

# MAG

le 139 OCTOBRE 2026

f in x

FO fgta



UNE ÉQUIPE  
AU SERVICE  
DES SALARIÉS



Le handicap change  
beaucoup de choses.  
Pas notre engagement.

Chez Malakoff Humanis,  
nos contrats santé et prévoyance intègrent  
un accompagnement social personnalisé  
et des solutions concrètes pour soutenir  
nos assurés en situation de handicap.

Pour en savoir plus,  
rendez-vous sur  
**malakoffhumanis.com**

Clairement, c'est  
 **malakoff  
humanis**



MH28973\_2607

# L'ÉDITO 139



Mes cher(e)s camarades,

Quelques mois après notre 15<sup>e</sup> congrès, ce nouveau numéro de notre magazine est l'occasion de vous présenter la nouvelle équipe fédérale qui a désormais pris ses responsabilités. Vous pourrez découvrir les différentes attributions de ses membres et les missions qui leur sont confiées.

Parmi les priorités définies lors du congrès, le développement occupe une place centrale. C'est dans cette perspective qu'une journée dédiée au développement et à la syndicalisation se tiendra le 22 octobre. Elle sera l'occasion de travailler collectivement à notre stratégie, de partager les expériences du terrain et de construire des actions et des outils utiles à nos syndicats et à nos militants.

À la suite des sollicitations de nos militants pendant le congrès, la FGTA-FO a interpellé le ministère de l'Intérieur afin d'obtenir des réponses sur les difficultés rencontrées en matière de régularisation et de renouvellement des titres de séjour. Vous retrouverez dans ce numéro les réponses apportées par le ministère ainsi que les éléments permettant de mieux comprendre les suites données à cette démarche.

Notre mobilisation se poursuit également pour les salariés saisonniers agricoles et pour leur garantir des conditions de travail et de vie dignes. La FGTA-FO a engagé un recours devant le Conseil d'État contre un arrêté élargissant les possibilités de dérogation concernant le logement sous tente.

Ces dossiers illustrent pleinement le rôle de notre fédération : partir des réalités vécues sur le terrain, porter les revendications des salariés et rechercher des solutions concrètes.

Après Montpellier, une nouvelle étape s'ouvre pour la FGTA-FO, continuons à faire vivre collectivement notre projet et à agir au quotidien pour les salariés.

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              | 15-18 |
| ● Actualités           | 19-23 |
| ● International        | 22-24 |
| ● Formation            | 25    |
| ● Juridique            | 26-28 |
| ● Enquête              | 29-30 |

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

Une publication trimestrielle de documentation syndicale de la Fédération Générale des Travailleurs de l'agriculture, de l'alimentaire, des tabacs et des services annexes Force Ouvrière - FGTA-FO : 15 avenue Victor Hugo 92170 Vanves - Tél. : 01 86 90 43 60 - Directeur de la publication : Laurent Rescanières Responsable de la communication : Clémence Bocel - Crédits 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 TITRES-RESTO. PAROLE DE SALARIÉS.

Excellent 4,8 sur 5 ★ Trustpilot

Découvrez  
notre offre



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.

#CENTRES ÉQUESTRES, TROT, GALOP

## DES MÉTIERS DIFFÉRENTS, DES PRÉOCCUPATIONS COMMUNES

Le secteur hippique rassemble des activités et des métiers riches par leur diversité : centres équestres, courses au trot, courses au galop, élevage, enseignement, entraînement et activités liées aux hippodromes.

Derrière la passion du cheval et l'image sportive de la filière, ce sont avant tout des femmes et des hommes qui travaillent au quotidien pour faire vivre ces activités. Palefreniers, soigneurs, cavaliers, enseignants, lads, cavaliers d'entraînement, jockeys, drivers, personnels d'écurie, personnels administratifs ou encore salariés des hippodromes : tous contribuent au fonctionnement de la filière et à la transmission de ses savoir-faire. Ces métiers demandent de la technicité, de l'expérience, de la disponibilité et une forte implication. Les horaires atypiques, le travail tôt le matin, les week-ends et jours fériés, le travail en extérieur et la pénibilité physique font partie de la réalité de nombreux salariés. Pour FO, la passion du cheval ne doit jamais être utilisée pour minimiser les contraintes professionnelles ou justifier des rémunérations insuffisantes.

### UNE CONVENTION COLLECTIVE EN PLEINE REFONTE

La filière hippique connaît aujourd'hui une évolution importante avec la refonte de la convention collective, qui concerne notamment les activités des centres équestres et celles des courses au trot et au galop. Cette évolution doit permettre de construire un cadre collectif plus cohérent, plus lisible et mieux adapté aux réalités actuelles du secteur. Mais pour FO, cette refonte ne doit pas être uniquement une harmonisation des textes. Elle doit surtout être l'occasion de faire progresser les droits des salariés et de répondre aux difficultés qu'ils rencontrent quotidiennement. La question des rémunérations est l'un des sujets majeurs de cette refonte. Aujourd'hui, les salaires ne sont pas intégrés directement dans le socle commun de la convention collective, mais font l'objet d'une annexe spécifique. Cette organisation permet de conserver

des dispositions salariales distinctes selon les secteurs et contribue à maintenir des écarts de rémunération entre les activités des centres équestres et celles des courses au trot et au galop. Pour FO, cette situation doit être examinée avec attention. À travail et qualification comparables, la reconnaissance salariale doit être à la hauteur des compétences, de l'expérience et des responsabilités exercées. FO revendique donc une véritable réflexion sur les grilles de rémunération et sur leur évolution, avec pour objectif de réduire les écarts existants et de permettre une meilleure reconnaissance des salariés. Parler de l'avenir de la filière hippique, c'est également parler de formation et de transmission des savoir-faire. L'AFASEC - École des Courses Hippiques - occupe une place essentielle dans ce domaine. Elle forme les jeunes et les adultes aux métiers des courses hippiques et accompagne les professionnels tout au long de leur parcours. FO est particulièrement présent auprès des salariés de l'AFASEC. Lors des élections au CSE de l'AFASEC en octobre 2023, FO a remporté la majorité des sièges dans les trois collèges et est ainsi devenue la première organisation syndicale de l'école. Ce résultat est le fruit du travail réalisé par l'équipe FO, accompagnée de Sophie Perouelle, leur déléguée syndicale, et de la confiance renouvelée des salariés.

