

MAG

137 MARS 2026



FO
fgta

MERCOSUR :
FOCUS SUR L'ACCORD





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

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

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général

L'ÉDITO 137



Mes cher(e)s camarades,

La FGTA-FO est pleinement engagée dans les nombreuses discussions en cours sur les grands enjeux liés à l'emploi, aux conditions de travail, à l'assurance chômage et aux retraites. Ces espaces de négociations sont essentiels pour porter la voix des salariés et défendre concrètement leurs droits dans un contexte en constante évolution.

Dans le cadre de la conférence Travail, Emploi, Retraites, notre engagement permet de mettre en lumière des réalités propres à nos secteurs, notamment celles liées à la franchise et à la location-gérance. La participation à cette conférence nous permet de contrer les propositions de certaines organisations syndicales, qui envisagent des instances éloignées des structures actuelles de représentation du personnel, et de faire valoir notre position face à ces orientations.

Parallèlement, les négociations sur les contrats courts constituent un autre chantier majeur. FO y porte des revendications claires : mieux encadrer le recours aux CDD, limiter les dispositifs dérogatoires qui fragilisent les parcours professionnels, et ouvrir des discussions au niveau des branches particulièrement concernées. L'objectif est de lutter efficacement contre la précarité.

S'agissant des ruptures conventionnelles, les discussions ont abouti. La décision de signer l'avenant s'appuie sur les avancées obtenues, qui permettent entre autres de préserver le système paritaire auquel nous sommes attachés.

Les prochains mois seront également marqués par des temps forts de notre vie syndicale. Le congrès confédéral dans trois semaines à Dijon, puis notre congrès fédéral à Montpellier du 23 au 26 juin, seront des moments essentiels de débat démocratique pour définir ensemble nos orientations et nos priorités pour les années à venir.

Amitiés syndicales,

Laurent Rescanières,
Secrétaire général de la FGTA-FO

SOMMAIRE

L'édito	3
Actus sur le terrain	5-10
Avec force	11
Portraits croisés	12-13
Dossier	15-17
Actualités	18-21
International	22-24
Formation	25
Juridique	26-28
Enquête	29-31

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.



swile

LE MEILLEUR DES AVANTAGES. PAROLE DE SALARIÉS.



★ Trustpilot



Trustscore 4.7 | +5000 avis



Découvrez notre offre complète

Titres-resto

Services à la personne

Trajets domicile-travail

Titres-cadeaux

Avantages vacances

Voyages d'affaires

Dépenses pro

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

#EMPLOIS DE LA FAMILLE

LE TRAVAIL INVISIBLE DES ASSISTANTES MATERNELLES

Les témoignages du sondage que nous mettons en place sur notre Facebook Syndicat National des Emplois de la Famille, mettent en évidence une réalité forte: le métier d'assistante maternelle dépasse largement le simple accueil des enfants. Une part importante du travail est invisible, non comptabilisée et réalisée en dehors du temps d'accueil.

Ce travail caché comprend d'abord l'entretien quotidien du domicile (ménage, désinfection, linge), indispensable puisque la maison devient un lieu professionnel. S'y ajoutent de nombreuses tâches administratives (contrats, salaires, gestion Pajemploi,

communication avec les parents), ainsi qu'un important travail d'organisation et de préparation (activités, matériel, repas, aménagement des espaces).

Au-delà des aspects matériels, les assistantes maternelles soulignent la charge mentale et émotionnelle élevée: vigilance constante, gestion des émotions des enfants, prévention des risques. L'impact physique est également significatif (port répété, douleurs, fatigue), tout comme l'impact sur la vie personnelle et familiale.

Les répondantes expriment un besoin clair de reconnaissance: revalorisation financière, meilleure prise en compte du temps invisible, respect accru et

reconnaissance institutionnelle du métier dans sa globalité.

En conclusion, le métier d'assistante maternelle est un travail complet, exigeant et essentiel, dont une large partie reste aujourd'hui insuffisamment reconnue.

Retrouvez les actualités du secteur sur la page Facebook **Syndicat des emplois de la famille**.



● Elsa Lacoffe - Secrétaire fédérale

#ASSEMBLÉE GÉNÉRALE FGTA-FO ELIOR IDF

UN ESPRIT COMBATIF ET DÉTERMINÉ

L'assemblée générale du syndicat FO Elior Restauration secteur IDF s'est tenue vendredi 16 janvier au sein des locaux de la FGTA à Vanves, dans un contexte social marqué par de fortes attentes des salariés et la nécessité de renforcer l'action syndicale face aux enjeux actuels du secteur de la restauration collective.

Cette assemblée, d'une dizaine de délégués, a également été honorée par la présence d'invités syndicaux, témoignant du soutien et de l'ancrage du syndicat FO Elior Île-de-France au sein de l'organisation Force Ouvrière, notamment Éric Ryusschaert, DSC Elior restauration France, Nabil Azzouz, Trésorier général de la FGTA, ainsi que Lyes Abdi, Permanent fédéral FGTA-FO en charge du secteur, dont la présence et les interventions ont été particulièrement appréciées.

L'ordre du jour portait sur la présentation des rapports d'activité et financier, la validation des travaux de la commission de contrôle, l'approbation des rapports, l'information sur les nouveaux tarifs des cartes syndicales, ainsi que l'élection des instances syndicales, éléments essentiels au bon

fonctionnement démocratique et à l'indépendance du syndicat.

Le secrétaire du syndicat, Yves Nourry, a ouvert la séance en rappelant le rôle

fondamental de FO dans la défense collective et individuelle des salariés d'Elor en Île-de-France. Il a ensuite présenté un rapport d'activité mettant



en lumière les nombreuses actions menées: défense des conditions de travail, accompagnement des salariés confrontés à des situations individuelles difficiles, interventions sur les sites, participation aux négociations

Les échanges avec l'assemblée ont permis de souligner les difficultés persistantes rencontrées sur le terrain et la nécessité de renforcer encore la présence syndicale FO sur l'ensemble des établissements.

Le trésorier, Pascal Aubin, a ensuite présenté le rapport financier, insistant sur la rigueur de gestion et la transparence des comptes, conditions indispensables

au développement syndical et la crédibilité de notre organisation.

L'assemblée générale a ensuite voté à l'unanimité les quitus au secrétaire et au trésorier, marquant ainsi la confiance des adhérents dans le travail accompli.

L'assemblée a procédé à l'élection des membres du conseil syndical et de la commission de contrôle du syndicat FO Elior Île-de-France, tous élus à l'unanimité, démontrant la cohésion et la détermination collective des adhérents. Le conseil syndical ainsi constitué a ensuite élu en son sein les membres du bureau syndical, également à l'unanimité.

Les interventions d'Éric Ryusschaert, Nabil Azzouz et Lyes Abdi ont rappelé l'importance de l'unité syndicale FO, de la structuration des syndicats d'entreprise et de la mobilisation des salariés de la restauration collective face aux attaques sur l'emploi, les salaires et les conditions de travail.

La séance a été levée après un dernier temps d'échanges, dans un esprit combatif et déterminé, réaffirmant la volonté du syndicat FO Elior Île-de-France de poursuivre sans relâche la défense des droits, des acquis et de la dignité des salariés.

● Pascal Aubin et l'équipe FGTA-FO Elior IDF

#COMPASS

UN CONSEIL SYNDICAL FO... INOUBLIABLE!

Le conseil du syndicat FO Compass s'est tenu le 16 février dans les locaux de la Fédération FGTA à Vanves le 16 février 2026 en présence du secrétaire général de la fédération Laurent Rescanières et du trésorier général Nabil Azzouz.

Au menu des travaux de ce conseil, l'évolution de la syndicalisation avec une présentation chiffrée du secrétaire général FO Compass Raphael Jeanroy et la validation à l'unanimité du conseil des comptes 2025 suivis d'un échange sur l'engagement sans relâche de tous

les membres afin de faire de notre organisation un acteur incontournable dans la négociation et la défense des salariés. À la suite des travaux, le conseil a remercié chaleureusement Marie-Luce Gonzalez à l'occasion de son départ à la retraite, après 43 ans d'engagement au service des salariés de l'entreprise. Durant toutes ces années, Marie-Luce aura incarné avec force et beaucoup de caractère les valeurs de FO Compass et de la FGTA.

Ces deux dernières années, Marie-Luce a choisi de consacrer son énergie à

former, accompagner les nouvelles recrues en partageant son expérience du terrain. Laurent Rescanières lui a décerné la médaille du travail confédérale et l'a remerciée pour le travail accompli avec gentillesse, sympathie et humour.

Au nom de toutes et tous, nous tenons à exprimer à Marie-Luce notre profonde gratitude. Toute l'équipe lui souhaite une bonne retraite avec beaucoup de sérénité.

● Raphael Jeanroy et l'équipe Compass



#NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE IDCC 7028

LA FGTA-FO RETROUVE SA REPRÉSENTATIVITÉ

Étape majeure pour notre organisation : la FGTA-FO est de nouveau représentative dans la Convention collective nationale IDCC n°7028 du 25 mars 2025, intitulée *Convention collective des coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA, de fleurs, fruits et légumes frais, transformés et conserveries, de teillage de lin-chanvre et de déshydratation*.

Cette nouvelle convention collective marque un tournant important. Elle regroupe plusieurs anciennes branches, dont certaines dans lesquelles la FGTA-FO n'était plus reconnue comme organisation représentative.

C'est donc pour notre Fédération un véritable retour dans la branche, porteur d'enjeux syndicaux forts pour les salariés comme pour nos équipes militantes. Cette convention collective rassemble notamment les conventions et branches suivantes :

- IDCC 7003: Conserveries coopératives et SICA,
- IDCC 7023: Entreprises agricoles de déshydratation,
- IDCC 7006: Coopératives agricoles, unions de coopératives et SICA de fleurs, fruits et légumes,
- IDCC 7007: Coopératives agricoles de teillage du lin-chanvre.

Ce regroupement permet d'harmoniser les règles sociales tout en renforçant

le cadre de négociation collective à l'échelle de la branche.

UN RETOUR PARTICULIÈREMENT SIGNIFICATIF DANS LES ANNEXES 7003 ET 7006

C'est dans les annexes 7003 et 7006, où la FGTA-FO n'était plus représentative jusqu'à présent, que cette reconnaissance prend tout son sens. Ce résultat est avant tout le fruit d'un travail de terrain constant et déterminé mené par nos élus et militants dans les entreprises.

Au quotidien, ils ont su recréer du lien avec les salariés, faire vivre les valeurs de la FGTA-FO, expliquer nos positions et défendre concrètement les droits des travailleurs. Ce travail patient et engagé a permis de redonner toute sa place à notre organisation syndicale.

Une mention particulière doit être faite pour les élus et délégués présents notamment chez Maître Prunille et Aqualande. Leur engagement, leur proximité avec les salariés et leur

capacité à porter les revendications ont largement contribué à ce retour de la FGTA-FO au premier plan.

DE NOUVEAU À LA TABLE DES NÉGOCIATIONS

Grâce à cette représentativité retrouvée, la FGTA-FO reprend pleinement sa place à la table des négociations de branche, notamment sur les salaires, les conditions de travail et l'ensemble des droits collectifs. C'est une avancée essentielle pour pouvoir peser sur les décisions qui impactent directement la vie professionnelle des salariés.

La FGTA-FO se félicite de ce résultat et restera particulièrement vigilante quant à la mise en œuvre des accords issus de cette nouvelle convention collective. Fidèle à ses valeurs, elle continuera à se battre pour l'amélioration des salaires, des conditions de travail et de la protection des salariés dans toutes les entreprises concernées.

