européenne Gabriele Bischoff (DE, S&D): «*Du prix le plus bas au meilleur rapport qualité prix en restauration collective*». L'événement a rassemblé des députés, des syndicalistes, des entreprises et des travailleurs. Le secteur emploie plus de 600 000 personnes et sert six milliards de repas par an dans les écoles, les hôpitaux, les maisons de retraite, les administrations publiques et autres institutions. Des millions d'enfants en Europe ne reçoivent chaque jour qu'un seul repas chaud grâce à la restauration collective. Une révision des directives garantirait l'utilisation des fonds publics pour le bien commun afin de favoriser une harmonie entre le social et le sociétal.

Malgré la flambée des coûts des matières premières, de l'énergie et de la main-d'œuvre, les marchés publics du secteur sont trop souvent attribués uniquement sur la base du prix le plus bas. Cette course au moins-disant met en péril la qualité des services et des repas, les droits des salariés et la pérennité même du secteur.

Les deux organisations exhortent la Commission européenne à utiliser la révision des règles de marchés publics pour en faire un véritable levier de durabilité, d'emplois de qualité et de concurrence loyale, en mettant notamment en exergue:

**1. La conditionnalité sociale:** Les marchés publics ne devraient être attribués qu'aux entreprises qui respectent les droits des salariés et des syndicats, et appliquent les conventions collectives.

**2. Le fait de passer du principe du prix le plus bas au meilleur rapport qualité prix:** Il est temps de mettre fin à la course au moins-disant, de considérer les salariés

comme une variable d'ajustement et d'interdire l'attribution des contrats uniquement sur la base du prix. Les entreprises disposant d'une convention collective ou d'accords devraient être prioritaires.

**3. L'utilisation stratégique des marchés publics:** tirer parti des achats comme outil de renforcement de la fonction sociale de la restauration collective et de création d'emplois de qualité et éviter le recours aux emplois précaires.

Avec cette initiative conjointe, les partenaires sociaux réaffirment leur engagement à façonner un cadre de passation de marchés publics garantissant des services de qualité, des pratiques commerciales responsables et des emplois décents dans toute l'Europe. Ils continueront de collaborer étroitement avec la Commission européenne et leurs alliés au Parlement européen en vue de la publication de la directive révisée en 2026.

● Lyès Abdi, Permanent fédéral

## LA FGTA-FO OBTIENT UN SIÈGE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA CAISSE CENTRALE MSA

Les élections MSA se sont terminées en mai 2025 et l'analyse globale des résultats est positive. En effet FO, avec un plus grand nombre d'élus cantonaux, augmente sa représentativité et obtient deux postes au sein du conseil d'administration de la Caisse centrale (un pour la FEC et un pour la FGTA).

Ce résultat est le fruit d'un travail commun avec la FEC FO, d'une campagne novatrice avec la réalisation de vidéos et soutenue par l'ensemble des Unions départementales, merci à toutes et tous!

Lors de l'assemblée générale du 11 septembre 2025, Laurent Sure, délégué syndical FGTA-FO Terre du Sud, a été élu au Conseil d'administration

de la Caisse centrale et de diverses commissions.

Il pourra porter les positions de notre organisation, tant sur la nécessité de garder un régime social agricole avec son guichet unique, mais aussi remonter les difficultés que rencontrent fréquemment les salariés agricoles.

Afin de les aider au mieux, Laurent pourra intervenir en cas de difficulté, ils pourront le contacter:

- Par téléphone, au **06 88 75 77 05**
- Par courriel:

**laurent.sure1534@gmail.com**

Pour conclure, si la moisson 2025 est au rendez-vous, il faut d'ores et déjà s'organiser afin de se développer, progresser et préparer les élections MSA de 2030.



● Pascal Saeyvoet  
Secrétaire fédéral en charge des élections MSA

## ACCORD RELATIF À LA PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

La lutte contre ces violences doit être une priorité pour garantir un environnement professionnel sain, respectueux et sécurisé pour l'ensemble des salarié-e-s. Animées par cette volonté, les organisations syndicales et la FICT ont engagé la négociation d'un accord relatif à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

En droit du travail, les violences sexistes visent les agissements sexistes qui sont définis comme «tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant». Il est important de noter qu'il n'est pas exigé une répétition des faits pour que l'agissement sexiste soit retenu par le juge.

Selon le Code pénal, constitue un outrage sexiste ou sexuel «le fait, [...], d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante». Ces faits sont répréhensibles qu'ils se déroulent dans ou hors les murs de l'entreprise. Le harcèlement sexuel est aussi une infraction

sanctionnée pénalement. Cet accord prévoit des mesures de prévention, la désignation de référents dans le cadre du CSE, la formation et la sensibilisation des salariés, des managers et des représentants du personnel. Il prévoit également la mise en place de procédures d'alerte interne. La FGTA-FO a été signataire de cet accord novateur dans les branches de l'agroalimentaire.

● Richard Roze, Secrétaire fédéral

## CÉDRIC HOULBERT « MON RÔLE, C'EST DE PERPÉTUER FORCE OUVRIÈRE... »

Âgé de 47 ans, pacsé et père de deux enfants, Cédric Houlbert a grandi et vit encore aujourd'hui dans la belle vallée d'Abondance, en Haute-Savoie, au pied de la Dent d'Oche et des monts verdoyants qui dominent le lac Léman. Avec sa formation d'électricien, il s'est d'abord consacré à l'entretien des enneigeurs de la station locale de Bernex. Cette occupation étant en partie saisonnière, il a été recruté en CDI intermittent dans l'usine, toute proche, des eaux d'Évian où ses compétences étaient un atout majeur. Il y est resté, intégrant une équipe de la division « spécialités » : tout ce qui ne concerne pas les bouteilles en plastique PET, mais les bouteilles en verre, les canettes et les brumisateurs de la marque.

« Je suis venu au syndicalisme récemment, quand, après plusieurs événements internes, la liste Force Ouvrière est passée de 15% à 9% aux élections, faisant perdre au syndicat sa représentativité au profit de la CGT et de la CFDT. Ce qui m'a affecté, c'est cette habitude qu'ont certains salariés de voter pour une liste pour avoir le plaisir de rayer un certain nombre de noms : ils votent une liste pour seulement éliminer ! FO a deux élus à ce jour. Le mandat de RSS étant libre, j'ai décidé de le reprendre, pour défendre et maintenir ce syndicat qui correspond à mes attentes et mes valeurs. Maintenant, mon objectif, c'est de bâtir une équipe. L'usine a été réorganisée par pôle en 2018 et on a des difficultés à rencontrer les équipes. Trouver des personnes motivées pour s'engager dans le syndicalisme, ce n'est pas facile. En fait, je m'aperçois que les gens votent avant tout par rapport au CSE. Pour une grande partie, il n'y a que cela qu'ils voient d'intéressant. Les salariés me demandent "ça sert à quoi le syndicat, et de payer une carte ?" Je leur dis "ça sert à me protéger et elle est en grande partie déductible des impôts". "Ouais mais te protéger de quoi ?" J'explique que le syndicat sert à avoir des formations diverses, des réductions sur des enseignes... Ils répondent "ici aussi, en interne, on a des formations avec Danone ainsi que des réductions"... Je pense qu'on est dans une période charnière, où le syndicalisme doit se

renouveler, se réinventer, et mieux communiquer... Un problème pour nous, c'est que le syndicat s'appelle Force « Ouvrière ». C'est totalement ridicule mais il est déjà arrivé qu'on me dise "moi je ne suis pas ouvrier". Il y a beaucoup de gens qui nous confondent aussi avec... Lutte Ouvrière ! À chaque fois, je dis que FO est apolitique, que ça n'a rien à voir. Le seul moyen pour moi de récuser cela, c'est

d'aller discuter avec eux, c'est vraiment la base de tout. Les prochaines élections auront lieu dans deux ans. On verra bien comment les choses vont évoluer. Mon rôle, c'est de perpétuer Force ouvrière, je ferai tout ce que je peux pour cela. Et notamment, dans l'intervalle, monter une équipe solide et aussi motivée que moi. »