### L'ÉQUIPE FO ENGAGÉE ET REPRÉSENTATIVE SUR LE TERRAIN

Notre présence en CPNE (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi) nous permet également de défendre une politique ambitieuse en matière d'emploi, de formation et de qualifications. Nous avons accueilli cette année dans notre équipe Annick Magne, monitrice

de centre équestre, qui a rejoint l'équipe FO et qui siège désormais en CPNE. Son expérience professionnelle et sa connaissance du terrain sont des atouts importants pour porter les préoccupations des salariés des centres équestres au sein des instances de la branche. Nicolas Avart, notre délégué syndical central (DSC) au sein de France Galop, joue également un rôle essentiel dans la représentation et la défense des salariés. Son engagement et le travail réalisé sur le terrain ont permis à FO d'obtenir de très bons résultats lors des élections professionnelles de France Galop en avril 2026, avec une audience de 20,25%, plaçant FGTA-FO en deuxième position. Ce résultat est une véritable reconnaissance du travail réalisé par notre équipe sur le terrain et de la confiance accordée par les salariés à notre organisation syndicale. À travers notre présence dans les entreprises de la filière, FO entend être un syndicat de terrain, proche des salariés et de leurs préoccupations. Notre objectif est de défendre concrètement les salariés sur les sujets qui impactent leur quotidien : salaires, conditions de travail, pénibilité, emploi, formation, qualifications, reconnaissance de l'expérience et évolution professionnelle. L'avenir de la filière hippique ne peut pas se construire sans ses salariés. Derrière chaque cheval, chaque course, chaque centre équestre et chaque hippodrome, il y a des professionnels qui exercent des métiers exigeants, souvent avec passion, mais qui doivent aussi pouvoir bénéficier de salaires décents, de conditions de travail respectueuses et de véritables perspectives professionnelles. Pour FO, la passion ne doit pas remplacer la reconnaissance.

● Nathalie Denis - Secrétaire fédérale

## #PSE CHEZ SODEXO

# CASSE SOCIALE D'UN CÔTÉ ET DISTRIBUTION DE DIVIDENDES DE L'AUTRE

L'annonce du projet de PSE concernant Sodexo France et la holding a provoqué un véritable séisme parmi les salariés. 963 suppressions de postes envisagées en France et 134 au siège du groupe : derrière ces chiffres, le choc et le désarroi sont immenses. Pour les équipes FO, cette annonce suscite une profonde indignation : nous considérons ce projet comme indigne, injuste et disproportionné.

Depuis plusieurs mois, les annonces se succèdent, fragilisant les équipes et détruisant progressivement leur confiance dans l'avenir. Dès avril, le projet de rupture conventionnelle collective portant sur environ 80 postes en Finance et en Ressources humaines avait installé l'inquiétude. Même suspendu, ce projet a laissé des traces : perte de repères, sentiment d'insécurité et crainte de voir son métier remis en cause. Aujourd'hui, cette inquiétude est devenue collective : elle touche les salariés menacés de départ comme ceux qui resteront. Comment continuer à travailler sereinement lorsqu'on ignore si l'on aura encore sa place dans l'entreprise demain ? Comment annoncer à ses proches que l'équilibre familial, le paiement du logement ou les projets des enfants pourraient être compromis ?

## UN PROFOND SENTIMENT D'ABANDON

Certains salariés ont consacré leur vie professionnelle à Sodexo, donnant leur temps, leur énergie et parfois leur santé. Ils ont traversé les crises, accompagné les changements et compensé les difficultés pour maintenir l'activité et la qualité du service. Ils sont considérés, aujourd'hui, comme la variable d'ajustement d'une stratégie de direction dogmatique, qui a pour seul objectif la saignée sociale. Cette situation nourrit un profond sentiment d'abandon, au moment même où les dividendes pleuvent pour certains, comme si des années de loyauté ne comptaient plus. Certains dirigeants responsables de choix passés ne sont plus là pour en répondre, mais les salariés, eux, paient l'addition. FO refuse que celles et ceux

qui n'ont pas décidé de ces orientations deviennent les victimes des décisions prises au-dessus d'eux. La direction doit justifier l'ampleur des suppressions envisagées et examiner toutes les solutions permettant de préserver les emplois.

Le PSE de 2021 avait déjà désorganisé les équipes opérationnelles, contraintes d'absorber les départs et la perte de compétences. Avec celui de 2026, nous redoutons une désorganisation profonde des fonctions support, indispensables au fonctionnement quotidien des activités. Les opérationnels risquent, une nouvelle fois, de devoir combler les manques, reprendre des tâches et supporter une pression supplémentaire. Plusieurs services sont déjà fragilisés : les salariés restants ne pourront pas absorber indéfiniment davantage de travail sans conséquences. L'anxiété, la fatigue, la démotivation et la peur de l'avenir constituent une alerte humaine et sociale que la direction doit prendre au sérieux. L'incertitude risque également d'accélérer les départs volontaires, emportant des compétences et de l'expérience.

## FO MOBILISÉE POUR DÉFENDRE LES EMPLOIS ET LES DROITS DES SALARIÉS

Une entreprise ne construit pas durablement son avenir en fragilisant celles et ceux qui la font vivre et en désorganisant ses équipes. Face à ce projet, FO se battra avec détermination pour préserver les postes et obtenir le minimum de licenciements, avec l'objectif d'éviter tout départ contraint. Nous ne nous résignons pas à négocier uniquement les conditions de sortie : notre premier combat reste le maintien dans l'emploi.

Nous exigeons des informations précises, des alternatives sérieusement étudiées et des possibilités de reclassement concrètes, soutenues par des formations adaptées.

Dans les négociations, FO sera ferme et exigeante : nous demanderons des engagements écrits et vérifiables, pas de simples promesses. Pour les départs qui ne pourraient pas être évités, nous défendrons des indemnités à la hauteur du préjudice et un accompagnement solide et durable. Nous défendrons aussi ceux qui restent, en exigeant des moyens adaptés, une charge de travail soutenable et une véritable protection de leur santé.