● Nathalie Denis - Secrétaire fédérale

#PSE AUCHAN

LA FGTA-FO OBTIENT GAIN DE CAUSE EN JUSTICE

La FGTA-FO se félicite de la décision rendue par la Cour administrative d'appel de Douai, qui reconnaît l'opacité de Auchan dans son PSE. Cette reconnaissance valide pleinement l'action de la Fédération en faveur de la transparence et du respect du droit collectif, dans un contexte où les restructurations se multiplient et où les représentants du personnel peinent à obtenir les informations nécessaires à leur mission.

La Cour a confirmé que des données essentielles concernant certaines sociétés du groupe Auchan avaient été volontairement dissimulées aux élus du personnel. Or, ces éléments

étaient indispensables pour évaluer le bien fondé du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE). Une telle opacité constitue une violation grave du principe de consultation éclairée, pilier du

dialogue social. Pour la FGTA-FO, cette décision vient conforter ce qu'elle dénonçait depuis longtemps: un PSE fondé sur une information incomplète n'est pas un PSE loyal.

Face à cette situation, la FGTA-FO réaffirme son engagement total en faveur des droits des IRP et des élus. Une consultation ne peut être valide que si toutes les informations pertinentes sont communiquées de manière complète et sincère. Cette décision renforce la détermination de la fédération à lutter contre les pratiques abusives et rappelle que le droit collectif ne peut être contourné. Auchan ayant annoncé un recours devant le Conseil d'État, la FGTA-FO continuera d'accompagner sans relâche les équipes FO concernées.

LA FGTA-FO REÇUE À MATIGNON

Parallèlement à cette victoire judiciaire, la FGTA-FO a alerté Matignon sur les conséquences sociales du transfert massif prévu entre Auchan et Intermarché. Le 11 février 2026, une délégation composée de Patricia Drevon, Laurent Rescanières et Angélique Bruneau a été reçue par les conseillers du Premier ministre pour dénoncer les risques pesant sur plus de 6800 salariés :

- 91 magasins seraient cédés à Intermarché,
- 164 autres regroupés dans une entité autonome gérée par Auchan.

La Fédération a pointé un manque flagrant de transparence et la volonté de contourner les droits des CSE, réduits à une simple information là où la loi impose une consultation. Une dérive inacceptable.



La FGTA-FO a également revendiqué la mise en place d'une clause sociale pérenne, destinée à préserver les acquis sociaux dans les opérations de franchise et de location gérance, notamment dans la grande distribution, l'hôtellerie et la restauration. Les précédents transferts ont montré les risques de perte de statut et d'accords collectifs affaiblis : les salariés ne doivent pas payer les choix stratégiques des groupes.

Cette décision de la Cour de Douai et les échanges avec Matignon démontrent la détermination de la FGTA-FO à défendre les salariés sur tous les fronts. La FGTA-FO salue la mobilisation des équipes FO Auchan et appelle à maintenir une vigilance constante face aux restructurations en cours. Transparence, justice sociale et respect du droit collectif resteront au cœur de son action.

● Angélique Bruneau - Secrétaire générale adjointe

#ASSEMBLÉE GÉNÉRALE FO LDC SABLÉ

QUAND FO POUSSE SES REVENDICATIONS, LES NAO PROGRESSEDENT...

L'assemblée générale du syndicat LDC Sablé a eu lieu le 19 février 2026. L'Union départementale était représentée par le secrétaire général Loïc Boyard et la FGTA-FO par Richard Roze. Une trentaine de participants avaient répondu présent à Laurence Diogène, Secrétaire du syndicat et Déléguée syndicale centrale.



Le nombre d'adhésions au syndicat a été en augmentation l'année dernière et la représentativité avait progressé de 7% lors du dernier scrutin CSE, qui avait placé FO deuxième organisation syndicale. Les débats de l'assemblée générale se sont notamment concentrés sur les NAO qui avaient lieu durant cette période. FO a poussé ses revendications lors de cette négociation et a obtenu satisfaction sur une large partie de son cahier de revendication, notamment :

- 1,5% d'augmentation générale,
- L'augmentation du pourcentage de la prime d'ancienneté à 15,5% à partir de 18 ans d'ancienneté, au lieu de 15% à partir de 15 ans...
- Une prime exceptionnelle sur l'intéressement de 450 euros,
- L'augmentation de la médaille du travail de 15 à 20 euros par année d'ancienneté,
- L'augmentation de la prime panier et des tickets-restaurant de 1,20 à 1,50 euro...

Laurence Diogène a été reconduite secrétaire du syndicat tandis que Sandrine Lepron et Belkacem Herard ont été élus secrétaires adjoints. Laurence Froissard a quant à elle été reconduite trésorière.

La FGTA-FO adresse ses félicitations à toute l'équipe FO LDC Sablé pour cette activité dynamique du syndicat qui porte haut les valeurs de notre organisation.

● Richard Roze - Secrétaire fédéral

#DÉVELOPPEMENT SYNDICAL

LA FGTA-FO PROGRESSE CHEZ MADEMOISELLE DESSERTS

Entre engagement militant, dialogue social et développement de la syndicalisation, les équipes Force Ouvrière poursuivent leur travail de terrain avec détermination. Illustration concrète à Argenton-sur-Creuse, où la section FO de Mademoiselle Desserts affiche des résultats encourageants et des perspectives ambitieuses.

Florent Garcia, Secrétaire général de l'UD FO36, Caroline Grason, Trésorière adjointe de l'UD et Christian Crétier, Secrétaire Fédéral en charge du secteur de la boulangerie industrielle, ont été très bien reçus par la délégation FO de l'établissement Mademoiselle Desserts d'Argenton-sur-Creuse (36).

Arnaud Ballereau, délégué syndical FO depuis 2023, était particulièrement fier de nous recevoir en présence de son

directeur et de pouvoir échanger très librement et de manière intelligente sur les rôles de chacun. Mais sa fierté légitime ne s'arrête pas là ! La syndicalisation a doublé, passant de 10 à 20 adhérents et l'objectif est de passer à 30 très rapidement, grâce aux efforts de chaque membre efficace du syndicat. Sur le plan national, les choses s'organisent. Une nouvelle section s'est créée à Tincques, le plus gros site de l'entreprise située dans le Pas-de-Calais, qui

vient s'ajouter à ceux de Renaison et de Saint-Renan. Le site de Brantome est, quant à lui, à reconquérir.

Pour la délégation Force Ouvrière, la représentativité est dans tous les esprits, en permanence, sachant qu'ils pourront toujours compter sur l'appui indéfectible de leur Union Départementale et bien évidemment, de la FGTA-FO !

● Christian Crétier - Secrétaire fédéral



#SALON INTERNATIONAL DE L'AGRICULTURE 2026

UNE SEMAINE D'ÉCHANGES ET D'AVANCÉES POUR LES SALARIÉS

Comme chaque année, le Salon International de l'Agriculture 2026 a été un moment incontournable de rencontres et de débats pour l'ensemble des acteurs du monde agricole. Pour la FGTA-FO, cette édition aura été marquée par une semaine particulièrement dense, rythmée par de nombreux échanges avec les salariés, les représentants des filières et les partenaires institutionnels.

Tout au long du salon, les discussions ont porté sur les grands enjeux qui traversent aujourd'hui l'agriculture et l'agroalimentaire. La crise agricole, le contexte géopolitique international et ses répercussions sur les filières, les perspectives d'emploi ou encore les questions de dialogue social et de protection sociale ont occupé une place centrale dans les débats. Autant de sujets essentiels pour l'avenir du secteur et pour les femmes et les hommes qui y travaillent au quotidien.

UN ACCORD IMPORTANT POUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Point d'orgue de cette semaine d'échanges : la signature de l'accord sur les conditions de travail dans la production agricole, signé par la FGTA-FO sur le stand de la FNSEA, en présence de son président Arnaud Rousseau. Fruit de près de trois années de négociation, cet accord marque une étape importante pour l'amélioration des conditions de travail des salariés de la production agricole. Il prévoit notamment plusieurs

avancées concrètes pour leur quotidien. Parmi les principales mesures figurent :

- La mise en place d'un diagnostic de branche afin de mieux identifier les réalités du terrain ;
- L'accompagnement de l'évolution des compétences, notamment face aux transitions économiques et environnementales ;
- L'intégration des risques climatiques dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
- L'amélioration des conditions d'accueil et des installations sanitaires ;
- La reconnaissance d'absences liées à l'endométriose ;
- Un encadrement renforcé de l'usage des produits chimiques ;
- Une meilleure protection des travailleurs isolés ;
- La prise en compte de sujets essentiels comme la parentalité, le logement ou encore la mobilité.

Autant de dispositions qui constituent des points d'appui concrets pour améliorer durablement les conditions de

travail dans un secteur confronté à de nombreuses mutations.

UNE VIGILANCE MAINTENUE

Pour la FGTA-FO, cette signature représente une avancée importante, mais ne constitue pas une fin en soi. La Fédération restera pleinement vigilante quant à la déclinaison effective de ces engagements dans les territoires et les départements, afin que ces mesures se traduisent par des améliorations réelles pour les salariés.

Plus que jamais, la FGTA-FO demeure mobilisée pour défendre les travailleurs de la production agricole et porter leur voix dans les négociations comme dans le débat public.

Cette semaine au Salon aura également été l'occasion de renforcer les liens avec les militants, les salariés, les partenaires et l'ensemble des acteurs présents. La Fédération tient à remercier chaleureusement toutes celles et ceux qui ont contribué à ces échanges et à ces avancées.

● Clémence Bocel – Service Communication



#COMMISSION ÉGALITÉ

LES RENDEZ-VOUS DE L'ANNÉE



La Commission égalité s'est réunie deux fois depuis le début de l'année afin de rédiger le rapport d'activité de ses quatre années et mettre à jour les guides Handicap, aides aux aidants.

Ces guides sont conçus pour vous accompagner dans vos négociations. La consultation et le téléchargement se font sur le site de la FGTA-FO dans l'onglet Commission égalité.

Lua et Clémence, du service communication, nous réalisent des affiches en fonction de l'actualité du mois, tel que Dry January, Mars bleu, Journée des droits de la femme, etc. La commission valide les sujets et les affiches

proposées. N'hésitez pas à les afficher sur vos panneaux syndicaux, les publier sur vos sites.

Vous les retrouverez sur le site de FGTA-FO. Pour information voici les thèmes prévus cette année :

- | | |
|----------------|--|
| Janvier | Dry January – Campagne de sobriété alcoolique |
| Mars | Mars bleu – Dépistage du cancer colorectal
8 mars : Journée Internationale des Droits des Femmes |
| Juin | Juin jaune et juin vert – Sensibilisation à l'endométriose et dépistage du cancer du col de l'utérus |

Septembre

29 septembre :

Journée mondiale du cœur

Octobre Octobre Rose – Sensibilisation au cancer du sein

6 octobre : Journée internationale des aidants

Novembre

Mois sans tabac – Programme national de sevrage tabagique

Décembre

3 décembre : Journée des personnes en situation de handicap

10 décembre : Droits de l'homme

● Stéphanie Prat Eymeric – Secrétaire fédérale

#BLÉDINA

LA FGTA-FO EN PREMIÈRE LIGNE POUR LA DÉFENSE DES SALARIÉS!

Depuis que Danone a annoncé, le 5 novembre 2025, la fermeture du site Blédina de Villefranche-sur-Saône, des manifestations avec prises de parole radio et télévisées, des distributions de tracts et des réunions successives sont le quotidien des élus FO.