● Propos recueillis par Olivier Grenot



## MYLÈNE MÉNAGER ENVIE DE BIEN FAIRE ET ENTHOUSIASME À REVENDRE !

Mylène Ménager exerce depuis quinze ans la profession de coiffeuse. Elle exerce son art à Pau chez Coiff&Co, une société qui compte 15 salons de coiffure dans toute la France, dont une grosse implantation dans le Sud-Ouest, et qui emploie 77 salariés. Bien que jeune maman depuis peu, Mylène s'est engagée syndicalement. Elle assume à présent le mandat de déléguée syndicale FO de l'entreprise, une activité militante qu'elle découvre et commence à exercer avec beaucoup d'enthousiasme et de détermination. Un choix de vie qu'elle estime très enrichissant.

« C'est par un heureux concours de circonstances que j'ai découvert le syndicalisme, dont j'ignorais tout. Un jour de 2024, j'ai été approchée par une personne pour candidater aux élections du comité social économique (CSE) qui s'imposait chez Coiff&Co. J'aime beaucoup mon métier, mais j'avais un peu le sentiment d'en avoir fait le tour. Au fond de moi-même, je ressentais le besoin d'évoluer. Dans la profession ou autrement. J'ai donc saisi l'opportunité qui m'a été offerte de m'engager syndicalement. Et plus précisément à Force Ouvrière. L'approche chaleureuse et bienveillante de Stéphanie Prat-Eymeric, secrétaire fédérale en charge de la coiffure et esthétique à FO, n'a fait que renforcer mon choix et ma volonté de faire.

Je parlais de zéro en matière de culture syndicale. Rapidement, j'ai découvert combien le militantisme pouvait être enrichissant à titre personnel et professionnel. Une fois élue, très vite, j'ai été conviée à suivre des stages pratiques de formation. Je les ai effectués au siège de la FGTA-FO, à Vanves. En même temps que d'acquérir des compétences, j'ai pu mesurer combien le soutien logistique proposé par la structure syndicale nationale était efficace dans divers domaines, tels que le juridique, la communication, la formation et autres. Autant d'outils dont je n'aurais jamais pu bénéficier si j'avais fait le choix de me présenter sur une liste sans étiquette. Je n'aime pas faire les choses à moitié. Quand je m'engage, je le fais à fond. Cela n'a



“  
QUAND  
JE M'ENGAGE,  
JE LE FAIS À FOND !

pas échappé à Stéphanie, qui m'a rapidement désignée déléguée syndicale, mandat que je cumule avec celui de trésorière du CSE. Dans la coiffure, en matière sociale, on part de très loin. Tout est à conquérir. J'ai donc pris les choses à bras-le-corps.

### LA FERME VOLONTÉ DE DÉVELOPPER LE SYNDICALISME FO

Sans grande expérience de la pratique syndicale, mais adepte du dialogue social, valeur fondamentale de

la FGTA-FO, je me réjouis d'avoir pu faire appliquer la réforme relative à la charge intégrale par l'entreprise, du coût et de l'entretien, ô combien onéreux, de nos ciseaux. Autre satisfaction appréciée des employés : l'attribution à Noël d'une carte-cadeau et d'un coffret de produits régionaux du sud-ouest que, dans la mesure du possible, nous nous attachons à remettre aux bénéficiaires en main propre, ce qui nous permet de nouer des contacts avec les personnels, de leur rappeler la mission des élus du comité social et économique et de leur faire connaître le rôle du syndicat FO. Nous nous préoccupons de répondre au mieux aux attentes légitimes des employés de la société, dans l'intérêt bien compris des personnels et de l'entreprise, car l'un ne va pas sans l'autre. La communication syndicale entre salons - structures de trois à sept employés - dispersés sur tout le territoire français, est indispensable pour exister. Mais elle n'est pas aisée. Nous échangeons par téléphone et nous avons créé notre compte Instagram. Afin, de renforcer les liens entre salariés et d'harmoniser nos doléances, je m'engage à visiter, avant la fin de mon mandat, tous les salons de l'Hexagone, avec naturellement la ferme volonté de développer le syndicalisme FO. »

● Propos recueillis par Daniel Lesage



“ La protection globale de mes salariés, un avantage qui fait la différence ! ”

Pour renforcer la protection de vos salariés et motiver vos équipes, nous proposons des solutions complètes en **santé, prévoyance et épargne-retraite**.

**C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui.**

[aesio.fr/entreprise](https://aesio.fr/entreprise)

**AÉSIO**  
MUTUELLE



AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 173 rue de Bercy 75012 Paris. Document non contractuel à caractère publicitaire - ©AdobeStock. 24-205-035-6

## #AIDANTS

# UN DÉFI SOCIAL MAJEUR, UNE RÉPONSE SYNDICALE

Le sujet des aidants est très important pour notre Fédération, nous sommes nombreux à y être confrontés. Tout salarié peut être amené un jour à devenir aidant familial ou proche aidant. Il faut donc adapter le cadre de travail pour que les aidants puissent vivre sereinement. La mise en place d'accords d'entreprise sur ce sujet majeur pourra aider à préserver l'équilibre de chaque individu.

Il est primordial de sensibiliser à la réalité du statut d'aidant, qui transforme profondément à la fois la vie privée et la vie professionnelle au quotidien. Les aidants accompagnent leurs proches mais ont eux-mêmes besoin de soutien et d'accompagnement. Les aidants sont des personnes qui apportent un soutien régulier, non professionnel, à un proche – parent âgé, enfant, conjoint ou partenaire – voire un ami, en situation de dépendance, de maladie, de handicap ou de perte d'autonomie. Ce rôle concerne différents types de situations et peut être exercé dans un cadre familial ou amical. Il consiste essentiellement à assister la personne qui a besoin d'aide pour les actes de la vie quotidienne: se nourrir, se laver, se déplacer ou gérer des démarches administratives.

Les aidants peuvent également fournir un soutien moral, une présence et une écoute face aux difficultés émotionnelles ou affectives que traverse le proche.

Les aidants peuvent également fournir un soutien moral, une présence et une écoute face aux difficultés émotionnelles ou affectives que traverse le proche.