Derrière chaque poste, il y a une personne, une famille, une vie : on ne l'efface pas du registre du personnel comme on corrige une erreur comptable. Aux salariés désemparés, FO affirme sa solidarité : la direction nous trouvera mobilisés pour défendre leurs emplois, leurs droits et leur dignité.

● Équipe FO Sodexo



## #USTA

# L'ÉTÉ DES ASSEMBLÉES GÉNÉRALES

## LOIRE-ATLANTIQUE

**Comme tous les ans, le premier jeudi du mois de juillet marque le rendez-vous incontournable de l'AG de l'USTA dans les locaux de l'UD de Nantes.**

Cette année, une soixantaine de militants étaient présents, dont une douzaine qui a pris la parole afin de nous faire part des problématiques rencontrées lors de leurs négociations. Côté bonnes nouvelles, nous pouvons constater que :

- De plus en plus de cadres adhérent à notre organisation,
- Sur certains sites, des délégués quittent leurs organisations syndicales pour rejoindre FO !
- Dans certaines entreprises, les NAO ont permis d'obtenir des majorations de 2% pour heures de nuit, +2%, voire +4% d'augmentation en début d'année, de nouveaux recrutements, une billetterie prise en charge par l'employeur...
- De nouveaux contrats supplémentaires et un à huit jours de RTT supplémentaires...

Cependant, tout n'est pas rose dans les entreprises, car certaines d'entre elles ont proposé ou mis en place des « coups de rabot », tels que :

- Des tentatives de réduction de la protection sociale,
- La vente d'entrepôts,
- Des réductions de personnels avec charge de travail supplémentaire
- Des propositions salariales bien trop basses, entraînant une non-signature des NAO,
- Des restructurations mettant des emplois en jeu...

Dans ce contexte instable, les équipes ont engagé un grand travail de développement dans leurs entreprises afin de consolider les listes FO et de construire le futur.

La FGTA-FO remercie tous les participants et les félicite pour leur implication sans relâche, pour leur travail effectué tant en entreprise qu'au sein de l'USTA.

## CHARENTE

Le 11 septembre 2026, la deuxième AG de l'USTA s'est déroulée dans les locaux de l'union départementale, à Angoulême.

Les militants ont pu s'exprimer sur les problématiques rencontrées dans leurs entreprises mais également sur la situation économique du département.

Chez Hennessy, un jeune nouvel adhérent, très impliqué, va porter sa candidature lors des prochaines élections qui se dérouleront au mois de janvier 2027. Stéphanie Prat Eymeric a évoqué le Congrès fédéral, le rôle de l'USTA ainsi que la plus-value de cette instance dans le développement de la FGTA et de notre organisation...

Une équipe s'est formée autour de Mickael Blais, qui a été réélu en tant que secrétaire de l'USTA, avec à ses côtés la trésorière Christelle Roger (Hennessy). Charly Fradin (Hennessy) est secrétaire adjoint, Delphine Serre trésorière adjointe et Stéphane Simonet archiviste. La FGTA-FO félicite cette équipe et la remercie pour son engagement.

## Les AG de l'USTA à venir :

- Loiret le 26 octobre
- Morbihan le 9 décembre

● Stéphanie Prat Eymeric - Secrétaire fédérale



## #ENTREPRISES DE SERVICES À LA PERSONNE

## UNE PROPOSITION PATRONALE INACCEPTABLE

Vendredi 18 septembre, lors de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) des ESAP, la délégation de la FGTA-FO a présenté Rabia Messiliti, qui succède à Stéphanie Prat Eymeric en tant que secrétaire fédérale du secteur. La grille des salaires a été le point d'achoppement majeur de cette réunion. En effet, la proposition commune des organisations patronales est considérée par la FGTA-FO comme indécente, dans

la mesure où actuellement quatre niveaux de la grille sont dépassés par le Smic. Pour mémoire, les organisations patronales ont proposé :

- Le niveau 1 au taux horaire du Smic, soit 12,31 €
- Le niveau 2 à 12,40 €
- Le niveau 3 à 12,46 € avec 0,35 € en plus avec 15 ans d'ancienneté et 0,45 € en plus pour 20 ans d'ancienneté et à 12,47 € si on ne rajoute pas ces deux niveaux d'ancienneté.

● Stéphanie Prat Eymeric - Secrétaire fédérale



## #AUCHAN

## APRÈS LES MAGASINS, LA LOGISTIQUE EST À SON TOUR SACRIFIÉE

Le démantèlement d'Auchan se poursuit. Après le plan de sauvegarde de l'emploi de 2024 ayant touché plus de 2 400 salariés, puis le passage des supermarchés sous enseigne Intermarché, c'est désormais la logistique qui se retrouve dans la ligne de mire de la direction.

Le 29 juin 2026, les représentants FGTA-FO ont appris la fermeture programmée de l'entrepôt Auchan de Cournon-d'Auvergne, dans le Puy-de-Dôme. Une décision lourde de conséquences qui condamne 184 emplois et plonge autant de familles dans l'incertitude. Pour les salariés, cette annonce est vécue comme une nouvelle étape d'un processus de démantèlement engagé depuis plusieurs années. Après les restructurations successives, les suppressions d'emplois et les transferts d'activités, la fermeture de ce site logistique renforce le sentiment que l'entreprise se désengage progressivement de ses activités historiques sans mesurer l'impact humain de ses choix.

## UNE MOBILISATION IMMÉDIATE QUI S'INSCRIT DANS LA DURÉE

Face à cette décision jugée injustifiable, les salariés n'ont pas tardé à réagir. Dès

l'annonce de la fermeture, un mouvement de blocage de l'entrepôt a été organisé pendant 24 heures afin d'alerter la direction sur la gravité de la situation. Quelques jours plus tard, le 4 juillet, les salariés ont poursuivi leur mobilisation en mettant en place un filtrage des camions. Menée dans le calme et avec un grand sens des responsabilités, cette action visait à démontrer leur détermination à défendre leur avenir professionnel et à obtenir des garanties à la hauteur des sacrifices qui leur sont demandés. Cet engagement ne s'est pas démentie au cours de l'été. À l'occasion du week-end du 15 août, une nouvelle mobilisation particulièrement réussie a rassemblé de nombreux salariés autour de leurs représentants FGTA-FO. Cette action a confirmé que, malgré les semaines qui passent, la colère et l'inquiétude demeurent intactes. Surtout, elle a démontré que les salariés restent pleinement mobilisés pour défendre

leurs emplois, leurs conditions de départ et l'avenir du site. Beaucoup de ces salariés ont consacré une grande partie de leur carrière à l'entreprise. Aujourd'hui, ils demandent simplement que leur engagement, leur fidélité et leur professionnalisme soient reconnus à travers des mesures d'accompagnement dignes et ambitieuses.