Les 14 et 15 janvier 2026 ont marqué les deux premiers jours de négociation menée par David Doliger (DSC FO Blédina) et Gilles Feltrin (DS FO Blédina Villefranche) et une équipe d'adhérents fidèles à FO, appuyés par les équipes FO de Saint-Just, menées par le DSC Danone DPFF, Samir Taoui mais aussi par les autres sites de Blédina de Brive et de Steenvoorde.

Les premières propositions en termes de mesures d'accompagnement et de reclassement liées au plan social ont été jugées « indécentes et inacceptables,

très largement insuffisantes! ». À mi-parcours des discussions, les négociations avancent mais FO est toujours loin des objectifs qu'il s'est fixés. Tout avance... lentement mais sûrement.

Les équipes FO bénéficient du soutien important de la fédération FGTA qui par leur expérience apporte des conseils précieux. Cela n'empêche pas les équipes de négociation de subir des pressions énormes entre la direction et les salariés. Néanmoins, chacun est conscient de se donner à fond pour obtenir le meilleur accord pour les salariés.

« *Aucun salarié ne restera sur le bord de la route! annonce David Doliger. Nous négocierons dans le plus grand respect des règles pour éviter de se mettre dans le rouge. C'est un aspect qu'on oublie souvent.* »

Les rapports d'expertise vont être présentés et mettront en évidence, non pas les productions à perte, mais la recherche de marges encore plus importantes à produire, même si cela passe par une délocalisation en Pologne des produits. La lutte continue!

● Christian Crétier – Secrétaire fédéral

ABDESSELEM DAHBI (PRIMÉALE) «JE VISE À DÉVELOPPER FO DANS TOUS LES SITES DE L'ENTREPRISE»

Marié et père de trois enfants, titulaire d'un Bac+5 en télécommunications obtenu entre le Maroc et l'Allemagne, Abdesslem est installé à Châteaurenard, où il travaille depuis 2008 chez Priméale, anciennement Vertfrais, site de production de salades appartenant à la coopérative Agrial, qui regroupe plusieurs branches (lait, viande, boisson, légumes) et réalise près de 7 milliards d'euros de chiffre d'affaires. Ce site est le seul du sud à représenter la marque Priméale au sein de la branche légumes.

«J'ai commencé comme conducteur de ligne, encadrant une petite équipe et gérant une série de machines jusqu'à l'emballage final des salades, puis je suis devenu formateur de conducteurs de ligne. Actuellement, je me prépare à prendre la fonction de responsable sécurité, en m'appuyant sur mon expérience au comité de sécurité du CSE et ma connaissance des conditions de travail. Ce passage au rôle de responsable sécurité doit me faire évoluer du statut ouvrier à celui d'agent de maîtrise, tout en restant membre du comité central d'Agrial.

Au départ, l'entreprise fonctionnait sur un modèle patronal familial avec de bonnes conditions salariales, puis, avec l'arrivée de Priméale, la pression s'est accrue et les droits des salariés ont reculé. En 2015, nous avons créé une section CGT sur le site de Châteaurenard, où il n'y avait jusque-là que la CGT locale, et obtenu l'organisation d'élections. Les salariés m'ont désigné comme responsable syndical, puis délégué syndical, et la CGT a gagné 100% des sièges sur le site. Après la fusion des sites en Priméale France en 2019, je suis devenu à la fois délégué syndical local, délégué central CGT pour Priméale (environ six sites en France), membre du CSE d'établissement, du CSE central et du comité central d'Agrial. Mes activités m'ont conduit régulièrement entre Châteaurenard, Paris et Caen, pour négocier de nombreux accords, y compris des PSE, ce qui m'a permis d'acquérir une solide maîtrise du code du travail. Lors des troisième élections, en 2024, le nombre de sièges de notre site est passé à 16, la CFDT

prenant l'avantage chez les cadres tandis que nous restions majoritaires dans le collège ouvriers, mais minoritaires au global.

En 2025, un conflit a éclaté avec l'union locale CGT de Châteaurenard, qui a abouti à mon éviction à leur initiative, alors que les 16 élus et la majorité des salariés m'ont soutenu par pétition auprès de l'union départementale et ont réaffirmé que je restais leur représentant. Tous les élus ont ensuite démissionné de la CGT en mai 2025. Nous avons alors réfléchi à créer notre propre syndicat ou à rejoindre une autre organisation, et, sur conseil d'un ancien, nous avons choisi FO. Nous avons pris contact avec l'union locale FO de Tarascon, puis avec l'union départementale à Marseille, où nous avons été bien accueillis et encouragés à poursuivre notre action.



La Fédération, représentée par Didier Pieux et Richard Viande, est venue sur le site a rencontré la direction et les salariés, et nous a adressé un soutien écrit qui a renforcé notre sens des responsabilités. Depuis, environ quarante salariés sur 150 ont, ou vont bientôt, adhérer à FO sur le site, dans un périmètre Priméale France d'environ 500 salariés.

Je ne suis plus délégué syndical, mais responsable syndical FO en attendant les prochaines élections. Mon objectif est de développer FO dans tous les sites Priméale, en m'appuyant sur les unions locales et départementales pour la propagande, la distribution de tracts et la constitution de listes.

Je vise à dépasser 50% de représentativité au niveau de Priméale France, alors qu'aujourd'hui la CFDT atteint environ 70%, surtout grâce aux cadres, tandis que notre site représente 24 à 25% du périmètre avec une domination locale.

Sur le plan social, nous avons obtenu de bons résultats en négociation, notamment sur l'intéressement et la participation, avec jusqu'à 4000 euros nets par salarié certaines années, grâce aux accords que j'ai négociés entre 2019 et 2024. J'ai aussi obtenu des avancées sur la prévention et la santé. Je suis fier de ces acquis qui continuent de produire des effets positifs pour les salariés. Le climat social est généralement serein, même si nous avons déjà mené une grève en 2015-2016, et nous restons prêts à être souples ou fermes selon l'attitude de la direction, dans le seul intérêt des salariés.

● Propos recueillis par Olivier Grenot

MARINE COMPEYRE UNE SYNDICALISTE À L'ENGAGEMENT CHEVILLÉ AU CORPS

Marine Compeyre, 36 ans, deux enfants, exerce la profession de comptable dans l'Aude à Peyriac-Minervois, chez Cerfrance Midi Méditerranée, réseau de cabinets d'expertise comptable qui s'appuie sur 27 agences territoriales et emploie plus de 300 salariés. Adhérente depuis peu à FO, titulaire d'un mandat électif, Marine se revendique syndicaliste mais, par manque de connaissances théoriques, elle récusé encore le qualificatif de militante FO. Son engagement, sa motivation, son investissement à défendre l'intérêt du collectif au sein de l'organisation syndicale, n'en demeurent pas moins extrêmement profonds. Femme engagée, Marine, également sapeur-pompier volontaire, assume depuis le début de l'année, le mandat de déléguée syndicale FO Cerfrance Midi Méditerranée.

«Je n'ai aucune culture syndicale. Ce sont des relations amicales et un concours de circonstances qui ont fait que je suis devenue syndicaliste. En 2024, j'ai été sollicitée pour postuler aux élections professionnelles du comité social économique de l'entreprise. Intéressée, j'ai accepté volontiers de figurer sur la liste présentée par Force Ouvrière. J'ai été élue suppléante. Cela m'a plu et je me suis impliquée. J'ai apprécié de pouvoir m'investir, d'essayer de représenter au mieux mes collègues en faisant remonter leurs préoccupations et doléances auprès de la direction. J'ai compris que mon engagement personnel pouvait constituer une force supplémentaire au service du collectif.

PRENDRE LES CHOSSES À BRAS-LE-CORPS

Pascale Jalibert, la déléguée syndicale FO, qui fait valoir ses droits à la retraite, a rapidement détecté la conviction que je porte à essayer de satisfaire le mieux-être de mes collègues de travail. Elle m'a donc proposé de lui succéder à la tête de l'organisation. J'ai peu d'expérience et de pratique du dialogue social; en revanche, je n'ai aucun souci en matière de communication. J'aime bien parler et j'ai le contact facile avec les autres.

C'est donc serein que j'ai accepté d'assumer le mandat de déléguée syndicale FO. J'ai conscience que j'ai tout à apprendre. Mais quand je m'engage, je ne fais jamais les choses à moitié.



“
M'ACCOMPLIR
PLEINEMENT
DANS MA MISSION

Je les prends à bras-le-corps. Je ne suis pas inquiète. Je peux compter sur le savoir-faire et l'expérience des "anciens". Je sais pouvoir bénéficier des formations proposées par l'organisation syndicale destinées à communiquer les bonnes pratiques syndicales. Je sais aussi pouvoir m'appuyer sur le pragmatisme et les compétences de Pascale, habile initiatrice de mon engagement. Elle me lègue de bonnes bases.

FAIRE FRUCTIFIER LES ACQUIS SOCIAUX

Aussi, j'entends bien tracer mon petit bout de chemin et contribuer à faire fructifier les acquis sociaux dans l'entreprise, dans l'intérêt bien compris de mes collègues de travail. Pour la première fois cette année, je vais être confrontée aux négociations annuelles obligatoires (NAO). Ce sera un test grandeur nature. Je suis une adepte de la négociation. Je rechercherai toujours le compromis. Mais cela ne veut pas dire que je suis disposée à dire oui à tout. Je n'éluderai pas le recours à l'action si nécessaire. J'entends jouer pleinement mon rôle de représentante syndicale du personnel. Ma volonté de faire et surtout de bien faire, est entière. Je vais y donner de mon temps et m'accomplir pleinement dans ma mission de militante FO, toujours dans l'intérêt du collectif. J'en ai la ferme volonté!

● Propos recueillis par Daniel Lesage

AVANÇONS collectif

La santé de chacun et celle de la société sont interdépendantes et directement impactées par de nombreux facteurs : nos modes de vie et nos conditions de travail, les inégalités sociales, la richesse des relations humaines ou encore la qualité des milieux naturels.

Il y a urgence à agir.

Harmonie Mutuelle engage le combat des déterminants de santé en mobilisant le pouvoir du collectif, cette force incomparable qui fait émerger à travers l'écoute et le partage, des réponses communes. Une force que le mutualisme, riche d'une longue histoire de luttes et d'engagements, amplifie grâce à son modèle non lucratif, son fonctionnement démocratique et ses valeurs solidaires.

Aujourd'hui, en tant qu'entreprise mutualiste à mission, nous faisons le choix d'avancer collectif face à ces enjeux fondamentaux.

Avancer collectif, c'est être acteur des transformations sociales et environnementales. En collaborant avec l'ensemble des parties prenantes, nous enrichissons nos solutions et nous proposons un accompagnement de la santé globale des individus, qui prend pleinement en compte ses interdépendances avec la santé de la société et des écosystèmes.

Avancer collectif, c'est se battre pour une société plus solidaire. En apportant à chacun des réponses collectives qui s'appuient sur les solidarités du quotidien, nous luttons pour répondre à l'émergence de nouvelles fragilités dans les territoires et dans les parcours de travail et de vie, avec l'aide de nos partenaires.

Avancer collectif, c'est agir au plus près de chacun au cœur des territoires. En intervenant au cœur des territoires, à travers l'implication de nos collaborateurs et de nos représentants élus, en nous appuyant sur l'efficacité de notre réseau de santé et sur la force du Groupe VYV, nous identifions et nous répondons au mieux aux attentes de chacun.