### PRIORITÉ À L'INFORMATION

Pour la plupart, ils sont confrontés à des défis majeurs, pouvant affecter à la fois leur moral, leur santé et leur activité professionnelle:

- Charge émotionnelle et physique: les aidants consacrent beaucoup de temps et d'énergie à leur rôle,
- Isolement social: ils peuvent ne pas recevoir la reconnaissance ou de soutien auxquels ils ont droit et se sentir isolés.
- Conciliation travail-aide: il n'est jamais facile de concilier harmonieusement un emploi rémunéré et un rôle d'aidant.

Alors que plus d'un aidant sur deux exerce une activité professionnelle et

qu'un salarié sur cinq est aujourd'hui proche aidant, la question de l'aide devient un enjeu majeur pour les entreprises. Elles ont un rôle essentiel à jouer dans l'accompagnement de leurs salariés confrontés à ces situations souvent lourdes et complexes.

Une première revendication porte sur l'information et l'accès aux droits. Aujourd'hui, près de 69% des aidants ignorent qu'ils le sont et ne savent donc pas qu'ils peuvent bénéficier de dispositifs existants, encore trop peu connus et avec des démarches qui peuvent paraître compliquées. Il est indispensable de mettre en place des campagnes d'information, des outils pédagogiques et des communications dédiées, non seulement pour les salariés, mais aussi pour les managers et les services RH de proximité.

L'accord signé chez Carrefour constitue un exemple intéressant: il prévoit la création d'une FAQ dédiée aux aidants, permettant de répondre clairement aux questions liées aux droits, aux démarches ou aux situations d'aide. La FGTA-FO met également en avant le Guide Aidants, élaboré par la commission égalité, disponible en téléchargement pour mieux informer les salariés.

Nous revendiquons également des droits adaptés et un accès facilité aux congés. Dans l'accord Carrefour, au-delà des congés prévus par la loi, les salariés aidants peuvent prendre de manière anticipée des jours de congés payés en cours d'acquisition pour faire face à une situation urgente. De plus, les jours placés sur le Compte Épargne Temps peuvent être mobilisés pour indemniser tout ou partie d'un congé d'aidance, qu'il

s'agisse du congé de solidarité familiale, du congé de présence parentale ou du congé de proche aidant.

Certaines entreprises ont élargi les droits aux congés, en portant de trois à cinq jours le congé pour les proches et aidants familiaux, en l'ouvrant à toutes les situations d'aidance et à l'ensemble des personnes susceptibles d'être aidées, et pas seulement aux enfants.

Un autre axe essentiel concerne l'organisation du travail. Les salariés aidants doivent pouvoir bénéficier d'un aménagement plus souple de leur temps de travail, afin de concilier impératifs familiaux et exigences professionnelles. Cela passe par des horaires adaptés, une flexibilité accrue ou encore un recours facilité au télétravail lorsque cela est possible. Certaines entreprises ont par exemple mis en place un système de semaine de quatre jours pour les salariés aidants.

Enfin, nous demandons la mise en place, dans les accords à négocier, de dispositifs concrets de soutien psychologique: par exemple, une cellule d'écoute accessible librement 24h/24 et 7j/7 pour les salariés qui en auraient besoin. Ce soutien doit également être articulé avec les services d'accompagnement proposés par les régimes santé et prévoyance, afin d'aider les aidants dans leurs démarches administratives souvent chronophages.

### LA RÉMUNÉRATION DES AIDANTS: CE QU'IL FAUT NÉGOCIER ET OBTENIR

Sur la question de la rémunération, la FGTA-FO rappelle que si les salariés aidants peuvent bénéficier de certaines aides financières, celles-ci

restent limitées et insuffisantes au regard des besoins réels. Aujourd'hui, les dispositifs existants se résument principalement à l'Allocation Journalière du Proche Aidant (AJPA), à la réduction d'impôt pour l'emploi à domicile – qui peut notamment faciliter le recours à un assistant de vie – ainsi qu'à des aides ponctuelles proposées par certains départements, comme des chèques emploi-service ou des financements pour l'accueil de jour des personnes aidées.

Face à ces dispositifs trop restreints, nous revendiquons la mise en place d'aides complémentaires, afin de mieux soutenir les salariés confrontés à l'aidance. Cela passe par :

- Le maintien de la rémunération brute, pour éviter que l'exercice de l'aidance ne se traduise par une perte de revenus.
- Le développement de dispositifs d'aide à domicile, de gestion des imprévus, d'aide au répit ou de soutien psychologique, afin de faciliter le maintien à domicile de la personne aidée. À titre d'exemple, nous proposons la création d'une indemnité de garde en cas d'absence du salarié, permettant de financer une garde à domicile.
- Une assistance financière en cas d'hospitalisation de la personne aidée, afin d'alléger le poids des dépenses supplémentaires

supportées par le salarié durant cette période.

### LE DON DE JOURS : NOS REVENDICATIONS POUR RENFORCER CE DISPOSITIF SOLIDAIRE

Acte de solidarité entre collègues, le don de jours est un dispositif encadré par des accords collectifs ou des conventions d'entreprise, qui permet à un salarié de donner une partie de ses jours de congé ou de repos non pris à un collègue qui en a besoin pour s'occuper d'un proche dépendant, handicapé ou gravement malade.

Le don est anonyme et volontaire. Le salarié qui reçoit les jours n'est pas informé de l'identité du ou des donateurs, mais doit justifier de sa situation d'aidant. Les salariés donateurs peuvent céder des jours de congé ou de repos, des jours de RTT, des jours de congés payés supplémentaires ou des jours de récupération, à l'exception des quatre semaines de congé légal. Les jours donnés sont rémunérés comme des jours travaillés.

La FGTA-FO porte plusieurs propositions à inscrire dans les futures négociations afin de mieux soutenir les salariés aidants. Nous demandons tout d'abord que le don de jours de repos puisse être accordé sans condition d'ancienneté lorsque l'enfant ou le conjoint du salarié est atteint d'une maladie, d'un handicap, ou victime d'un accident d'une gravité telle

qu'elle nécessite une présence continue ou des soins contraignants.

Nous proposons également que ce dispositif soit ouvert à partir d'un an d'ancienneté pour les salariés aidant un membre de leur famille jusqu'au 4<sup>e</sup> degré.

Afin de renforcer la solidarité au sein des entreprises, nous revendiquons la création d'une bourse de solidarité, ainsi que l'abondement par l'employeur des jours donnés aux salariés aidants.

Plusieurs accords d'entreprise montrent que ces avancées sont possibles. Ils prévoient par exemple :

- Un abondement de deux jours ouvrés par l'employeur dès que cinq jours ont été collectés dans le fonds de solidarité.
- Pour le don de jours dédiés aux enfants gravement malades, un abondement de trois jours de repos par bénéficiaire, avec un plafond global de 45 jours sur la durée de l'accord.
- Un abondement équivalent à 50% de la demande du salarié, dans la limite de deux jours.
- Un abondement représentant 25% des jours donnés, plafonné à 12 jours par bénéficiaire.

● Clémence Bocel, Service communication

### UN DISPOSITIF EXISTANT : LE CONGÉ PROCHE AIDANT

Le congé de proche aidant permet au salarié de suspendre temporairement son contrat de travail pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie. Il est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté.