## L'ÉQUIPE FGTA-FO EN PREMIÈRE LIGNE

Première organisation syndicale sur le site avec plus de 50 % des suffrages, FO est pleinement mobilisée pour défendre les intérêts des salariés de l'entrepôt. Aux côtés de Karim, délégué syndical FGTA-FO, les représentants du personnel portent les revendications des salariés et exigent de la direction des engagements concrets sur les conditions de départ, l'accompagnement et les perspectives de reclassement. Pour la FGTA-FO, il est hors de question que les salariés soient une nouvelle

fois la variable d'ajustement d'une stratégie dont ils ne sont pas responsables.

## DÉFENDRE CHAQUE EMPLOI

La fermeture de l'entrepôt de Cournon-d'Auvergne ne constitue pas un événement isolé. Elle s'inscrit dans une succession de décisions qui ont déjà fragilisé des milliers de travailleurs au sein de l'enseigne Auchan. Après les 2 400 salariés touchés par le PSE de 2024 et les incertitudes pesant sur l'avenir des salariés des supermarchés transférés, ce sont désormais 184 salariés de la logistique qui se retrouvent confrontés à la disparition de leur emploi. Pour la FGTA-FO, une question demeure : combien de salariés devront encore payer le prix de ces orientations stratégiques ? Par leur engagement et leur solidarité, les salariés de Cournon-d'Auvergne envoient un message clair à la direction : ils refusent d'être les victimes silencieuses d'une stratégie qui se traduit une nouvelle fois par des suppressions d'emplois. Leur mobilisation exemplaire montre que le combat pour la défense de l'emploi est loin d'être terminé.

● Angélique Bruneau - Secrétaire générale adjointe

## #SALON MCB

## LA FGTA-FO FIDÈLE AU RENDEZ-VOUS

Comme tous les ans, la FGTA-FO sera présente lors du salon Mondial Coiffure et Beauté, qui se tiendra du 10 au 12 octobre 2026 à Paris Expo, Porte de Versailles.

Cet événement constitue un rendez-vous important pour les professionnels de la coiffure et de l'esthétique. Il sera l'occasion de venir à la rencontre des professionnels du secteur, d'échanger sur leurs métiers et leurs conditions de travail, mais aussi de présenter l'action syndicale de la FGTA-FO. Cette année encore, nous vous réservons quelques surprises, avec notamment un jeu à découvrir sur notre stand. Adhérents, salariés, professionnels de la coiffure et de l'esthétique : venez nombreux échanger avec nos équipes sur notre stand R75 - Hall 1.

● Stéphanie Prat Eymeric et Nathalie Denis  
Secrétaires fédérales coiffure.esthetique@fgta-fo.org



## #HÉBERGEMENT SOUS TENTES DES TRAVAILLEURS AGRICOLES

## LA FGTA-FO ENGAGE UN RECOURS DEVANT LE CONSEIL D'ÉTAT

Malgré nos alertes, le gouvernement est passé en force cet été. Nous avons donc engagé un recours pour contester un arrêté qui étend l'hébergement des saisonniers agricoles.

Le 20 août 2026, un arrêté relatif à l'hébergement des travailleurs agricoles a été publié qui étend à quatre départements supplémentaires (la Côte-d'Or, le Rhône, la Saône-et-Loire et l'Yonne) la possibilité d'héberger sous tentes des travailleurs saisonniers agricoles recrutés pour une durée inférieure à un mois. À quelques jours du début des vendanges, cette décision a été vécue comme une véritable provocation. La FGTA-FO avait pourtant alerté le gouvernement sur les conséquences de ce projet et demandé son retrait

ainsi que l'ouverture d'une véritable concertation avec les représentants des salariés. Le gouvernement n'a pas entendu les organisations syndicales et a choisi de passer en force. Nous n'avons pas renoncé et face à cette décision, nous avons donc engagé un recours devant le Conseil d'État afin de contester cet arrêté. Les travailleurs saisonniers sont des salariés à part entière, leur contrat est temporaire, leurs droits ne le sont pas. Ils doivent pouvoir bénéficier de conditions d'hébergement dignes,

permettant de garantir leur santé, leur sécurité, leur repos, leur hygiène et leur vie privée. Les difficultés de logement lors des périodes de forte mobilisation de travailleurs saisonniers ne peuvent justifier la banalisation de l'hébergement sous tentes. Cette exigence est d'autant plus forte que les épisodes de fortes chaleurs et les risques climatiques se multiplient, et que les travailleurs agricoles sont déjà exposés à des conditions de travail particulièrement difficiles. Nous refusons que l'hébergement sous tentes devienne progressivement une

solution ordinaire pour loger les travailleurs agricoles. Le combat que nous engageons aujourd'hui est aussi celui des prochaines campagnes agricoles, nous resterons pleinement mobilisés dans les semaines à venir pour veiller aux conditions d'hébergement des saisonniers.

Nous continuerons à demander aux pouvoirs publics de travailler à de véritables solutions d'hébergement dignes, adaptées et pérennes pour les travailleurs saisonniers. Notre démarche s'inscrit dans la continuité de notre mobilisation : nous avons demandé le retrait du projet,

nous n'avons pas été entendus ni sur le fond ni sur la méthode, nous agissons désormais sur le terrain juridique. La dignité, la santé, la sécurité et le repos des travailleurs agricoles ne sont pas négociables.