Avancer collectif, c'est être le partenaire des acteurs de l'économie sociale et solidaire, des entreprises et des employeurs qui s'engagent pour renforcer leur impact positif sur la société. En les accompagnant dans la protection et la valorisation du potentiel humain, levier de leur performance, nous agissons ensemble pour le bien commun.

Avancer collectif, c'est encourager les nouvelles formes d'entraide et d'engagement citoyen. En mettant en relation les femmes et les hommes, nous leur offrons les moyens de mobiliser et d'amplifier leurs réseaux d'entraide et d'action, pour que chacun puisse devenir un acteur éclairé et efficace de sa santé.

Avancer collectif, c'est le choix d'Harmonie Mutuelle pour servir sa mission envers la société de manière durable et responsable.

Agir sur les facteurs économiques, sociaux et environnementaux qui améliorent la santé des personnes et celle de la société en mobilisant la force des collectifs.

C'est notre raison d'être.

C'est ce qui nous inspire. C'est le combat que nous menons chaque jour à vos côtés, notre engagement pour mieux vous protéger et permettre à chacun de construire l'avenir en confiance.



FOCUS ET DÉCRYPTAGE D'UN ACCORD QUI MENACE NOS EXPLOITATIONS ET NOS EMPLOIS

À l'occasion du Salon International de l'Agriculture, la FGTA-FO a édité un livret qui a pour objectif d'apporter des clés de compréhension sur l'accord de libre-échange entre l'Union européenne et le Mercosur.



Cet accord concerne de nombreux secteurs économiques et a pour ambition de créer des opportunités d'exportation pour certaines filières, notamment industrielles, au détriment des filières agricoles et agroalimentaires européennes et françaises. La pérennité de ces dernières est mise en difficulté du fait de conditions de production moins exigeantes, qui entraînent une concurrence déloyale et menacent directement nos exploitations et nos emplois nationaux. C'est également la qualité de notre alimentation, notre santé, notre indépendance et notre souveraineté alimentaire qui sont ainsi mises en péril.

Les « **clauses miroirs** », visant à garantir des produits importés respectant des normes sociales, sanitaires et environnementales équivalentes à celles imposées aux producteurs européens, sont centrales et n'ont malheureusement pas été intégrées dans l'accord. Très récemment, l'Union européenne a adopté des mesures de « sauvegarde » destinées à protéger nos filières agricoles en cas de préjudice, notamment

pour les produits sensibles comme le bœuf, la volaille ou le sucre. Nous resterons très vigilants sur leur application effective dans les cas, malheureusement probables, où elles seraient nécessaires.

Organisation syndicale réformatrice, la FGTA-FO privilégie toujours un dialogue social constructif au service des salariés et de l'outil de production, c'est-à-dire de l'amélioration des conditions de travail, de la défense du pouvoir d'achat et des emplois. À ce titre, nous considérons que l'accord représente le retour à une politique commerciale injuste, en rupture avec les avancées obtenues ces dernières années aux côtés de la Confédération européenne des syndicats pour le respect des droits fondamentaux des travailleurs et pour la responsabilisation des chaînes de valeur. Il est également en faveur de l'autonomie stratégique et de la sauvegarde des intérêts industriels et alimentaires de l'Union européenne et de la France. Les débats et négociations autour de cet accord ne sont pas encore terminés. Nous restons et resterons en veille vigilante sur ses évolutions et nous en tiendrons informés nos militants, adhérents et tous les salariés de nos secteurs.

QU'EST-CE QU'UN ACCORD DE LIBRE-ÉCHANGE ?

Un accord de libre-échange instaure la réduction ou la suppression des droits de douane (c'est-à-dire les taxes sur les produits importés). Il peut encadrer certaines mesures sanitaires et

phytosanitaires, et inclut souvent des chapitres sur les services, les marchés publics, la propriété intellectuelle et le développement durable. Ce type d'accord s'inscrit dans la continuité du mouvement de libéralisation des échanges impulsé depuis la Seconde guerre mondiale, mais à une échelle bilatérale et non mondiale (à cette échelle, c'est l'Organisation mondiale du commerce qui fixe les règles).

POURQUOI CET ACCORD ENTRE L'UNION EUROPÉENNE ET LE MERCOSUR ?

Depuis 1999, l'alliance économique Mercosur (Argentine, Brésil, Uruguay, Paraguay, pays d'origine de l'alliance) et l'Union européenne négociaient un accord de libre-échange ayant deux objectifs : le développement des relations commerciales et la promotion de la coopération et du dialogue politique. Dans le contexte géopolitique actuel d'instabilité et de tensions entre les blocs économiques, l'Union européenne cherche de nouveaux partenaires. Cet accord est défendu par la Commission européenne pour assurer la sécurité économique, garantir des approvisionnements essentiels, réduire les dépendances, faciliter l'accès à des ressources stratégiques et protéger les chaînes de valeur. Force est de constater que l'accord actuel, conclu le 28 juin 2019, ne remplit pas ces ambitions affichées.

Les négociations récentes portent uniquement sur l'ajout d'un protocole additionnel centré sur le développement durable et notamment la lutte contre la déforestation et le



changement climatique (dans la continuité de l'accord de Paris). C'est ce complément qui a été finalisé récemment et qui a entraîné la constitution d'une majorité à Bruxelles favorable à la signature de l'accord. Pour rappel: la France, la Pologne, l'Irlande, les Pays-Bas, la Hongrie et l'Autriche y étaient opposés malgré ce complément.

QUELLE EST LA SINGULARITÉ DE CET ACCORD ?

Le volet libre-échange éliminera à terme 91% des droits de douane imposés par les pays du Mercosur sur les produits européens et 92% des droits de douane appliqués par l'Union européenne sur les produits sud-américains arrivant dans l'Union. Surnommé «viandes contre voitures», l'accord supprimera des droits de douane actuellement élevés dans des secteurs clés de l'Union européenne: les voitures et pièces détachées, les machines, les produits chimiques et les produits pharmaceutiques. Concernant l'exportation de produits agricoles français, les vins et spiritueux ainsi que des produits laitiers seraient favorisés par cet accord. Tout le reste de l'agriculture française subira une

concurrence déloyale implacable. La réduction ou suppression des droits de douane sur certains produits agricoles ont été soumises à des quotas (c'est-à-dire des quantités), précisons-le: 99 000 tonnes de viande bovine, 180 000 tonnes de volaille, 180 000 tonnes de sucre, 450 000 tonnes pour l'éthanol destiné à l'industrie chimique et 60 000 tonnes de riz.

POURQUOI ET COMMENT LES FILIÈRES AGRICOLES ET AGROALIMENTAIRES SONT-ELLES MENACÉES ?

Aujourd'hui, les importations agricoles et alimentaires depuis le Mercosur sont importantes et en augmentation, ce qui crée déjà de la distorsion de concurrence et déstabilise nos filières. La réduction des droits de douane prévue par l'accord rendra ces importations encore plus fortes. Cet accord va faciliter l'import de produits qui ne respectent pas les normes européennes et françaises. Cela veut dire que nous autoriserons et encouragerons la consommation de produits moins-disants sur les aspects environnementaux et sociaux (les



conditions de production) et sanitaires (qualité des produits). En l'état, cela va à l'encontre de tout ce que l'Union européenne et la France cherchent à construire depuis de nombreuses années.

Pour nos filières, c'est une équation impossible: nous sommes ainsi mis en concurrence économique avec des produits beaucoup moins chers à produire.

Y A-T-IL DES AVANCÉES FACE À LA CONTESTATION ?

Face à la contestation, la Commission européenne a ajouté quelques mesures «faciales» de protection. Citons notamment les contrôles et audits renforcés sur les produits importés de pays tiers. Mais quel est l'intérêt d'investir dans plus de contrôles puisque ces produits sont de toute façon soumis à des normes moins exigeantes? La Commission européenne a également abordé la perspective d'augmenter les aides dédiées par la politique agricole commune (PAC) pour les secteurs agricoles. Notre agriculture serait ainsi mise en difficulté et en même temps sous perfusion? Ces aides seraient donc une compensation

aux déséquilibres économiques et aux dégradations sanitaires annoncés plutôt qu'une réponse vertueuse aux enjeux du secteur.

POURQUOI LES CLAUSE MIROIRS NE FONT-ELLES PAS PARTIE DE L'ACCORD ?

Les clauses dites «miroirs» exigeraient que les produits importés dans l'Union européenne soient soumis aux mêmes normes de production que celles imposées aux producteurs européens (aspects sociaux, environnementaux, sanitaires ou encore de bien-être animal).

Les «clauses miroirs» demandées par la France n'ont pas été intégrées dans l'accord. Elles sont présentées par la Commission européenne comme potentiellement nuisibles à la compétitivité des entreprises européennes qui utilisent des produits importés. Pour tenter de pallier cet écart, l'accord prévoit un volet consacré au développement durable, avec notamment quelques éléments sur la déforestation et les normes sanitaires. Ces quelques normes sont bien inférieures à celles en cours dans l'Union européenne.



QUE SONT LES MESURES DITES DE SAUVEGARDE RENFORCÉES ?

La Commission européenne a prévu des mesures de sauvegarde dites renforcées et présentées comme plus faciles à mettre en place que celles déjà existantes. Ces mesures consistent en une clause permettant de relever les droits de douane sur des produits ciblés en cas de perturbations sur les marchés afin de réguler les importations.

La Commission s'engage à ouvrir des enquêtes lorsque les importations de certains produits agricoles seraient en hausse et que les prix à l'importation seraient inférieurs de 5% au prix intérieur de référence.

Cette mesure témoigne, encore une fois, de la seule recherche d'une compensation à la déstabilisation programmée de nos filières et de notre marché intérieur. Ne devrait-on pas mettre la priorité sur la stabilité et la pérennité de nos filières, de notre marché et de nos emplois?

QUELS SONT LES RISQUES CONCERNANT LES DROITS DES TRAVAILLEURS ?

Cet accord ne prévoit pas de mécanismes de sécurisation significative des droits des travailleurs du Mercosur. Le chapitre du développement durable n'est pas soumis au mécanisme de règlement des différends applicable au reste de l'accord: les plaintes relatives aux droits du travail (par exemple le respect des conventions de l'OIT) n'aboutissent, au mieux, qu'à un avis non contraignant. Il faut des clauses sociales fortes, permettant aux travailleurs et à leurs syndicats de demander des comptes aux entreprises comme aux gouvernements. L'absence d'un mécanisme solide d'exécution des droits des travailleurs constitue une lacune inacceptable et non pérenne.

Les données issues de l'évaluation d'impact de la Commission européenne (2021), ainsi que de l'Indice mondial des droits de la Confédération syndicale internationale, montrent qu'à travers l'ensemble des pays du Mercosur, les violations des droits du travail individuels et collectifs reconnues internationalement sont élevées. De plus, le nombre d'inspecteurs du travail y est extrêmement faible, ce qui favorise considérablement le dumping social et la concurrence déloyale.

● Éric Cadet et Pierre Wolf

#ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS PENDANT UN ARRÊT MALADIE

LES AVANCÉES DE LA NOUVELLE LOI

La loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 est venue modifier l'acquisition des congés payés pendant un arrêt maladie, avec l'ajout d'un septième alinéa.

Ainsi, elle reconnaît désormais les arrêts de travail – qu'ils soient liés à un accident du travail, une maladie professionnelle ou une maladie non professionnelle – comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé.