La personne aidée peut être :

- Le conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS ;
- Un ascendant ;
- Un enfant à charge ;
- Un collatéral jusqu'au 4<sup>e</sup> degré ;
- L'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4<sup>e</sup> degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS ;
- La personne avec laquelle la personne handicapée réside ou entretient des liens étroits et stables ;
- La personne désignée par la personne aidée. Cette personne doit résider en France de façon stable et régulière.

Sauf dispositions conventionnelles de branche plus favorables, les conditions de mise en œuvre du congé de proche aidant sont les suivantes :

- La durée maximale du congé est de 3 mois. Le congé peut être renouvelé, à l'initiative du salarié, dans la limite d'une durée fixée à un an pour l'ensemble de la carrière du salarié.
- Le salarié doit indiquer à son employeur les informations suivantes :
- Sa volonté de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de solidarité familiale ;

- Sa date de départ en congé ;
- Le cas échéant, sa demande de fractionnement du congé ou de transformation du congé en travail à temps partiel (sous réserve de l'accord de l'employeur) ;
- Sa date prévisible de retour.

Le salarié doit accompagner sa demande d'un certificat médical établi par le médecin traitant de la personne qu'il assiste, attestant que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qu'elle est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Le congé prend fin soit à l'expiration de la durée maximale de trois mois, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée (sous réserve de dispositions plus favorables). En cas de modification de la date prévisible de retour du salarié dans l'entreprise, le salarié doit informer l'employeur au moins 10 jours avant la date initialement prévue de son retour.

À l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il peut bénéficier d'un entretien professionnel en vue d'actualiser ses perspectives d'évolution professionnelle. Il conserve le bénéfice de tous les avantages acquis avant le début du congé. La durée du congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.



## #SYNDICAT DES EMPLOIS DE LA FAMILLE

## COMMENT BÉNÉFICIER DE LA RETRAITE PROGRESSIVE ?

La retraite progressive permet aux salariés de réduire leur temps de travail tout en percevant une partie de leur pension de retraite. Ce mécanisme favorise une transition en douceur entre activité professionnelle et retraite complète.

Les conditions pour bénéficier de la retraite progressive pour les salariés du secteur des emplois de la famille sont les suivantes (mise à jour de novembre 2025) :

- Avoir au moins 60 ans,
- Justifier de 150 trimestres auprès d'une ou plusieurs caisses de retraite,
- Exercer une seule activité professionnelle à temps partiel, comprise entre 40% et 80%.

Les salariés ayant plusieurs employeurs sont également éligibles, sous réserve de respecter la quotité globale.

Pour les assistantes maternelles, le calcul se fait sur la moyenne des heures d'accueil définies par les contrats. Par exemple, si la moyenne représentée 53% d'un temps complet, la

retraite progressive sera calculée en conséquence.

Le montant de la retraite progressive correspond à la différence entre 100% et la quotité de travail. Ainsi, pour un temps de travail à 65%, l'assuré percevra 35% de sa retraite.

Les démarches à effectuer :

- Informer son employeur 2 mois avant par lettre recommandée,
- Adresser la demande à sa caisse de retraite 5 mois avant la date envisagée.

Attention, il est impossible de bénéficier de la retraite progressive :

- En cas de retour à temps plein,
- Pendant un arrêt maladie si le salarié souhaite retravailler à temps complet.



La retraite progressive est incompatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle. Ce mécanisme ne permet aucun départ anticipé avant l'âge légal de la retraite.

Une application dédiée a été développée pour le secteur et une campagne a été lancée par l'équipe afin de la mettre en avant et d'encourager les salariés concernés à la télécharger.

Pour toute question, vous pouvez vous rapprocher de Marie-Claire Dufros :

**Tél. :** +33 6 79 14 95 62

**E-mail :** mc.dufros@fgta-fo.org

● Elsa Lacoffe, Secrétaire fédérale

## #HÔTELLERIE DE PLEIN AIR

## NOUVELLES GRILLES ET NOUVELLES AIDES POUR LES SALARIÉS

La saison estivale 2025 a été plutôt satisfaisante dans le secteur des campings, que ce soit dans ceux appartenant à des grands groupes, ou dans les indépendants, généralement de plus petite taille.

La FGTA-FO va entamer la négociation sur les salaires avec, en filigrane, l'intégration de la **nouvelle grille de classification**, signée cet été.

Grâce à nos efforts, cette nouvelle grille, associée à la future grille de salaires, va permettre aux salariés de la branche d'obtenir un positionnement plus avantageux et une meilleure reconnaissance de leur fonction.

La FGTA-FO a également validé les

aides individuelles liées au **fonds social prévoyance de Malakoff Humanis**, assureur santé et prévoyance pour la branche HPA.

Ainsi, tous les salariés dont le camping adhère au régime de branche Malakoff Humanis peuvent désormais bénéficier des aides suivantes :

- Garde d'enfants: dans la limite de 500 € par an et par enfant dans le foyer,
- Centre aéré: dans la limite de 150 € par an et par enfant (jusqu'à 12 ans révolu),
- Fragilités sociales et accident de la vie (deuil, difficultés financières, invalidité ou handicap),

- Catastrophe naturelle pour les salariés actifs d'un camping sinistré.

**En matière de prévention**, la FGTA-FO a notamment accompagné le projet sur la campagne « *Mon bilan cardio* ». Cette campagne a pour objectif de prévenir le risque cardiovasculaire, elle est adaptée à l'âge du salarié, du plus jeune au plus âgé, qu'il soit ou non suivi par un spécialiste... Le bilan effectué dans ce cadre donne les clés pour comprendre les enjeux du sport, de la sédentarité et des habitudes alimentaires sur la santé du cœur et des vaisseaux sanguins.

● Elsa Lacoffe, Secrétaire fédérale

## #INDUSTRIES CHARCUTIÈRES

## LA FGTA-FO S'OPPOSE À UN ACCORD FORFAIT JOURS

La FGTA-FO et deux autres organisations syndicales, regroupant plus de 50% de représentativité, on fait valoir leur droit d'opposition à un accord de mise en place de conventions de forfait jours, conformément à l'article L2232-6 du Code du travail.

Cet accord prévoyait d'intégrer en convention de forfait jours les techniciens et agents de maîtrise à partir du coefficient 300. Notre opposition à l'accord est motivée par :

- L'absence de limitations légales de la durée hebdomadaire maximale autorisée de travail,
- L'absence de garanties adéquates pour une durée raisonnable de travail,
- La période de référence de 12 mois,
- L'impossibilité, pour les salariés soumis à un régime de forfait jours, de prétendre à la rémunération des heures supplémentaires, ce qui était le cas dans l'accord soumis à signature et

signé par deux organisations syndicales.

Notre opposition à cet accord se caractérise aussi par le fait que les agents de maîtrise sont considérés, y compris à partir du niveau 300, comme ne disposant pas de l'autonomie suffisante dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour justifier la mise en place d'un régime de forfait jours.

Celle-ci impose en effet un suivi rigoureux de la charge de travail, du respect des temps de repos et du droit à la déconnexion. Or, l'accord proposé ne prévoyait pas de dispositifs clairs et contraignants pour garantir ces droits, exposant les salariés à des risques de surcharge et à une dégradation de leurs conditions de travail. C'est

pourquoi nous considérons à juste titre que cet accord ne sécurise pas assez les salariés soumis au forfait jour.