● **Éric Cadet** - Secrétaire fédéral - **Clémence Bocel**

## #DÉVELOPPEMENT

# LANCEMENT DU PLAN D'ACTION LE 22 OCTOBRE

Le 22 octobre, la FGTA-FO lance une journée consacrée au développement et à la syndicalisation. Une première étape concrète pour donner corps à l'objectif fixé lors du congrès : doubler le nombre d'adhérents de la fédération en quatre ans.

Pour atteindre cette ambition, la Fédération entend se donner les moyens d'agir et surtout de construire cette démarche avec celles et ceux qui la font vivre au quotidien : les délégués et les militants de terrain. La journée du 22 octobre marque ainsi le lancement d'une nouvelle dynamique autour du développement. L'objectif de la journée est de réfléchir collectivement aux moyens les plus utiles pour développer la syndicalisation.

### UNE NOUVELLE ÉQUIPE FÉDÉRALE MOBILISÉE

Cette démarche s'inscrit pleinement dans les orientations portées par la nouvelle équipe fédérale. Lyès Abdi est notamment chargé de coordonner le développement, avec l'objectif de

structurer cette dynamique et de favoriser les échanges entre les différents acteurs de la fédération. L'enjeu est de faire du développement une démarche collective, dans laquelle chaque expérience peut être utile aux autres. Les initiatives menées dans les syndicats et les secteurs constituent autant de points d'appui pour progresser et construire une stratégie commune.

### MIEUX CONNAÎTRE NOS IMPLANTATIONS POUR MIEUX TRAVAILLER ENSEMBLE

La journée sera également l'occasion de présenter de nouveaux outils techniques, notamment autour de la cartographie et du partage des informations. Une nouvelle base de données doit

permettre de mieux visualiser les implantations syndicales et les équipes présentes sur le territoire. L'objectif est notamment d'identifier les équipes issues de secteurs différents mais présentes sur un même bassin d'emploi. Cette connaissance plus fine du terrain doit permettre de créer davantage de liens entre les équipes. Un syndicat présent dans un secteur peut ainsi être amené à travailler avec une autre équipe implantée à proximité, dans un autre secteur, afin de partager des contacts, des expériences ou des pratiques. Mieux connaître nos forces pour mieux les mettre en réseau : c'est aussi l'un des enjeux de cette nouvelle étape du développement fédéral.

Doubler le nombre d'adhérents en quatre ans représente une ambition importante. Pour y parvenir, la FGTA-FO entend s'appuyer sur ses militants, leur connaissance du terrain et leur capacité à faire vivre le syndicalisme au plus près des salariés. L'objectif est désormais de transformer l'ambition fixée lors du congrès en actions concrètes, avec les syndicats, les délégués et les équipes de terrain. Le développement ne se décrète pas : il se construit collectivement, à partir des réalités rencontrées dans les entreprises et de la force du réseau FGTA-FO.

● **Clémence Bocel**



## #PSE À LA BRASSERIE DE BOURBON

# UN ACCORD OBTENU APRÈS TROIS MOIS DE NÉGOCIATIONS

À La Réunion, la Brasserie de Bourbon, qui emploie 255 salariés, a été confrontée à une baisse d'activité de Coca-Cola entraînant la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Au total, 92 salariés étaient concernés, avec 57 licenciements et 34 reclassements prévus. Face à cette situation, les équipes syndicales ont engagé trois mois de négociations pour défendre au mieux les intérêts des salariés concernés.

### UNE NÉGOCIATION LONGUE ET SOUS PRESSION

Pour l'équipe FO de la Brasserie de Bourbon, engagée syndicalement depuis seulement deux ans, cette négociation représentait un véritable défi. Dans un contexte particulièrement difficile, marqué par la pression et les inquiétudes des salariés, il a fallu rester mobilisés et maintenir le lien avec l'ensemble des équipes. FO a pu s'appuyer sur le réseau de la FGTA-FO et notamment sur l'expérience de salariés et de représentants syndicaux d'autres entreprises de la branche des boissons rafraîchissantes sans alcool (BRSA) ayant déjà été confrontés à des situations similaires. Ces échanges ont permis de partager des informations sur les accords conclus dans d'autres entreprises, mais également sur les méthodes et techniques de négociation à mobiliser dans le cadre d'un PSE.

### L'IMPORTANCE DU COLLECTIF ET DE LA MOBILISATION

Le travail collectif a également permis à l'équipe FO de bénéficier des conseils de militants ayant déjà vécu ce type de situation. Cette solidarité syndicale a notamment contribué à la décision de se mobiliser lorsque les négociations l'exigeaient. Un débrayage a ainsi été organisé par les salariés, permettant de renforcer la pression dans les discussions et d'obtenir des avancées sur plusieurs revendications.



Pascal Devallet, délégué syndical de la Brasserie de Bourbon, Alain Wanègue, secrétaire fédéral et Frédéric Thiburce, élu CSE de la Brasserie de Bourbon.

Dans un contexte où plusieurs organisations syndicales étaient présentes autour de la table, FO a défendu ses revendications en s'appuyant notamment sur les accords et les expériences partagés au sein du réseau fédéral.

### UN ACCORD SIGNÉ, MAIS UNE VIGILANCE QUI RESTE NÉCESSAIRE

Après trois mois de négociations, l'accord PSE a été signé le 20 avril. Il est désormais validé et sa mise en œuvre entre dans une nouvelle phase. La première vague de licenciements est prévue à compter du 1<sup>er</sup> octobre, date qui marque également le début de la transformation de l'organisation de l'entreprise. Pour l'équipe FO, la signature de l'accord ne signifie toutefois pas la fin du travail syndical. Une nouvelle

étape commence désormais : veiller à la bonne application des mesures prévues et s'assurer que les engagements pris dans l'accord soient effectivement respectés. Après une négociation particulièrement longue et éprouvante, les représentants FO restent donc mobilisés aux côtés des salariés. Cette expérience rappelle l'importance du collectif syndical : même face à une situation difficile et lorsque l'équipe est encore récente, le partage d'expérience, la solidarité entre militants et la mobilisation des salariés permettent de faire avancer les revendications. Le message reste le même : ne rien lâcher, jusqu'à la mise en œuvre complète des engagements obtenus.