Dans ce contexte, la FGTA-FO a sollicité la commission paritaire d'interprétation de la branche Métiers de la transformation des grains (IDCC 1930) afin de réexaminer les dispositions conventionnelles et de confirmer l'impact positif de cette évolution sur la prime de vacances et le 13^e mois.

• **Sur la prime de vacances de 350 € proratisée au nombre de congés payés acquis :**

- Un salarié en maladie, absent toute l'année, va désormais acquérir 24 jours ouvrables de congés payés et bénéficiera de 24/30^e de

sa prime au lieu de 5/30^e avant la loi, soit 280 € de plus.

- Un salarié en accident de travail ou en maladie professionnelle bénéficiera désormais de la totalité de sa prime pour une durée indéterminée alors que ce droit était limité à un an avant la mise en place de la loi.

• **Sur le 13^e mois : disparition de la limite d'un an**

Les périodes d'absence pour maladie – professionnelle ou non – sont désormais considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé et sont pleinement prises en compte pour le calcul du 13^e mois (conformément à l'article 41.2 de leur CCN).

De fait :

- Un salarié en arrêt maladie non professionnelle, quelle que soit sa durée, ne percevait pas son 13^e mois ou seulement au prorata de son temps de travail effectif sur l'année. Il y a désormais droit pendant toute la durée de son absence.

- Un salarié en maladie professionnelle ou accident de travail durant trois ans ne percevait son 13^e mois que la première année. Il y a désormais droit pendant toute la durée de son absence, sans limitation.

La commission d'interprétation de la branche a confirmé notre analyse juridique, octroyant ainsi plus de droits pour les salariés.

À titre d'exemple, sur la branche des vins et spiritueux, la FGTA-FO a sollicité aussi la branche sur le 13^e mois et les premiers éléments nous donnent aussi raison.

La FGTA-FO vous invite donc à regarder votre convention collective et/ou vos accords d'entreprise sur l'écriture d'attribution de toutes vos primes et du 13^e mois.

N'hésitez pas à solliciter votre fédéral(e) et/ou le service juridique FGTA-FO afin de vérifier la véracité des demandes éventuelles.

● Pascal Saeyvoet – Secrétaire fédéral



#GRANDE DISTRIBUTION

LA FGTA-FO TIRE LA SONNETTE D'ALARME SUR LA DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'actualité du commerce ne cesse de s'accélérer et les annonces successives dans la grande distribution font peser une pression croissante sur les salariés. Lors de la dernière commission paritaire du 12 décembre 2025, la délégation de la FGTA-FO a alerté avec force la Fédération du Commerce et de la Distribution (FCD) et l'ensemble des enseignes sur une réalité devenue désormais impossible à ignorer : les conditions de travail se dégradent dangereusement, au point de menacer la santé des équipes, la qualité du dialogue social et la stabilité des emplois.

UN VIRAGE INQUIÉTANT : LE PASSAGE EN FRANCHISE DES SUPERMARCHÉS AUCHAN

L'annonce récente du passage en franchise de 294 supermarchés Auchan, repris par Intermarché et Netto, a constitué un électrochoc dans la profession. Derrière ce choix stratégique se profile un mouvement lourd : l'externalisation progressive des magasins, toutes enseignes confondues, avec pour conséquence directe l'affaiblissement des garanties collectives, la perte d'avantages acquis et une précarisation accélérée. Pour la FGTA-FO, une question s'impose : comment les salariés pourraient-ils être rassurés alors que les exemples récents montrent des reculs sociaux massifs après des reprises en franchise ?

LE PRÉCÉDENT CASINO-INTERMARCHÉ : UNE ALERTE QUE PERSONNE NE PEUT IGNORER

Les retours de terrain sont sans ambiguïté. Dans les magasins Casino repris par Intermarché, les salariés ont subi :

- Des pertes d'avantages et la fin prématurée des accords Casino, pourtant garantis 15 mois par la loi,
- Un climat social dégradé, marqué par des entraves au fonctionnement des CSE, l'absence de réunions obligatoires et des pressions sur les élus,



- Des conditions de travail devenues intenables : sous-effectifs chroniques, modifications de planning de dernière minute, sanctions abusives,
- Une augmentation des arrêts maladie, des situations de burn-out et un sentiment d'insécurité globale,
- L'absence d'accords de substitution, entraînant une chute brutale des droits sociaux,
- Le blocage des NAO, privant les salariés d'augmentations légitimes et d'avancées sociales indispensables.

Ces pratiques, unanimement dénoncées par les équipes de la FGTA-FO sur le terrain, révèlent un recul social sans précédent dans le secteur.

Un message clair : ces dérives doivent cesser immédiatement !

La FGTA-FO a rappelé que ces agissements ne sont pas seulement contraires aux engagements pris par les enseignes : ils violent l'esprit et parfois la lettre du droit du travail, affaiblissent les garanties collectives, et mettent en péril la santé physique et mentale de milliers de salariés.

Face à cette situation, la FGTA-FO exige :

- Le retour immédiat à un cadre conforme au droit du travail et aux accords de branche,
- Le respect strict des accords existants et du maintien des droits lors des reprises,
- La mise en place d'un dialogue social réel, fondé sur la transparence et le respect des élus,
- L'ouverture de NAO loyales et constructives dans toutes les enseignes concernées,
- La création de conditions de travail permettant enfin de garantir la dignité des salariés.

LA FGTA-FO NE LAISSERA PAS LES SALARIÉS SEULS FACE AUX DÉRÉGULATIONS

Dans un contexte où la logique financière prend trop souvent le pas sur l'humain, la FGTA-FO rappelle que la grande distribution ne tient que grâce à l'engagement quotidien de ses équipes. La Fédération restera mobilisée, sur le terrain et dans toutes les instances, pour défendre chaque emploi, chaque droit, chaque salarié.

● Angélique Bruneau – Secrétaire générale adjointe

Optez pour une épargne éthique et performante !

Avec Malakoff Humanis, transformez votre épargne en opportunité : anticipez votre retraite en toute sérénité, financez vos projets personnels plus facilement et profitez d'un cadre fiscal et social privilégié.



Retrouvez
toutes nos solutions

#HÔTELS-CAFÉS-RESTAURANTS

MISE EN ŒUVRE DES FONDS DE LA CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE FORMATION À DESTINATION DES SALARIÉS DES TPE ET PME DU SECTEUR.

Face à la baisse significative des fonds légaux alloués à la formation professionnelle des salariés, mais aussi au faible niveau de qualifications des salariés de la branche HCR, la FGTA-FO a œuvré à l'accord de mise en œuvre d'une contribution conventionnelle formation professionnelle.

La branche des HCR est composée à plus de 83% d'entreprises de moins de 11 salariés. Près de 69% de ces salariés n'ont suivi aucune formation et très peu sont diplômés. Partant de ce constat, la FGTA-FO a obtenu qu'une partie significative de ces fonds soient accessibles aux petites entreprises du secteur. La FGTA-FO est persuadée que ces fonds supplémentaires permettront de dynamiser la formation continue par l'acquisition de nouvelles compétences et par voie de conséquence de relancer l'ascenseur social en offrant de véritables perspectives d'évolution à des milliers de salariés.

Ainsi, chaque entreprise, selon son effectif, se voit doté d'un montant en propre sur le budget des fonds libres en sus des fonds légaux (PDC moins de 50):

- **Moins de 11 salariés:**
budget annuel de 2 000 €
- **De 11 à 25 salariés:**
budget annuel de 3 000 €
- **De 26 à 49 salariés:**
budget annuel de 6 000 €

Par ailleurs, les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient d'une enveloppe spécifique de 100 000 € dédiée aux frais annexes (hébergement, repas et transport). Cette enveloppe sera évolutive en fonction des besoins. Dans un souci d'attractivité et d'incitation, la FGTA a obtenu que durant ces formations le salaire soit pris en charge dans la limite de 14 €/h.

Les entreprises de moins de 50 salariés, sur le principe de l'exclusivité, ont également un accès libre et illimité aux actions collectives de branche (large

éventail de formation métier pour tous les profils) ainsi qu'aux actions de formations transverses (inclus l'apprentissage de la langue française pour les personnes de nationalité étrangère (FLE).

Enfin, la FGTA a longuement revendiqué que 20% des budgets des entreprises de plus de 50 salariés soient consacrés aux certifications de qualification professionnelle.

Afin que ces fonds bénéficient à la majorité des salariés de manière

efficiente, la FGTA-FO a pesé sur les débats afin que la consommation de ces fonds soit suivie de manière bimensuelle et que des moyens de contrôle supplémentaires soient opérés par l'OPCO.

Toutes les démarches de demandes de financement de ces dispositifs de formations doivent être demandées auprès d'AKTO, OPCO de la branche des HCR.

● Nabil Azzouz et Thierry Boukarabila



#UNE MENACE POUR L'AVENIR DU SECTEUR DE LA COIFFURE

COIFFURE EU ET UNI EUROPA S'EMPARENT DU SUJET DE LA «FAUSSE LOCATION DE FAUTEUIL»

Les partenaires sociaux européens des services à la personne tirent la sonnette d'alarme face à la montée rapide de la « fausse location de fauteuil » dans le secteur de la coiffure. Derrière une apparente indépendance, ce modèle cache bien souvent de véritables relations de travail déguisées, fragilisant à la fois les salariés, les employeurs respectueux des règles et l'équilibre économique du secteur.

UN MODÈLE D'INDÉPENDANCE... SOUVENT FICTIF

En théorie, la location de fauteuil permet à un professionnel indépendant d'exercer sa propre activité au sein d'un salon existant, en gérant librement ses prix, ses horaires et sa clientèle. Dans la pratique, la fausse location de fauteuil se développe à travers des contrats où le coiffeur reste soumis au contrôle du propriétaire du salon: tarifs imposés, horaires fixés, utilisation obligatoire de certains produits, intégration complète dans l'organisation du salon. Le coiffeur est alors indépendant «sur le papier», mais salarié «dans les faits».

Cette situation crée une zone grise dangereuse. Elle permet à certains employeurs de contourner les obligations liées au salariat (cotisations sociales, droits du travail, protection sociale), tout en tirant profit de la subordination économique et organisationnelle des salariés. Les finances publiques sont également pénalisées, du fait d'une érosion des recettes fiscales et sociales.

UNE CONCURRENCE DÉLOYABLE QUI MET EN PÉRIL LES SALONS

Le secteur de la coiffure en Europe repose majoritairement sur des petites et micro-entreprises qui génèrent des emplois de qualité et structurent la vie économique locale. Dans un métier à forte intensité de main-d'œuvre, où les salaires représentent plus de la moitié des coûts d'exploitation, le recours à des formes de travail déguisé crée une concurrence profondément déséquilibrée.

Les salons qui respectent la législation sociale et fiscale se retrouvent désavantagés face à des structures qui

compressent artificiellement leurs coûts en recourant à la fausse location de fauteuil. À terme, ce phénomène risque d'entraîner la disparition d'entreprises vertueuses, d'appauvrir le tissu économique local et de déstabiliser l'ensemble de l'écosystème de la coiffure.

UNE PROFESSION FRAGILISÉE ET MOINS ATTRACTIVE

Au-delà des enjeux économiques et juridiques, la fausse location de fauteuil menace le cœur même de l'identité professionnelle et artisanale de la coiffure. Le salon de coiffure «classique», fondé sur l'emploi salarié, constitue un environnement d'apprentissage structuré: formation continue, accompagnement des jeunes, transmission du savoir-faire, mentorat, échanges entre collègues. C'est dans ce cadre que se construisent les compétences, la qualité de service et l'innovation.