Pour FO, le passage d'un régime horaire à un forfait jours ne saurait se limiter à l'affirmation approximative telle que rédigée à l'article 10 de cet accord, selon laquelle il entraînerait nécessairement une augmentation de la rémunération. Une telle formulation, trop vague et non contraignante, ne garantit en rien une juste contrepartie pour les salariés et n'impose aucune obligation réelle aux entreprises.

En conséquence, FO a fait valoir son droit d'opposition à cet accord.

● Richard Roze, Secrétaire fédéral

## #FORMATIONS

## L'INACS EN PLEINE ÉVOLUTION

Notre organisme de formation, l'INACS, poursuit son développement grâce à votre confiance et à votre engagement. Votre participation active permet de mutualiser les fonds de formation, garantissant à chaque élu et militant l'accès à des formations de qualité, adaptées à leurs responsabilités syndicales et professionnelles.

## NOUVELLES FORMATIONS DISPONIBLES

Dans le cadre de cette évolution, l'INACS a le plaisir de proposer de nouvelles formations, entièrement prises en charge à 100% du coût pédagogique, destinées à renforcer les compétences des représentants syndicaux :

- Représentants de section syndicale: formation complète sur leurs droits, rôles et missions.
- Délégués syndicaux centraux: formation dédiée sur les actions à mener et la gestion de leur équipe
- La négociation de la protection sociale
- L'épargne salariale

## L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE: UN ENJEU POUR DEMAIN

L'intelligence artificielle fait désormais partie intégrante du monde du travail. Afin d'en anticiper les impacts sur l'emploi et d'en comprendre les enjeux sociaux et économiques, l'INACS propose des formations spécifiques destinées à accompagner vos analyses et études au sein du CSE.

## RAPPEL: FORMATION CSSCT

Nous rappelons que la formation CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail) est indispensable à l'exercice de vos fonctions

et entièrement prise en charge par l'entreprise.

L'INACS reste à vos côtés pour vous accompagner dans le développement de vos compétences et la valorisation de votre engagement syndical. Nous vous invitons à consulter notre catalogue et à vous inscrire sans attendre aux formations qui correspondent à vos besoins. Ensemble, continuons à faire grandir la formation syndicale au service des salariés.

● Stéphanie Prat Eymeric et Cyril Boulay  
L'équipe de l'INACS

## #ACTUALITÉS DU SECTEUR DE LA COIFFURE

# MCB MONDIAL COIFFURE ET BEAUTÉ 2025: LES CLÉS DE LA RÉUSSITE

La FGTA-FO était présente au salon MCB, du 13 au 15 septembre 2025, pour échanger avec les salariés de la coiffure et de l'esthétique sur leurs droits et sur le rôle que joue le syndicat dans les négociations des branches professionnelles (salaires, santé, prévoyance, formation...)

Samédi 13 septembre, ont eu lieu sur le stand de la Fédération deux tables rondes, sur la thématique de l'action sociale dans les régimes de protection sociale et des secteurs de la coiffure et de l'esthétique.

Ces deux tables rondes ont été filmées puis diffusées sur les réseaux sociaux de la Fédération afin que le plus grand nombre de salariés de ces secteurs soient informés de leur existence et de ce que peuvent leur apporter ces actions.

Le 15 septembre, à l'initiative de la FGTA-FO et de Stéphanie Prat Eymeric, Secrétaire fédérale, l'ensemble des partenaires et les interlocuteurs ont été conviés sur le stand afin d'échanger sur l'actualité sociale des secteurs. Un grand merci à toutes les personnes qui sont passées nous voir, aux partenaires et à Frédéric Souillot et Patricia Drevon, du Bureau confédéral, pour leur présence à cet événement clef des professions de la coiffure et de l'esthétique.

Nous tenons également à remercier les camarades qui nous ont aidés pour l'organisation du salon, pendant le montage et le démontage du stand et pour animer celui-ci durant les trois jours. Cet événement est aussi une réussite grâce à eux!

## NÉGOCIATIONS DANS LA BRANCHE DE LA COIFFURE: EN ATTENTE D'UNE MEILLEURE PROPOSITION PATRONALE

Après plusieurs échanges entre le président mixte de la branche coiffure et Stéphanie Prat-Eymeric, les négociations ont repris le 14 octobre sur le thème important des salaires.

Les organisations syndicales avaient annoncé qu'elles ne reviendraient pas à la table de négociation sans avoir au préalable reçu une proposition salariale décente des organisations



patronales. Lors de cette première réunion de reprise, celles-ci ont proposé, dans un premier temps, 1,5% d'augmentation à partir du Smic, ce qui leur permet de respecter leur engagement de 2024 en décollant les deux premiers niveaux.

Après une suspension de séance, nous leur avons indiqué que cette proposition n'était pas suffisante, puisque notre revendication initiale était de 3% l'an passé. Afin que chacun fournisse un effort, nous avons estimé que nous pouvons revoir nos attentes à 2%, à condition de réévaluer la prime d'ancienneté, ainsi que toutes les grilles de la convention collective.

Après la suspension de séance, les organisations patronales nous ont proposé 1,8% qui nous paraît encore trop faible. Ils reviendront à

la prochaine CPPNI avec une autre proposition.

La FGTA-FO a également demandé d'ouvrir des négociations sur différents thèmes, tels que:

- La révision de la prime de départ à la retraite,
- Les classifications,
- Les jours supplémentaires pour ancienneté,
- Le calcul de la part variable,
- Prime de fin d'année,
- Les aides aux aidants,
- L'accord tutorat...

Le 17 novembre la négociation sur les salaires a repris, mais la négociation n'a pu aboutir, les organisations patronales n'ayant pas de mandat pour revaloriser la prime d'ancienneté, et ne pouvant proposer 2,3% sur l'ensemble de la grille.

Ils reviendront en CPPNI avec un nouveau mandat au mois de décembre. La FGTA-FO espère que les salariés de la coiffure vont enfin obtenir une valorisation de leur travail sur l'ensemble de la grille.

## AG ET COLLOQUE DU SGFOSCE: DES INFORMATIONS CRUCIALES POUR LES NOUVEAUX ÉLUS

Les 17 et 18 novembre, ont eu lieu dans les locaux de la Fédération l'assemblée générale et le colloque du SGFOSCE (syndicat général FO des services de la coiffure et de l'esthétique).

Les nouveaux élus présents ont bénéficié d'informations sur l'action sociale

des régimes de protection sociale coiffure et esthétique, à travers les interventions conduites par Aesio, AG2R, Apicil.

L'intervention de Swile leur a permis d'apprendre les règles à respecter pour les bons cadeaux et culture destinés aux salariés, ainsi que les bonnes façons d'utiliser la carte. Ils ont également pu découvrir l'application qui permet l'accès à la communication du CSE.

L'AG a été l'occasion d'aborder la perspective des négociations dans les branches de la coiffure et de l'esthétique, mais également le mode de fonctionnement de leur mandat et de la négociation en entreprise, ainsi que

le sujet de la formation notamment au sein de l'INACS.

Le développement au sein de leurs entreprises respectives a été analysé en tenant compte de la complexité rencontrée dans ces secteurs qui regroupent essentiellement des salons employant un nombre restreint de salariés.