● **Clémence Bocel**

HICHAM OUAZIZ

# «MA PRIORITÉ: DÉFENDRE NOTRE STATUT SOCIAL»

Tout juste désigné Délégué syndical national des hypermarchés Carrefour, Hicham Ouaziz vit et travaille à Avranches, en Normandie. 41 ans, marié et père de deux filles de 17 et 14 ans, il nous expose ici les parcours personnel, professionnel et syndical qui l'ont amené à piloter désormais l'un des principaux syndicats de la FGTA et le plus gros CSE central de France.

« Mon épouse et moi sommes tous deux originaires de région parisienne, mais à la naissance de notre première fille, nous avons eu envie de changer de vie. Ma mère était normande, j'avais passé beaucoup de vacances dans le Cotentin: on a donc tenté l'aventure. Sans emploi qui nous attendait! On a tout quitté, et on s'est installés près d'Avranches.

J'ai d'abord travaillé comme surveillant dans un collège, puis chez Jardiland. J'y suis entré par la caisse et, progressivement, on m'a confié de plus en plus de responsabilités, jusqu'à devenir chef de secteur... tout en gardant mon statut d'employé. Un désaccord là-dessus m'a finalement conduit à partir. Après un bref passage mouvementé chez Intermarché, un concours de circonstances m'a amené chez Carrefour Avranches, en 2017.

On m'avait proposé d'intégrer le parcours de formation des managers, mais cela impliquait une mobilité géographique que nous ne souhaitions pas. Le directeur m'a proposé un poste au Drive. J'ai accepté sans problème. Ça me permettait de me poser après un parcours professionnel un peu mouvementé.

Et puis le syndicalisme est arrivé presque par hasard. À l'époque, Carrefour venait de négocier un accord sur l'ouverture des dimanches matin. Moi qui venais de Jardiland, où travailler le dimanche était habituel, je trouvais intéressant qu'il y ait ici des garanties et du volontariat. Lors d'une table ronde, j'ai donné mon avis. Un délégué FO était présent. L'année suivante, au moment des élections, il est venu me chercher.

Je lui ai dit: "D'accord, mais j'y vais pour m'engager et faire des choses." J'ai été élu suppléant... et dès le lendemain, je suis devenu titulaire à la suite d'un départ! J'ai commencé à me former, à découvrir le CSE, la CSSCT, Force Ouvrière et les camarades des autres magasins.

Mon premier mandat a démarré en plein Covid. Ça a été une école accélérée du syndicalisme. Les magasins restaient ouverts, au début sans masques ni véritables mesures de protection. Il a fallu discuter, parfois s'opposer fortement à la direction, défendre la santé et la sécurité des salariés. C'est là que j'ai vraiment compris ce qu'était un mandat: quand je l'exerce, je dois être capable de discuter d'égal à égal avec la direction.

Ensuite, les responsabilités se sont enchaînées. En 2021, je suis devenu délégué syndical sur le magasin d'Avranches puis DS d'entreprise



pour la région. J'ai ensuite été secrétaire du CSE central pendant trois ans. Cela m'a permis de découvrir toute la diversité de Carrefour, des "petits" magasins comme Avranches aux très gros hypermarchés, et de travailler au plus près des équipes syndicales.

Dans mes relations avec les directions, je privilégie toujours le dialogue. C'est dans ma nature et cela correspond aux valeurs de la FGTA. Mais dialoguer ne veut pas dire se laisser faire: on peut discuter et rester très ferme sur les revendications.

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre, j'ai franchi une nouvelle étape en reprenant le mandat de délégué syndical national, après deux ans de travail et de passation avec Dominique Moualek. Je mesure l'ampleur de la responsabilité. Le paysage a profondément changé: quand Dominique a pris son mandat, Carrefour comptait près de 200 hypermarchés intégrés; aujourd'hui, il n'en reste plus que 104. Mes priorités sont claires: défendre notre statut social et développer notre représentativité. Nous continuerons à porter des revendications, avec des demandes justes et ambitieuses. Mais il faut aussi être vigilant sur nos acquis, parce qu'on sent qu'ils peuvent être grignotés petit à petit.

Je me reconnais pleinement dans le syndicalisme réformiste de notre fédération. Je m'inscris dans la continuité de ceux qui m'ont précédé, avec l'idée que chacun doit apporter sa pierre à l'édifice. Et je sais aussi que je peux compter sur la FGTA — pas seulement sur l'institution, mais surtout sur les femmes et les hommes qui la composent.»

● Propos recueillis par Olivier Grenot

SABRINA MONEUZE (TABACS)

# UNE FEMME DÉTERMINÉE À PROMOUVOIR LA BONNE CAUSE

Depuis 26 ans, Sabrina Moneuze travaille au Mans (72) dans le centre de distribution et de logistique spécialisé dans le commerce de gros des tabacs. L'établissement emploie 100 salariés. Elle y occupe le poste dit: *de produits repris*. Elle y exerce également les mandats de trésorière du syndicat FO Tabacs – structure nationale depuis mars 2026 – ainsi que du CSE (Comité Social Économique). Sabrina ne se définit pas comme militante au sens propre du terme, mais bien plus comme une bénévole du syndicalisme attachée à apporter du bien-être matériel et culturel à ses coreligionnaires. Militante éclectique, Sabrina incarne à merveille la femme engagée, extrêmement dévouée à la cause sociale.

« Bien plus qu'une militante acharnée, je suis avant tout une adepte de l'associatif. Je suis imprégnée d'action bénévole depuis toujours et je m'y suis engagée dans diverses associations, soient-elles parentales ou sportives. C'est mon ADN. Je n'ai pas rejoint FO en 2008 par conviction mais bien plus par désir d'aider autrui. Or, apporter du mieux-être aux salariés est une belle œuvre. Le syndicalisme en offre la possibilité. J'ai toujours été intéressée par les œuvres sociales gérées par les institutions du personnel et en l'occurrence: le comité d'entreprise. Un jour j'ai donc manifesté le désir d'y être associée. C'est alors que l'on m'a fait remarquer que je devais être présentée par une organisation syndicale représentative pour m'y investir. Je n'avais jusqu'alors jamais éprouvé le besoin de me syndiquer. J'entreprends donc de me mettre en quête d'un syndicat. Quatre sont implantés dans l'établissement. Il s'avère que mon père travaille à la SEITA. Il milite à la CGT. Paradoxalement, c'est lui qui me conseille d'adhérer à... FO. J'y ai été merveilleusement bien accueillie par Maurice Tassy et Marc Leclerc, responsables syndicaux de l'organisation. Ils m'ont présentée sur les listes FO aux élections et j'ai été élue suppléante au comité d'entreprise. Bien briefée par Maurice et Marc, je me suis rapidement impliquée dans l'institution du personnel où la présence d'une femme "indisposait" alors la gent masculine concurrente. Bien que jeune et fragile, ce regard quelque peu machiste m'a endurcie. Je me



“  
APPORTER  
DU MIEUX-VIVRE  
AUX SALARIÉS

suis imposée au sein de l'institution et j'ai pu contribuer, à ma manière, à apporter du mieux vivre aux salariés de l'établissement.