Si les coiffeurs indépendants peuvent être qualifiés, le développement massif de relations de travail déguisées réduit les possibilités de formation collective, d'intégration des jeunes diplômés et d'évolution de carrière. Les nouveaux coiffeurs risquent de se retrouver isolés, sans accompagnement, avec des perspectives professionnelles limitées. À long terme, cela peut entraîner une baisse de la qualité des prestations, une difficulté accrue à recruter et une perte d'attractivité du métier auprès des jeunes en formation.

Par ailleurs, des structures éclatées et peu régulées peuvent conduire à des niveaux de santé et de sécurité au travail inégaux, voire insuffisants, remettant en cause les progrès accomplis ces dernières années pour protéger la santé des professionnels de la coiffure.

UN SECTEUR FRAGMENTÉ

UNE VOIX COLLECTIVE AFFAIBLIE

La multiplication d'opérateurs isolés et juridiquement présentés comme indépendants affaiblit aussi le dialogue social. Plus les relations de travail sont dissimulées derrière des statuts d'indépendants, plus il devient difficile pour les travailleurs comme pour les employeurs de s'organiser collectivement, de négocier des conventions, de peser sur les politiques publiques et de défendre un cadre commun de droits et d'obligations. Or le dialogue social sectoriel est un levier essentiel pour garantir des conditions de travail équitables, une concurrence loyale, et pour accompagner les transitions économiques, technologiques ou environnementales.

MAINTENIR LE SALON EMPLOYEUR COMME PILIER DU SECTEUR

Les partenaires sociaux européens, Coiffure EU et UNI Europa, à laquelle la FGTA-FO est adhérente, affirment que l'avenir du secteur de la coiffure repose sur le maintien du salon fondé sur l'emploi comme modèle économique dominant. Ce modèle permet de créer des emplois de qualité, d'assurer une concurrence équitable entre entreprises et de soutenir des investissements durables dans la formation, les compétences, l'innovation et des pratiques responsables. La FGTA-FO rappelle que ce système avait été tenté en 2013, mais s'était vite essoufflé puisque rattrapé par l'inspection du travail et par l'URSSAF, qui ont requalifié en salariés les auto-entrepreneurs qui pratiquaient la location de fauteuil.

● Stéphanie Prat Eymeric – Secrétaire fédérale



#FRANCHISAGE DANS LE COMMERCE DE DÉTAIL

UNE CONFÉRENCE EUROPÉENNE POUR ALERTER SUR UN MODÈLE AUX CONSÉQUENCES SOCIALES DÉSASTREUSES

Le 20 janvier à Bruxelles, une large délégation de syndicats venus de toute l'Europe s'est réunie lors de la conférence finale organisée par UNI Europa consacrée au franchisage dans le commerce de détail. La FGTA-FO y était représentée par Angélique Bruneau et Jean Marc Robin, aux côtés de nombreuses organisations syndicales mobilisées pour dénoncer les dérives sociales d'un modèle en plein essor.

Le franchisage apparaît aujourd'hui comme un moteur majeur du développement des enseignes européennes: expansion rapide, limitation des investissements directs, multiplication des points de vente. Mais derrière cette réussite économique se cache une réalité bien plus contrastée. Les franchiseurs bénéficient de revenus garantis – redevances, marges d'approvisionnement,

obligations contractuelles – tandis que les franchisés supportent des charges élevées et des marges très faibles. Cette pression économique se répercute directement sur les salariés. Les constats présentés à Bruxelles convergent: dans de nombreux pays, les salariés des magasins franchisés subissent des conditions de travail nettement moins favorables que ceux des magasins intégrés. Salaires plus

bas, disparition des primes, horaires instables, contrats plus précaires, accès limité à la formation... un véritable système à deux vitesses s'installe au sein d'une même enseigne. Même logo, même métier, mêmes clients, mais pas les mêmes droits. Cette fragmentation des statuts fragilise fortement la syndicalisation. Les franchises fonctionnent souvent comme des unités isolées,

juridiquement indépendantes, échappant au dialogue social et contournant les accords de groupe.

POUR UNE MEILLEURE TRANSPARENCE DES PRATIQUES

Les syndicats présents ont souligné l'urgence d'un cadre réglementaire européen renforcé. Aujourd'hui, les législations nationales sont disparates et parfois insuffisantes, permettant aux entreprises de jouer sur les failles juridiques. UNI Europa appelle ainsi à

une meilleure transparence des pratiques et à la mise en place d'une responsabilité conjointe des franchiseurs en matière de droits du travail.

La FGTA-FO a rappelé son engagement pour défendre un socle social commun applicable à toutes les enseignes, qu'elles soient intégrées ou franchisées. Nous revendiquons, notamment au sein du Comité National du Commerce, pour l'instauration d'une clause sociale garantissant des droits homogènes et une réelle

protection pour l'ensemble des salariés du commerce.

Les participants à la conférence ont conclu sur une conviction partagée : sans action syndicale forte et coordination européenne, le franchisage risque de pérenniser un modèle fondé sur la précarité et l'inégalité. L'enjeu est clair : faire en sorte que le développement économique du commerce de détail ne se fasse pas au détriment des salariés.

● Angélique Bruneau – Secrétaire générale adjointe

#SOUS-TRAITANCE

MANIFESTATION EUROPÉENNE À STRASBOURG AVEC L'EFFAT

Le 10 février 2026, une manifestation conjointe a été organisée à Strasbourg par l'EFBWW¹, l'EFFAT² et l'ETF³, les trois fédérations syndicales européennes représentant les travailleurs de la construction, de l'agriculture, de la transformation alimentaire, de l'hôtellerie, du travail domestique et des transports. Quelque 800 manifestants se sont mobilisés devant le parlement Européen, dont certains camarades qui ont répondu à l'appel de la FGTA et de l'UD du département 67.

Cette action avait pour but de faire pression en vue du prochain vote sur le rapport d'initiative du Parlement européen concernant la sous-traitance et les intermédiaires et pour exhorter la Commission européenne à proposer une initiative européenne contraignante visant à limiter la contractualisation et la sous-traitance, à réguler l'emploi, garantir un traitement égal et une concurrence équitable sur l'ensemble du marché du travail européen.

Après la manifestation, une audition a eu lieu au sein du Parlement européen où les différents secrétaires généraux ont pu s'exprimer.

Le secrétaire général de l'EFFAT, Enrico Somaglia, a déclaré à cette occasion : « Des millions de travailleurs en Europe paient le prix des pratiques abusives de sous-traitance et de sous-traitance ainsi que d'une intermédiation de travail



non réglementée. Des problèmes systémiques dominant de plus en plus plusieurs secteurs de l'économie, opposant les travailleurs les uns aux autres. Il est temps de mettre fin à ces abus ! Notre appel à une directive vise à restaurer l'équité, l'égalité de traitement et la concurrence loyale. Avec le vote plénier au Parlement européen qui a lieu cette semaine, juste après notre journée d'action, l'élan est indéniable :

c'est le moment d'agir et de mettre fin à l'exploitation. »

À suivre...

- 1- Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois
- 2- Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme
- 3- Fédération européenne des travailleurs des transports

● Christian Crétierc – Secrétaire fédéral

#FORMATION

À LA FGTA-FO, LA FORMATION SYNDICALE EST UNE FORCE ET UNE EXIGENCE

Afin de répondre aux évolutions du monde du travail et aux besoins croissants en compétences spécialisées, nous avons lancé plusieurs formations conçues pour aider nos équipes syndicales à faire face à tous ces changements.

Nos programmes ont été pensés pour permettre de développer des compétences concrètes, immédiatement applicables.

Parce que défendre les droits des salariés exige des compétences solides et actualisées, nous avons introduit, durant ces derniers mois, des nouvelles formations dédiées aux militants et élus.

Les régimes de santé et de prévoyance, l'épargne salariale, la sensibilisation à la notion de handicap, la prévention des risques biologiques, la communication et les réseaux sociaux, les initiations Microsoft et Canva, mais également des formations pour nos leaders syndicaux (DSC) et l'accompagnement des RSS à leurs nouvelles fonctions et bien d'autres... Des formations pratiques,

accessibles et directement applicables à votre mandat.

Se former, c'est se renforcer collectivement. Rejoignez nos formations et développez votre pouvoir d'action syndical. N'oubliez pas de vous connecter à notre site de l'INACS !

● Cyril Boulay – Permanent fédéral



Formation de l'équipe Coop Atlantique en janvier.

#ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

MISE EN PLACE OBLIGATOIRE D'UN PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

« Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans [...] une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail. » (C. trav. art. L2242-1)

En l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conclu, « l'employeur établit un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », qu'il dépose auprès de l'autorité administrative (C. trav. art. L2242-3)

Ce plan doit se fonder sur des critères clairs, précis et opérationnels et déterminer les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définir les actions qualitatives et quantitatives

permettant de les atteindre en évaluant leur coût.

Après mise en demeure de l'administration, les entreprises d'au moins 50 salariés qui ne sont pas couvertes par un accord collectif ou par un plan d'action risquent une pénalité fixée au maximum à 1% des rémunérations versées au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'a pas respecté ses obligations (C. trav. art. L2242-8; R2242-3).

Dans cet arrêt, il s'agissait d'une entreprise qui avait été sanctionnée par la DREETS alors qu'elle estimait qu'il n'existait aucune obligation de mettre en place un plan d'action du fait de l'absence de sections syndicales.

Le Conseil d'État considère que « les entreprises d'au moins 50 salariés qui ne sont pas couvertes par un accord [...] relatif à l'égalité professionnelle] alors même qu'aucune section syndicale d'organisation représentative ne serait constituée en leur sein [...] [sont] soumises à une pénalité à la charge de

l'employeur en l'absence de plan d'action établi [...] ».

Ainsi, l'obligation de conclusion d'un accord ou de mise en place d'un plan d'action sur l'égalité professionnelle concerne toutes les entreprises d'au moins 50 salariés. Même celles qui ne disposent pas d'une section syndicale doivent mettre en place un plan d'action sur l'égalité professionnelle répondant aux dispositions légales et réglementaires pour éviter toute pénalité financière.

« Il revient à l'administration [...] de s'assurer [...] que l'accord ou le plan d'action comporte l'ensemble des mesures » prévues par le Code du travail. Si le plan ne définit pas des actions permettant d'atteindre les objectifs fixés, l'administration est fondée à infliger une pénalité, alors même qu'un plan a été transmis à l'administration dans le délai imparti par la mise en demeure. (CE 1^{er} octobre 2025, n°495549).

● Chaineze Aneur – Service juridique

#MISE EN PLACE D'UN CSE

LA PROTECTION DES SALARIÉS MEMBRES DES COMMISSIONS PARITAIRES NATIONALES

Le 19 novembre 2025 la Cour de cassation a renvoyé au Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité, relative à la protection des salariés membres des commissions paritaires professionnelles nationales (Cass. soc. 19 novembre 2025, n°25-14582).

« Des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles peuvent être instituées au niveau local, départemental ou régional, par accord [...] » (C. trav. art. L2234-1).

Il revient aux accords instituant des commissions paritaires

professionnelles ou interprofessionnelles de fixer les modalités de protection contre le licenciement des salariés membres de ces commissions et les conditions dans lesquelles ils bénéficient de la protection prévue pour les salariés protégés (C. trav. art. L2234-3).

Ainsi, pour le licenciement d'un salarié membre de ces commissions, l'employeur doit recueillir l'autorisation de l'inspecteur du travail (C. trav. art. L2411-3).