Le rapport d'activité et le rapport de trésorerie ont été votés à l'unanimité. Les membres élus du bureau sont:

- Secrétaire: Stéphanie Prat-Eymeric,
- Secrétaire adjointe: Isabelle Lardit,
- Trésorier: Jean Philippe Gehin,
- Trésorière adjointe: Mylène Ménager,
- Archiviste: Juliana Viricel.

● Stéphanie Prat-Eymeric, Secrétaire fédérale

## #ESTHÉTIQUE

# AUTORISATION DE LA LUMIÈRE PULSÉE ET DU LASER

La lumière pulsée et le laser sont enfin autorisés pour l'épilation par les esthéticiennes par un décret du 24 mai 2024 relatif aux actes d'épilation à la lumière pulsée intense et au laser à visée non thérapeutique et par son arrêté d'application du 19 février 2025.

Jusqu'à présent, ces techniques n'étaient autorisées qu'au seul corps médical. Après de longues années de procédures, il a fallu que le Conseil d'État condamne l'État français à une astreinte de 95100 € pour que le décret de mai 2024 voie enfin le jour. Aujourd'hui, ces deux technologies font l'objet d'un encadrement qui définit les professionnels autorisés à réaliser des actes d'épilation, soit les médecins, les infirmières et les esthéticiennes. Le décret définit la qualification et la formation requises pour ces professionnels, ainsi que les obligations leur incombant en matière d'information des consommateurs et de vérification des contre-indications et des effets indésirables.

L'arrêté d'application du 19 février 2025 impose une formation certifiante pour les infirmières diplômées d'État et les professionnelles diplômées de l'esthétique. Il en définit le programme et les modalités de passage de l'examen. Cette formation socle assure

la sécurité des consommateurs. Elle comprend une partie théorique commune aux techniques d'épilation utilisant des appareils IPL ou au laser ainsi qu'une partie pratique propre à chaque appareil. Elle doit être complétée tous les cinq ans par une formation de remise à niveau.

Pour les esthéticiennes, une journée de formation aux premiers secours citoyen (PSC) doit en plus être réalisée obligatoirement avec à la clé une attestation de formation. Afin que les salariés de l'esthétique puissent être formés, nous avons validé, au sein de l'OPCO EP, la prise en charge totale de la formation certifiante IPL/laser à l'exclusion du détatouage au laser et de la formation de prise en mains de la machine qui doit être faite par le fabricant à la livraison du dispositif.

Pour bénéficier de ces formations, les salariés du secteur doivent en faire la demande à leur employeur et doivent obligatoirement être titulaires d'un

diplôme en esthétique (CAP/BP/BAC PRO/BM ou BTS)

Il faut également s'assurer que l'organisme de formation:

- soit certifié Qualiopi;
- donne la liste et les références des membres de l'équipe pédagogique et des membres du jury, conformément à l'arrêté du 19 février 2025;
- propose une formation conforme au référentiel de l'Arrêté
- délivre la certification après avoir satisfait à l'examen, attestation qui devra être affichée dans l'institut où le salarié exerce sa profession.

**Attention:** chaque stagiaire devra avoir suivi en plus la formation du fournisseur de matériel

La FGTA-FO continue à faire évoluer vos droits et les défendre.

Contact pour le secteur de l'esthétique: **Stéphanie Prat Eymeric** stephanie.eymeric@fgta-fo.org

## #CONFÉRENCE LAITIÈRE FGTA-FO

# FO CONTINUE DE RENFORCER SA REPRÉSENTATIVITÉ DANS LE SECTEUR LAITIER !

Animée par Alain Wanègue, Secrétaire fédéral en charge du secteur laitier, la conférence laitière s'impose désormais comme un rendez-vous annuel incontournable pour les équipes FO des laiteries industrielles et coopératives à travers toute la France.

Près de 200 délégués ont pris part à la convention annuelle qui s'est tenue à Ronce-les-Bains les 7, 8 et 9 octobre 2025. Parmi les participants figuraient, des coordinateurs, délégués centraux, délégués syndicaux et élus au CSE, issus de diverses entreprises et groupes du secteur laitier tels que Danone, Lactalis, Savencia, Sodial, LSDH, Even, Terra-Lacta, MLC, Fromageries Occitanes, Roquefort entre autres.

La participation record illustre le développement constant et l'attractivité grandissante de la FGTA-FO dans le secteur laitier. En ouvrant les travaux de la convention, Alain Wanègue a salué les résultats obtenus :

« Grâce à votre engagement sur le terrain, nous avons gagné quatre points de représentativité dans la branche. C'est remarquable ! »

Un progrès notable que Frédéric Souillot, Secrétaire général de la confédération FO, a tenu à souligner en venant, pour la première fois, à la rencontre des équipes FO du secteur laitier. Sa présence a marqué un moment fort, mettant en lumière le travail de la Fédération et renforçant la motivation des militants. Présent lors de cette conférence, Laurent Rescanières, Secrétaire général de la FGTA-FO, lui-même issu du secteur laitier, s'est également félicité de cette dynamique :

« Aujourd'hui, nous sommes presque à 20% de représentativité sur la branche lait. Ces résultats sont à la hauteur de vos engagements : ils vous renforcent et vous donnent du crédit. La preuve que le réformisme militant porte ses fruits. À la révolution permanente, nous continuons de préférer la voie

de la négociation. C'est l'ADN de notre fédération. »

Il a également salué l'implication d'Alain Wanègue dans la valorisation et le développement du secteur.

À l'issue des trois journées d'échanges et de formation, le secrétaire fédéral s'est réjoui du sérieux et de l'engagement des participants, parmi lesquels figuraient de nombreux nouveaux délégués.

« Je prends le pari que, grâce à votre implication, votre détermination et votre dynamisme, Force Ouvrière va continuer à se développer dans le secteur laitier. Sachez que la FGTA-FO met tout en œuvre pour vous permettre d'atteindre cet objectif, dans l'intérêt des adhérents du syndicat et des salariés de la branche professionnelle. »

● Alain Wanègue – Daniel Lesage



## #CONFÉRENCE LAIT

# POURQUOI ILS ONT CHOISI DE MILITER À FO...

Les uns ont déjà un peu d'expérience, d'autres moins et d'aucuns pas du tout. Certains ont déjà assisté à la conférence lait, mais pas tous. Karine, Salah, Christelle, Yohann et Carine, salariés de laiteries différentes, racontent pourquoi ils se sont syndiqués – et plutôt à FO qu'ailleurs – et disent ce qu'ils attendent de la convention laitière. Leurs raisons de militer ont été diverses, mais leur engagement à FO est bien immuable. Témoignages.