## À FO, JE TROUVE DE LA CONSIDÉRATION ET DE LA BIENVEILLANCE

Dans l'organisation FO, j'ai immédiatement trouvé ma place. Non pas comme "grande gueule" revendicative, car ce n'est pas dans ma nature

et je n'en ai pas les aptitudes. Je ne sais pas "jouer". Je laisse volontiers ce savoir-faire à ma sœur, salariée elle aussi et militante FO de l'établissement. En la matière, elle s'y entend beaucoup mieux que moi. En revanche, je m'épanouis dans mes fonctions au CSE et trouve à la FGTA-FO toute l'aide nécessaire au bon exercice de mon mandat dans l'intérêt des personnels. Comme le faisait mon père autrefois, je n'hésite jamais à "monter" à Paris pour parfaire mes connaissances. À la Fédération je suis toujours bien accueillie et je sais pouvoir y trouver les personnes compétentes, tant au niveau des assistantes dans les services dédiés, juridiques et autres, qu'après d'Angélique Bruneau la secrétaire fédérale chargée du secteur Tabacs. J'apprécie également les assemblées générales et mini congrès qui rassemblent les militants FO des différentes entités. Les échanges y sont cordiaux et formateurs. Les interventions de responsables de l'organisation ou d'organismes extérieurs sont d'excellentes piqûres de rappel. À chaque fois, cela me rebooste. A tous les étages de l'organisation FO, j'ai rencontré une ambiance familiale et trouvé à la fois de la considération et de la bienveillance. Je peux y exercer mes prédispositions à défendre une cause, porter des projets et faire évoluer des idées en toute indépendance. J'apprécie mon appartenance à FO et souhaite vraiment élargir le cercle de nos adhérents».

● Propos recueillis par Daniel Lesage



# Engagés pour l'autonomie !

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis près de 60 ans en collaborant avec ses institutions de prévoyance membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie. Huit millions d'assurés couverts par les garanties OCIRP bénéficient de cette protection face à ces risques lourds. Négociées au sein des entreprises ou des branches professionnelles, elles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, ainsi qu'un accompagnement social personnalisé.



#NOUVEAU BUREAU FÉDÉRAL 2026

## UNE ÉQUIPE AU SERVICE DES SALARIÉS

À l'issue du 15<sup>e</sup> congrès de la FGTA-FO, qui s'est tenu à Montpellier, un nouveau bureau fédéral a été élu pour porter les orientations de notre organisation et poursuivre son action au service des adhérents et des syndicats. Avec plus de six millions de salariés couverts par la FGTA-FO à travers 63 conventions collectives, cette nouvelle équipe s'engage pour les salariés.

### DÉCOUVREZ LES ATTRIBUTIONS

#### LAURENT RESCANIÈRES

##### Secrétaire général

- Conduite de la politique générale de la Fédération
- Relation avec la Confédération, les unions départementales
- CEFES
- INACS

#### NABIL AZZOUCZ - Trésorier général

- Trésorerie générale
- Convention collective départementale des hôtels de la Guadeloupe (IDCC 1232)
- Hôtels, cafés, restaurants (IDCC 1979)

#### ANGÉLIQUE BRUNEAU

##### Secrétaire générale adjointe

- Commerce de gros (IDCC 573)
- Distributeurs conseils hors domicile - DCDHD (IDCC 1536)
- Fleuristes, Vente, Service des animaux familiaux et SPA (IDCC 1978)
- Coopératives de consommateurs (IDCC 3205)
- Tabacs

#### DIDIER PIEUX

##### Trésorier général adjoint

- Exploitations frigorifiques (IDCC 200)
- Boulangerie pâtisserie (IDCC 843)
- Convention collective départementale des ouvriers de la boulangerie de la Martinique (IDCC 901)
- Charcuterie de détail (IDCC 953)
- Entreprises du négoce de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (IDCC 1077)
- Pâtisserie (IDCC 1267)
- Détaillants fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (IDCC 1286)
- Industries de produits alimentaires élaborés - Adepale (IDCC 1396)
- Entreprises d'expédition et d'exportation fruits et légumes - Anefeel (IDCC 1405)

- Commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237)
- Boucherie, boucherie-charcutier-traiteur, poissonnerie, écailler (IDCC 3254)
- Personnel des élevages aquacoles (IDCC 7010)

#### RABIA MESSILITI - Secrétaire fédérale

- Entreprises de services à la personne - ESAP (IDCC 3127) avec Elsa Lacoffe
- Hôtels, cafés, restaurants (IDCC 1979) avec Nabil Azzouz
- Particuliers employeurs et emplois à domicile (IDCC 3239)

#### LYES ABDI - Secrétaire fédéral

- Personnel des entreprises de la restauration des collectivités (IDCC 1266)
- Convention collective nationale de la restauration ferroviaire (IDCC 1311)
- Restauration rapide (IDCC 1501)

#### STÉPHANIE PRAT EYMERIC

##### Secrétaire fédérale

- Commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505)
- Esthétique-cosmétique, enseigne-

- ment lié aux métiers de l'esthétique et parfumerie (IDCC 3032)
- Coopératives agricoles fleurs, fruits & légumes frais transformés (IDCC 7028)
- Maisons familiales rurales (IDCC 7508)

#### **RICHARD ROZE – Secrétaire fédéral**

- Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (IDCC 1534)
- Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (IDCC 2216)
- Personnel des structures associatives cynégétiques (chasse) (IDCC 2697)
- Coopératives et SICA bétail et viande (IDCC 7001)