Par extension de l'article L2234-3 du Code du travail, la Cour de cassation

considère que tout salarié membre de commissions paritaires professionnelles bénéficie de la protection prévue pour les délégués syndicaux en cas de licenciement. La protection n'est donc pas réservée aux commissions créées au niveau local, départemental, régional mais s'étend également au niveau national (Cass. soc. 1^{er} février 2017, n°15-24310).

Une question restait toutefois en suspens : celle de la protection du salarié membre d'une commission paritaire professionnelle, en l'absence de précision dans l'accord collectif. Dans le silence de l'accord, l'octroi d'une protection aux salariés pouvait porter atteinte à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle garanties par l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789.

Le Conseil d'État s'est prononcé, le 6 février 2026, sur la protection accordée aux salariés membres de ces commissions. Selon la haute juridiction constitutionnelle, même en l'absence de stipulation expresse de l'accord collectif instituant des commissions paritaires, le licenciement d'un salarié qui est membre d'une telle commission, y compris instituée au niveau national, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'administration (C. constit. Décision 2025-1181 QPC du 6 février 2026, JO du 7).

Pour étayer sa décision, le Conseil constitutionnel développe plusieurs moyens.

La Cour de cassation était compétente pour préciser la portée d'une disposition du Code du travail. De plus, le fait de subordonner le licenciement de salariés à une autorisation

de l'inspection du travail ne constituait pas une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle de l'employeur.

Cette protection vise à garantir l'indépendance des salariés dans l'exercice de leur mandat. Cependant, cette dernière ne peut s'appliquer qu'à la condition que le salarié ait informé son employeur de l'existence de son mandat extérieur à l'entreprise ou qu'il démontre que l'employeur en avait connaissance, avant la notification de la rupture du contrat.

Ainsi, les dispositions du Code du travail relatives à la protection des salariés membres des commissions paritaires professionnelles telles qu'interprétées par la Cour de cassation sont conformes à la constitution.

● Chaineze Aneur – Service juridique

#DES SANCTIONS POSSIBLES

L'INDEMNISATION DES SALARIÉS PRIVÉS D'UN CSE SANS PV DE CARENCE

« Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins onze salariés. Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs. » (C. trav. art. L2311-2)

C'est à l'employeur que revient l'obligation de mettre en place un comité. L'employeur qui omet de prendre l'initiative des élections, en méconnaissance de ses obligations légales, commet un délit d'entrave sanctionné par un an d'emprisonnement et 7500 € d'amende (C. trav. art. L. 2317-1).

Il se peut qu'à l'issue des deux tours, le CSE n'ait pas pu être mis en place, ni renouvelé faute de candidat. Dans ce cas, un PV de carence doit être établi par l'employeur (c. trav. art. L. 2314-9).

L'absence de PV d'élections ou de carence peut entraîner des sanctions pour délit d'entrave à la mise en place du CSE (C. trav. art. L. 2317-1).

De plus, la jurisprudence a, depuis de longues années, admis que l'absence de CSE prive les salariés d'une



représentation et leur cause donc nécessairement un préjudice (Cass. soc. 17 mai 2011, n°10-12852). Le salarié n'a donc pas à apporter la preuve de son préjudice pour pouvoir être indemnisé.

Dans un arrêt du 17 décembre 2025, la Cour de cassation a précisé que pour respecter ses obligations, l'employeur doit notamment surveiller le décompte de son effectif de salariés afin de vérifier s'il atteint 11 salariés (Cass. soc. 17 décembre 2025, n°24-19383).

En l'espèce, l'employeur avait organisé des élections en novembre 2021, lesquelles ont abouti à un procès-verbal de carence, mais ne produisait pas de document prouvant qu'il n'avait pas atteint le seuil de salariés requis pour organiser des élections en 2019 et 2020. Il avait donc manqué à son obligation et le salarié, s'estimant privé de représentation lors de ses années, était fondé à demander une indemnisation.

● Chaineze Aneur – Service juridique

L'INTERDICTION DU LICENCIEMENT FONDÉ EN PARTIE SUR L'EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE

Les salariés peuvent déclencher un mouvement de grève sans avoir à respecter un préavis (Cass. soc. 26 février 1981, n°79-41359 et 79-41376).

L'exercice d'un droit de grève suspend le contrat de travail. Cela a pour conséquence, la réduction de la rémunération au prorata du temps de grève.

Toutefois, la participation à une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles est un droit fondamental présent dans le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et confirmé par celui de la Constitution du 4 octobre 1958.

Les salariés grévistes sont donc protégés contre toutes mesures discriminatoires et contre un licenciement (excepté en cas de commission de faute lourde).

Ainsi, « Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit. » (c. trav. art. L2511-1) Le salarié peut dans ce cas demander sa réintégration ou percevoir une indemnité au moins égale aux salaires des six derniers mois, réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement (Cass. soc., 7 mai 2014, n°13-10.552).

Le 19 novembre 2025, la Haute juridiction s'est prononcée sur la validité

d'un licenciement reposant pour partie sur l'exercice du droit de grève (Cass. soc. 19 novembre 2025, n°23-22526). La lettre de licenciement mentionnait des départs anticipés de son poste de travail, sans prévenance, notamment lors de jours de grève. Pour la Cour, l'employeur ne peut faire un reproche au salarié en lien avec l'exercice de son droit de grève. L'employeur avait donc licencié le salarié en partie pour des départs anticipés pour faits de grève, ce qui rendait le licenciement illicite. Par conséquent, un licenciement, fondé sur l'exercice du droit de grève, même en partie seulement, est nul.

● **Chaineze Ameur** – Service juridique



LE POINT SUR LES NÉGOCIATIONS EN COURS OU ACHÉVÉES

MAREYEURS EXPÉDITEURS

Consensus sur les salaires dans un contexte très difficile

La situation économique des entreprises de mareyage continue de se dégrader : une part significative des entreprises est déficitaire, avec plus d'un tiers des structures en perte. Cette fragilité reflète une rentabilité qui s'érode dans le secteur. Le mareyage dépend beaucoup des produits débarqués en criées françaises. Quand les débarquements diminuent, les matières premières disponibles pour les mareyeurs sont moins nombreuses et plus chères, ce qui pénalise directement leurs marges. Les charges liées à l'exploitation augmentent, ce qui pèse sur la compétitivité des petites structures. Une part non négligeable de l'activité de mareyage repose sur les exportations, qui ont été affectées par différents facteurs, concurrence internationale, fermetures saisonnières. Malgré tout, l'ensemble des interlocuteurs sociaux ont réussi à se mettre d'accord sur les minima de branche, en améliorant les grilles avec des impacts positifs allant de 1,2% à 1,34% selon les niveaux.

Lors de la négociation, la délégation FO a insisté fortement pour que les augmentations prennent en compte l'inflation ainsi que l'augmentation du Smic au 1^{er} janvier 2026.

Cyril Boulay – Permanent fédéral

ESTHÉTIQUE

La FGTA-FO obtient une augmentation de 1,8% sur l'ensemble de la grille de salaire conventionnelle.

Les négociations dans le secteur de l'esthétique se déroulent toujours avec le même objectif : que cette profession soit toujours dynamique.

Nous pouvons encore le constater aujourd'hui, puisque après plusieurs réunions, nous avons tout de même obtenu une augmentation sur l'ensemble de la grille de salaire de 1,8%, ce qui porte le premier coefficient dans les instituts de beauté à 1848 €, soit 25 € au-dessus du

Smic, et dans l'enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie à 1885 €, soit 62 € au-dessus du Smic.

Nous regrettons que l'ancienneté n'ait pas été réévaluée, mais nous sommes cependant satisfaits de cette revalorisation salariale bien méritée. La FGTA-FO est signataire de cet accord et continue à revendiquer des avantages pour les salariés de l'esthétique.

COIFFURE

Une revalorisation de 2,3% sur l'ensemble des grilles

Après de longs mois sans avancées, les discussions ont repris en fin d'année 2025 dans la branche coiffure, ce qui nous a permis d'ouvrir les négociations sur les salaires en anticipant l'évolution du Smic.

Après trois séances de négociations, nous avons abouti à une revalorisation de 2,3% sur l'ensemble des grilles de salaires, avec le maintien des engagements qui nous avait été fait que le Smic ne soit plus le premier niveau de la grille. Dès l'extension de l'avenant numéro 51, cette grille sera applicable à l'ensemble des salariés. Ainsi, le premier niveau échelon deux sera de 20 € au-dessus du Smic. La FGTA-FO a signé cet avenant.

Stéphanie Prat Eymeric – Secrétaire fédérale

HÔTELLERIE DE PLEIN AIR

salaires et égalité salariale

Les partenaires sociaux de la branche de l'hôtellerie de plein air (HPA), réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) entre octobre 2025 et janvier 2026, ont conclu un avenant portant sur la revalorisation des salaires minima conventionnels.

Le texte prévoit une hausse du salaire minimum de base du coefficient 100, désormais fixé à 1858,92 € brut mensuels pour 35 heures hebdomadaires (151,67 heures par mois). La valeur du point servant au calcul des autres

niveaux de rémunération est, quant à elle, portée à 5,63 €.

Pour les salariés classés à un coefficient supérieur, le salaire minimum conventionnel est calculé en multipliant le coefficient hiérarchique par la valeur du point. Ces montants s'appliquent sous réserve de ne pas être inférieurs au SMIC en vigueur.

Aucune nouvelle revalorisation n'est prévue au 1^{er} octobre 2026, sauf si l'évolution du Smic l'exige.

L'avenant rappelle par ailleurs le principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes à poste et ancienneté équivalents. Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent, conformément à la réglementation, mesurer les écarts de rémunération et mettre en place des actions correctives si nécessaire.

SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR ET ASSISTANTES MATERNELLES

Le 5 février 2026 se sont tenues les négociations salariales relatives aux socles SPE et AssMat.

Socle Salariés du Particulier Employeur : La FGTA-FO a signé la proposition, et valide l'augmentation de 3%.

Cette proposition s'appuie notamment sur un taux d'inflation établi à 0,9%, et une évolution du Smic de 1,18%.

Socle Assistantes Maternelles :

Concernant les assistantes maternelles, la FGTA-FO a également validé le nouveau taux horaire de 4,20 €, représentant une hausse de 15,38% par rapport au taux conventionnel actuellement en vigueur.

La FGTA-FO est signataire de cet accord favorable au pouvoir d'achat des salariés du particulier employeur.

Elsa Lacoffe – Secrétaire fédérale

LES QUATRE CONVENTIONS COLLECTIVES DES FILIÈRES VIANDE

1. Charcuterie industrielle

Lors de la CPPNI du 16 décembre 2026, la délégation patronale a fait une ultime proposition d'augmentation des minima de branche à 1,2% sur la totalité de la

grille après quatre suspensions de séance. Cette augmentation est applicable au 1^{er} février 2026 aux entreprises adhérentes à la FICT et à l'extension pour les entreprises non adhérentes à la FICT.

FO avait fait une ligne rouge pour que cette augmentation des minima s'applique en linéaire. La délégation patronale a retenu notre proposition, ce qui nous a permis d'engager la signature de FO. Le premier niveau (125) est décroché de 12,57 € du Smic, ce qui le positionne à 1835,6 €.

2. Transformation de Volaille

Lors de la réunion du 27 janvier 2026, une augmentation linéaire de la grille de 1,25% applicable au 1^{er} février a été actée par la FGTA-FO, signataire de cette ultime proposition, qui permet de faire évoluer tous les niveaux au-delà de l'augmentation du Smic. Cette avancée a été arrachée par la négociation, car les organisations patronales avaient initialement proposé une augmentation de 1,16%.