— **Karine Gillotin**

Laborantine Lacto Sérums France Verdun (55)

« Je n'avais aucune culture syndicale. En 2018, une "connaissance" m'a demandé

si je voulais bien figurer sur la liste FO aux élections CSE. J'ai accepté et j'ai été élue suppléante, puis titulaire. À présent, je suis trésorière du CSE et je siège dans plusieurs commissions. J'ai bien mordu à l'hameçon. Je ne le regrette pas. J'apprécie les valeurs de la FGTA-FO qui privilégie le dialogue social et les échanges constructifs plutôt que les incantations de la rue. La conférence laitière me renforce dans mon envie de faire, de progresser et de persévérer. »

les salariés qui a motivé notre volonté de rejoindre une organisation syndicale afin de vaincre notre isolement. Pourquoi FO ? C'était le seul local syndical où nous nous sommes adressés où il y avait de la lumière (sourires). Nous y avons été bien accueillis, bien renseignés et bien accompagnés pour mettre en place notre structure syndicale. La conférence laitière est notre première expérience. Elle nous donne assurément l'opportunité de découvrir, dans une ambiance conviviale, d'autres entreprises laitières, de nouer des contacts avec des équipes syndicales FO expérimentées et de nous doter de tout un cocktail de possibilités d'action. C'est vraiment très formateur. Ça renforce l'envie de faire. »



— **Salah Rabhi et Yohann Girault**

Opérateurs UHP et REP Laiterie Terre de Sèvres. Celle-Sur-Belle (79)

« C'est l'inquiétude liée au rachat de notre entreprise et le souci de défendre



— **Christelle Ruault**

Conductrice de machine Laiterie Grand'Ouche. Reparsac (16)

« J'ai souhaité m'investir au CSE dans le but de gérer les œuvres sociales. Seul syndicat représenté dans l'entreprise, mon adhésion à FO s'est donc naturellement imposée. Très réceptive aux valeurs d'indépendance et de liberté prônées par l'organisation, j'ai confirmé mon adhésion fin 2022. Élu titulaire, j'ai effectué le stage "découverte du syndicat" qui m'a permis d'acquérir du savoir

et d'affirmer mes convictions. Découvrir, apprendre, échanger, partager sont les verbes qui résument le mieux l'intérêt de la conférence lait. Y participer, c'est l'assurance d'y apprendre beaucoup et de se doter de connaissances pour mieux aller vers les gens. »



— **Carine Oudir**

Régulatrice Fromagerie Bel Evron (53)

« Je me suis syndiquée en 2017 dans le but de contribuer au "mieux vivre" des salariés, par le

biais des œuvres sociales. J'avais le choix entre trois syndicats. Un collègue de travail m'a convaincu de rejoindre FO. Bien m'en a pris. Car dans l'exercice de mes mandats de DS, membre du CSE ou CESC, je jouis d'une grande liberté d'action. Aucune pression, rien ne m'est imposé par le syndicat. À FO, liberté et indépendance ne sont pas de vains mots. J'y suis sensible. Fidèle de la conférence laitière, j'en apprécie les bénéfices en matière de connaissances sociales, économiques et pratiques. Une documentation fournie étaye et facilite l'exercice de nos activités syndicales. Dans l'intérêt de mes mandants, je veux continuer à militer sans réserve et persister à m'épanouir syndicalement ainsi que personnellement. Et je sais pouvoir compter sur la FGTA-FO. »

● Propos recueillis par Daniel Lesage

## DOUBLER LE NOMBRE D'ADHÉRENTS À L'HORIZON 2030

Les syndicats FO du secteur laitier recrutent des adhérents et réalisent de bons résultats aux élections des CSE sur les sites où ils sont représentés. Développer leurs implantations est l'objectif qu'ils se sont fixé. Les militants s'inscrivent pleinement dans la mise en place d'une dynamique fédérale en matière d'adhésions.

# Mieux accompagner pour mieux soigner avec les soins de support



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<sup>er</sup> mécène** des soins de support en cancérologie 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<sup>er</sup> 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



## #ÉCHEC DU PAP

# LE JUGE NE PEUT PAS REFUSER DE STATUER POUR UN MANQUEMENT À L'OBLIGATION DE LOYAUTÉ

La négociation d'un protocole d'accord préélectoral consiste en la recherche d'un accord par l'employeur et les syndicats concernés :

- Sur la répartition du personnel dans les collèges électoraux et celle des sièges entre les différentes catégories de salariés (C. trav. art. L. 2314-13) ;
- Sur les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales (C. trav. art. L. 2314-28).

L'employeur doit respecter un principe de loyauté et donc communiquer aux syndicats tous les éléments nécessaires à la négociation, notamment ceux permettant le contrôle de l'effectif et de la régularité des listes électorales (Cass. soc. 13 mai 2009, n°08-60530).

La validité de l'accord préélectoral est subordonnée à une double condition de majorité, en nombre et en voix (C. trav. art. L. 2314-6 ; Cass. soc. 6 octobre 2011, n° 11-60035) :

- Il doit être signé par la majorité des syndicats ayant participé à sa négociation ;

- Parmi ces syndicats signataires, doivent être présents les syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

En l'absence d'accord conclu entre l'employeur et les syndicats, les modalités des élections sont fixées par l'employeur.

La saisine de la DREETS du siège de l'entreprise ou de l'établissement concerné est cependant nécessaire pour fixer la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux (C. trav. art. L. 2314-13 et R. 2314-3). Cette saisine entraîne la prorogation de plein droit des mandats en cours.

S'il est établi que l'employeur a manqué à son obligation de loyauté, **la DREETS peut refuser de statuer et renvoyer les parties à la négociation** (Cass. soc. 12 juillet 2022, n°21-11420).

À défaut de décision de la DREETS dans un délai de deux mois, l'employeur

ou les syndicats peuvent, dans les 15 jours suivant l'expiration du délai, saisir le tribunal judiciaire.

**Contrairement à la DREETS, le juge ne peut refuser de statuer sous prétexte que l'employeur aurait refusé de négocier loyalement en transmettant les informations nécessaires aux syndicats.**

Selon la Cour de cassation, le juge se rendrait dans ce cas coupable d'un déni de justice (C. civ art 4). Lorsque le tribunal judiciaire est saisi, il lui appartient d'examiner l'ensemble des contestations et de statuer sur les questions d'après l'ensemble des circonstances à la date où il statue. Le juge se doit de procéder à la répartition du personnel, des sièges entre les collèges électoraux et donc de déterminer si les éléments d'information demandés par les organisations étaient nécessaires pour procéder à cette répartition et le cas échéant en ordonner la production (Cass. soc. 25 juin 2025, n°23-24013).

● Chaineze Ameer, Service juridique



## #MISE EN PLACE DES CSE

## CONTESTATION DE LA DÉSIGNATION D'UN REPRÉSENTANT DE PROXIMITÉ

La mise en place de représentants de proximité dans l'entreprise est facultative (C. trav. art. L. 2313-7). L'accord d'entreprise qui établit le nombre et le périmètre des établissements distincts dans l'entreprise pour permettre la mise en place des CSE d'établissement, peut organiser la mise en place de représentants de proximité (C. trav. art. L. 2313-7). L'accord précise si ces derniers sont désignés parmi les seuls membres du CSE ou parmi l'ensemble du personnel ou les deux à la fois. Il revient ensuite au CSE de choisir les représentants de proximité. Un décret du 8 juillet 2025, entré en vigueur au 1er septembre, a précisé que le tribunal judiciaire statue en premier et dernier ressort sur les contestations relatives à la désignation d'un

représentant de proximité (C. trav. art. R.2313-7). Une requête doit être remise ou adressée au greffe du tribunal dans les 15 jours suivant la date de désignation du représentant de proximité. Les parties sont dispensées d'avocats et le tribunal statue dans les 10 jours de sa saisine. La décision peut faire l'objet d'un pourvoi en cassation dans un délai de 10 jours à compter de la notification par le greffe.

### CONTESTATION DU RÉFÉRENDUM DE VALIDATION D'UN ACCORD D'ENTREPRISE

Par dérogation aux règles de droit commun, les entreprises de moins de 11 salariés peuvent conclure un accord collectif à partir d'un texte élaboré par l'employeur et validé par le personnel à la majorité des deux tiers (C. trav. art.

L.2232-21, art. L.2232-22).

De même, les entreprises de 11 à moins de 50 salariés dépourvues de délégué syndical peuvent conclure un accord collectif avec des salariés mandataires (non-élus au CSE) approuvé par la majorité du personnel (C. trav. art. L.2232-23-1).

En cas de désaccord sur les modalités d'organisation du référendum, la liste des salariés à consulter, le tribunal judiciaire doit être saisi (C. trav. art. R.2232-13). Le décret du 8 juillet 2025 (applicable depuis le 1<sup>er</sup> sept) précise que les parties n'ont pas à constituer avocat (C. proc. civ. art 761).

● Chaineze Aneur, Service juridique

## #MARCHÉ DU TRAVAIL

## VALIDATION PAR LE CONSEIL D'ÉTAT DE LA SANCTION APPLICABLE AU REFUS D'UN CDI À L'ISSUE D'UN CDD

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, la loi marché du travail du 21 décembre 2022 prive d'allocation-chômage les salariés en CDD ou en intérim qui, sur les 12 mois précédents, auraient refusé deux propositions de CDI visant le même emploi ou un emploi similaire (même classification et sans changement du lieu de travail) avec une rémunération au moins équivalente (C. trav. art. L.5422-1).

Les propositions concernées sont celles émanant :

- De l'employeur à un salarié en CDD pour que la relation se poursuive en CDI (C. trav. art. L.1243-11-1)
- De l'entreprise utilisatrice à un intérimaire pour une embauche en CDI à l'issue de sa mission (C. trav. art. L.1251-33-1).

En cas de refus du salarié d'une proposition de CDI, l'entreprise doit informer France Travail (C. trav. art. L.1243-11-1, L.1251-33-1).

En février 2024, Force Ouvrière a introduit des recours pour excès de pouvoir devant le Conseil d'État pour contester et faire annuler le décret du 28 décembre 2023 et son arrêté d'application du 3 janvier 2024.

Par une décision du 18 juillet 2025 (n°492244), le Conseil d'État a rejeté les recours formés et validé le dispositif applicable.

Le décret du 28 décembre 2023 ayant pour seule base légale les articles L. 1243-11-1 et L. 1251-33, et l'arrêté attaqué trouvant sa base légale dans ce

décret, il n'était donc pas possible d'en contester, par la voie de l'exception, la conventionnalité (contradiction d'un article de loi par rapport aux conventions internationales) de l'article L. 5422-1.

En ce qui concerne la méconnaissance du droit à l'existence d'un régime d'assurance chômage et du principe de sauvegarde de la dignité humaine, ces questions ne pouvaient être soulevées qu'à l'occasion d'une question prioritaire de constitutionnalité et non pas devant le Conseil d'État.

Le Conseil d'État rejette également le grief selon lequel le décret et l'arrêté contreviendraient au droit à un recours effectif et à l'égalité des armes. En effet, le décret prévoit que l'employeur doit accorder un délai raisonnable au salarié pour se prononcer et lui indiquer que l'absence de réponse dans le délai vaudra rejet de la proposition (C.

trav. art. R.1243-2, R.1251-3-1). En outre, le salarié est informé par France Travail des conséquences de son refus sur l'ouverture de ses droits à l'assurance chômage.

Enfin, Le Conseil d'État conteste l'illégalité du décret et de l'arrêté même s'il ne détaille pas les éléments à transmettre à France Travail pour justifier

du caractère identique ou similaire de l'emploi proposé en CDI. Toute information envoyée pourrait permettre de justifier ces éléments.

● Chaineze Aneur, Service juridique

## #AMÉNAGEMENT ANNUEL DU TEMPS DE TRAVAIL

## LA RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRE

Un employeur peut mettre en place un mécanisme d'aménagement du temps de travail permettant d'alterner entre des périodes basses d'activité et des périodes hautes.

La mise en œuvre de ce dispositif doit impérativement relever d'un accord collectif quand il s'agit d'organiser le temps de travail sur une période supérieure à neuf semaines (en deçà, une décision unilatérale peut être prise) (C. trav. art. D. 3121-27).

La rémunération à verser aux salariés peut être lissée, c'est-à-dire indépendamment de l'horaire réel effectué au cours de chaque mois (C. trav. art. D. 3121-28) ou versée au réel en fonction du nombre d'heures effectuées par mois (C. trav. art. L. 3121-44).

En principe, les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail (35 heures par semaine) constituent des heures supplémentaires, (C. trav. art. L. 3121-28).

Dans le cas d'un aménagement annuel du temps de travail, les heures supplémentaires effectuées durant les périodes de haute activité sont neutralisées puisqu'elles se compensent par le nombre d'heures effectuées tout au long de l'année. Pour que le salarié réalise des heures supplémentaires rémunérées en fin de période, il doit comptabiliser plus de 1607 h dans l'année.

À l'inverse, un mode de calcul différent de celui mentionné par le Code du travail peut être prévu, en application de l'article L.3121-44 qui dispose que l'accord instituant ce dispositif dans l'entreprise, peut prévoir une limite haute hebdomadaire, au-delà de laquelle les heures effectuées sont des heures supplémentaires.

**L'employeur comptabiliserait ainsi en fin d'année, les heures accomplies en sus de 35 heures en moyenne sur l'année (au-delà de 1607 heures annuelles), en soustrayant les éventuelles heures supplémentaires accomplies au-delà de la limite haute hebdomadaire et déjà comptabilisées.** Les heures supplémentaires payées par anticipation à la fin du mois au cours duquel elles ont été effectuées font donc l'objet d'une régularisation en fin d'année. En effet, en adoptant

cette technique, l'entreprise s'expose au versement de trop-perçus qui pourront être récupérés par la suite.

**Les juges valident ce mode de décompte des heures supplémentaires, conçu dans l'intérêt des salariés. Ils ajoutent que ce dispositif n'est pas contraire au Code du travail.** C'est ce qu'a affirmé une Cour d'appel, avant une confirmation de la Cour de cassation le 25 mai 2025 (Cass. soc. 27 mai 2025, n°23-20063).

● Chaineze Aneur, Service juridique



Publicité

Recherche

3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12

Chez Swile, on aime tellement la dématérialisation des avantages salariés qu'on a aussi dématérialisé notre pub.



Elle est ici



swile

Trustpilot 4,6 / 5

Page 1 sur 1 Français (France)

# Téléchargez l'application FGTA-FO

Emportez avec vous toute l'actualité et les services de la FGTA-FO

Scannez ce QR code pour télécharger gratuitement l'application **FGTA-FO**







L'Art de la Viande



**GRUPE BIGARD** - Z.I. de Kergostiou - CS 70053 - 29393 QUIMPERLÉ CEDEX  
Tél. : 02 98 06 24 24 - [www.bigard.fr](http://www.bigard.fr)