3. Industrie et Commerce en Gros des Viandes

Lors de la CPPNI du 5 février 2026, une augmentation linéaire de la grille de 1,20% applicable au 1er février 2026 a été actée par les organisations patronales, à l'exception de l'Association des prestataires de services. L'ultime proposition, de 1,20% en linéaire, permet de faire évoluer tous les niveaux au-delà de l'augmentation du Smic. Lors de cette négociation il a été acté l'augmentation de la prime à l'obtention au CQP à hauteur de 800 € au lieu de 500 €.

Les entreprises prestataires de services (APV), non-signataires de cet accord, appliqueront l'augmentation de ces minima et l'application de la prime de 800 € à l'issue de l'extension par le ministère du Travail.

4. Coop Bétail et Viande

Le dernier accord applicable dans cette branche datait de février 2023 et les négociations sur les minima de branche qui ont eu lieu en 2024 et 2025 n'avaient pas abouti, la délégation patronale arguant d'un contexte économique dégradé et des marges à la baisse. Dans ce contexte, les organisations syndicales avaient décidé de faire présider la CPPNI par le ministère de l'Agriculture courant 2024.

Durant toute cette période la FGTA-FO a toujours été force de proposition mais force est de constater que la délégation

patronale n'avait pas la volonté d'avancer sur cette négociation. Confrontée à cette situation, la FGTA-FO a évoqué à plusieurs reprises la restructuration des branches avec la CCN Industries en gros des viandes, qui bénéficie d'un socle social plus avancé que celui de la CCN Coop bétail et viande. L'évocation d'un rapprochement de branches avec la CCN ICGV a sans aucun doute pesé sur la négociation du 4 mars 2026.

Lors de la CPPNI du 4 mars, la FGTA-FO a pris ses responsabilités en faisant une ultime proposition non négociable avec la volonté de redynamiser le dialogue social au sein de cette branche, au point mort depuis 2023. Après deux suspensions de séance, la délégation patronale a accepté la proposition de FO. Les pourcentages d'augmentation évoluent selon les échelons de 6,82% à 2,24%.

Richard Roze – Secrétaire fédéral

COOP 5 BRANCHES

Une nouvelle grille de salaires pour 2026

Les négociations annuelles obligatoires dans la branche se sont terminées le vendredi 20 février 2026. La délégation FGTA-FO avait comme objectif d'aboutir à un accord, surtout en raison du gel des salaires depuis fin 2024 par manque d'accord. Après des suspensions de séance et trois réunions, la proposition finale a été acceptée par toutes les organisations syndicales. Ainsi, la délégation FGTA-FO a décidé de signer l'accord salarial, qui répond à la demande des salariés et a pour conséquences:

- D'augmenter la grille de 3,25% sur les 3 premiers niveaux de la grille, et de 2,5% sur tous les autres;
- D'avoir un premier niveau à 1832,84 €, soit 10 € au-dessus du Smic;
- D'apporter une augmentation annuelle en valeur euro, comprise entre 750 € (1^{er} niveau) à 1351 € (dernier niveau).

Faisant suite aux remontées des dysfonctionnements RAG, la priorité a été d'éclaircir les éléments compris dans cette RAG, voire de mettre fin à ce système. Ces schémas seront portés lors de la paritaire du 31 mars. La délégation FGTA-FO a donné des éléments à la partie employeur dans son éclaircissement mais, la meilleure solution serait de revenir à une négociation salaire mensuelle et non annuelle.

VINS ET SPIRITUEUX

La FGTA-FO signe l'accord salarial 2026 à 1,2%

Faisant suite à notre revendication, la branche a conduit depuis 2021 une politique de hiérarchisation et d'aération de grille, qui a toujours réagi aux augmentations du Smic et ce, en acceptant systématiquement une revalorisation des salaires sans détruire le travail engagé. La branche subit le contexte géopolitique des droits de douane, qui engendre une baisse du chiffre d'affaires, avec un pôle cidres et vins en difficulté. Ainsi la délégation employeurs nous a proposé une augmentation de 1% sur toute la grille, que la délégation FGTA-FO a refusé, au motif qu'elle casse la dynamique engagée sur la hiérarchisation depuis 2021. La FGTA-FO a donc demandé à la délégation employeur de faire un effort. Après une suspension de séance, la proposition à 1,2% sur toute la grille a été faite, en insistant sur le fait qu'il n'aurait pas d'autre mandat.

La délégation FGTA-FO a décidé de signer l'accord. Il répond à notre revendication et a pour conséquences:

- D'augmenter la grille de 1,2% au 1^{er} février 2026 et sensiblement la hiérarchisation de celle-ci;
- D'avoir un premier niveau à 1844 € soit 21 € au-dessus du Smic;
- D'apporter une augmentation mensuelle en valeur euro, comprise entre 22 € (1^{er} niveau) à 60 € (dernier niveau).

MÉTIERS DE LA TRANSFORMATION DU GRAIN

Salaires revalorisés et prime d'ancienneté révisée à la demande de la FGTA-FO

Lundi 9 février, après plusieurs interruptions de séance, la délégation employeur nous a présenté leur dernière proposition, qui a pour effet:

- D'augmenter tous les niveaux et échelons de 1,18% (augmentation du Smic);
- D'avoir un premier niveau à 1871,06 € soit 48 € au-dessus du Smic;
- D'apporter une augmentation mensuelle en valeur euro, comprise entre 21,46 € (1^{er} niveau) à 58,95 € (dernier niveau).

La délégation FGTA-FO a décidé de signer l'accord qui répond à notre revendication et apporte du pouvoir d'achat aux salariés de la branche.

Pascal Saeyvoet – Secrétaire fédéral

INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES ALLIANCE 7

Une première avancée pour les salariés

Lors de la première CPPNI de branches du 19 janvier 2026, la négociation de la grille des salaires, enjeu central pour la défense du pouvoir d'achat des salariés, a été traitée en priorité. La grille présentée en séance a été revue à la hausse, en intégrant notre revendication essentielle: travailler sur les écarts de salaires. Une position qui a depuis cinq ans porté ses fruits. La proposition finale prévoit:

- Un premier niveau porté à 18 € au-dessus du Smic (+1,22%), soit 1841,03 €;
- Des écarts revalorisés grâce à des augmentations différenciées;
- Une augmentation générale moyenne de 1,69€;
- Une application au 1er janvier 2026;

Cette revalorisation constitue une première étape, mais elle reste insuffisante. Il est indispensable d'aller plus loin:

- Pour afficher le montant du dernier niveau: écart de 1 à 3, c'est-à-dire augmenter suffisamment le premier pour qu'une fois multiplié par 3 on atteigne le résultat du dernier niveau,
- Pour adapter ainsi durablement les écarts de salaires.

La FGTA-FO persistera à revendiquer des salaires à la hauteur du travail des salariés.

Christian Crétier – Secrétaire fédéral

POISSONNERIE

Une augmentation de la grille de salaires obtenue!

Dans le cadre de la nouvelle Convention collective commune (IDCC 3254), issue du rapprochement des branches boucherie-charcuterie et poissonnerie, les négociations salariales se poursuivent branche par branche.

Pour la poissonnerie, une augmentation de 1,2% sur l'ensemble de la grille de salaires (hors cadres) est prévue à compter de l'extension de l'accord. Cette augmentation permet de préserver le pouvoir d'achat des salariés et garantit que le premier niveau de salaire reste au moins 30 € au-dessus du Smic. Nous considérons cette discussion comme réussie, et la preuve que le dialogue social peut être au service des salariés et de leur pouvoir d'achat.

CHARCUTERIE DE DÉTAIL

Une négociation réussie pour le pouvoir d'achat des salariés

Les négociations salariales de la branche charcuterie de détail se sont tenues jeudi 15 janvier et ont abouti à des avancées concrètes sur l'ensemble de la grille des salaires.

- +2% d'augmentation pour les salaires correspondant aux coefficients 150 à 200,
- +1,6% d'augmentation à partir du coefficient 210 et sur le reste de la grille.

Ces résultats constituent une avancée importante pour une branche dont la grille salariale était jusqu'ici moins dynamique que celles des autres métiers de bouche. Cette réussite est le fruit de négociation et de discussions collectives, qui ont su faire entendre les revendications des salariés afin de protéger leur pouvoir d'achat.

PÂTISSERIE ARTISANALE

Revalorisation à 1,2% sur les salaires

Une revalorisation de la grille salariale a été actée pour la branche de la pâtisserie artisanale. Les coefficients de 160 à 190 bénéficieront d'une augmentation de 1,2%.

Cette évolution concerne directement de nombreux salariés du secteur. Nous restons mobilisés pour défendre et améliorer les droits et la reconnaissance des professionnels de la pâtisserie artisanale.

Didier Pieux – Secrétaire fédéral

BRSA

La FGTA-FO agit pour les salaires et les garanties de prévoyance

Dans la branche des activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes et de bières (BRSA), la priorité de la FGTA-FO est claire: défendre le pouvoir d'achat des salariés et sécuriser les garanties du régime de prévoyance.

La Fédération a signé l'avenant n° 46, qui prévoit une revalorisation des minima conventionnels de 1,20% au 1er février 2026. Cette hausse s'appliquera à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille, et à tous les niveaux de classification.

Le principe est simple: aucun salarié ne doit être laissé de côté! Protéger le pouvoir d'achat, c'est aussi sécuriser les revenus en cas de coup dur.

Avec l'avenant n° 2 sur la prévoyance, une «réserve générale» est mise en place afin de préserver les excédents

et garantir le versement des indemnités face aux aléas.

Soyons clairs, cette signature n'est pas un chèque en blanc aux assureurs. Ce dispositif place l'argent sous notre surveillance. Avec les équipes fédérales, nous exercerons un contrôle strict sur l'utilisation de cette réserve. Nous serons intransigeants pour que chaque euro cotisé serve exclusivement à la protection des salariés.

Augmenter les salaires et consolider les garanties, c'est par cette double action que la FGTA-FO agit concrètement pour les salariés de la branche BRSA.

TRANSFORMATION LAITIÈRE

Une revalorisation salariale obtenue après négociation

À l'issue de la CCPNI du 22 janvier 2026 consacrée aux rémunérations conventionnelles de la transformation laitière, qui s'était conclue sans accord malgré une ultime contre-proposition réunissant quatre signatures (FGTA-FO, CFDT, CFE-CGC et CFTC), la délégation patronale, après concertation avec sa commission sociale, est revenue vers nous avec une proposition jugée convenable.

Voici ce que nous avons obtenu:

- Augmentation de 1,2% sur la grille des salaires minima mensuels au 1^{er} février 2026,
- Augmentation de la RAM (Rémunérations Annuelles Minimales) de 1% au 1^{er} janvier 2026,
- Augmentation de la RAM applicable à l'encadrement au forfait de 0,9% au 1^{er} janvier 2026,
- Augmentation du barème des primes d'ancienne de 1% au 1^{er} février 2026.

Une négociation a été encore compliquée cette année: la délégation de la FGTA-FO a fortement contribué aux échanges en exprimant des revendications claires et étayées. Nous avons alerté la commission patronale concernant le manque d'aération de notre grille, et notre incompréhension sur la composition de la RAM des encadrants au forfait et la valeur de la prime d'habillage/déshabillage, qui n'est pas en adéquation avec le temps réel passé pour cette activité.

Alain Wanégue – Secrétaire fédéral

SANTÉ

apgis

PRÉVOYANCE

SOLIDARITÉ



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)