#### **JEAN-MARC DELPY**

##### **Secrétaire fédéral**

- Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs (IDCC 493)
- Production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et bière (IDCC 1513)
- Industrie de transformation de volaille (IDCC 1938)
- Caves coopératives viticoles et leurs unions (IDCC 7005)
- Distilleries coopératives viticoles et SICA de distillation (IDCC 7503)

#### **NATHALIE DENIS – Secrétaire fédérale**

- Succursales d'alimentation gérants mandataires (IDCC 1314)
- Personnel des parcs zoologiques privés (IDCC 7017)
- Personnel des activités hippiques (IDCC 7026)
- Enseignement privé agricole (IDCC 7520)
- Coiffure et professions connexes (IDCC 2596)

#### **ALAIN WANEGUE – Secrétaire fédéral**

- Industrie laitière (IDCC 112)
- Métiers de transformation des grains – meunerie (IDCC 1930)
- Industries alimentaires diverses (IDCC 3109)
- Coop de France métiers du lait (IDCC 7004)
- CCN conseil et service en élevage (IDCC 7027)

#### **JÉRÔME MAHÉ – Secrétaire fédéral**

- Convention collective départemen-

ment des sucreries et sucreries-distilleries de la Réunion (IDCC 440)

- Industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes (IDCC 1586)
- Convention collective départementale des sucreries, sucreries-distilleries et distilleries de la Guadeloupe (IDCC 1700)
- Boulangerie Industrielle (IDCC 1747)
- Jardineries et graineteries (IDCC 1760)
- Industrie sucrière et rhumerie en Martinique (IDCC 2534)
- Culture canne à sucre en Martinique (IDCC 2535)
- Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries du sucre (IDCC 2728)
- Conchyliculture (IDCC 7019)
- Lin rouissage teillage (IDCC 1659)

#### **CYRIL BOULAY – Secrétaire fédéral**

- Mareyeurs-expéditeurs (IDCC 1589)
- CER France (IDCC 7020)
- Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (IDCC 2216) en charge du groupe Carrefour

#### **ELSA LACOFFE – Secrétaire fédérale**

- Hôtellerie de plein air (IDCC 1631)
- Chaînes de cafétérias et assimilés (IDCC 2060)
- Particuliers employeurs et emplois à domicile (IDCC 3239)

#### **ÉRIC CADET – Secrétaire fédéral**

- Coop 5 branches (IDCC 7002)
- Entreprises d'accoupage et de sélection (IDCC 7009)
- Entreprises du paysage (IDCC 7018)
- Production agricole (IDCC 7024)
- ETARF (IDCC 7025)

#### **CERTAINS SECRÉTAIRES FÉDÉRAUX ONT ÉGALEMENT DES MISSIONS TRANSVERSALES**

#### **NABIL AZZOUZ – Trésorier général**

- Trésorier de la FGTA-FO/INACS/CEFES/ADCPD/SCI
- Gestion de l'ADCPs, en charge des partenariats
- Gestion SCI La Brique Rouge

#### **ANGÉLIQUE BRUNEAU**

##### **Secrétaire générale adjointe**

- Responsable du service juridique

de la FGTA-FO

#### **DIDIER PIEUX**

##### **Trésorier général adjoint**

- Administrateur APGIS
- Administrateur COET (Comité Organisation des Exposition du Travail et concours meilleurs ouvriers de France)

#### **RABIA MESSILITI – Secrétaire fédérale**

- Cadres

#### **LYES ABDI – Secrétaire fédéral**

- Développement syndical et syndicalisation

#### **STÉPHANIE PRAT EYMERIC**

##### **Secrétaire fédérale**

- USTA
- Commission fédérale égalité Femmes/Hommes
- CA OPCO EP
- CA Via Santé AG2R

#### **ÉRIC CADET – Secrétaire fédéral**

- AFNCA (Association pour le financement de la négociation Collective en Agriculture)
- PROVEA (Promotion et valorisation de l'Emploi Agricole)
- ASCPA (Association Socio-Culturelle de la Production Agricole)
- CPHSCT (Commission Paritaire Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (par département ou groupement de dép.))
- CPNACTA (Commission Paritaire Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)
- CPNE Agri
- COCT (Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail en agriculture, conseil spécialisé CS6)
- COSMAP (commission supérieure des maladies professionnelles en agriculture)
- CNLTI-A Comité National de Lutte contre le Travail Illégal en Agriculture (titulaire)
- Sous-commission extension des accords agricoles

#### **RICHARD ROZE – Secrétaire fédéral**

- Section nationale des retraités
- Rôle politique INACS
- Relation Politique Coop de France

#### **JEAN-MARC DELPY**

##### **Secrétaire fédéral**

- IFRIA
- OCAPIAT & COPIL régionaux

#### **CYRIL BOULAY – Secrétaire fédéral**

- Rôle opérationnel INACS

#### **NATHALIE DENIS – Secrétaire fédérale**

- ADDSC (Association Paritarisme des régimes Coiffure) : AESIO
- AAssociation du paritarisme de la coiffure (Présidente)
- Pôle Coiffure AG2R
- En charge de l'informatique

#### **LES NOUVEAUX SECRÉTAIRES FÉDÉRAUX SE PRÉSENTENT...**



#### **RABIA MESSILITI**

##### **MON PARCOURS : ÉVOLUER DANS MON MÉTIER, GRANDIR DANS MON ENGAGEMENT...**

Aujourd'hui, quand je regarde mon parcours, je vois deux histoires qui se sont construites en parallèle: mon évolution professionnelle et mon évolution syndicale. Et finalement, elles ne sont pas si différentes. Les deux m'ont appris à prendre des responsabilités, à me remettre en question, à aller de l'avant et surtout à ne jamais oublier d'où je viens.

En 2003, j'intègre Sofitel. Au fil des années, j'évolue professionnellement, je prends de nouvelles responsabilités et je construis mon expérience dans les métiers de l'hôtellerie. En 2005, je prends mon premier mandat de représentante du personnel. C'est le début de mon engagement syndical.

Au départ, je découvre. J'écoute. J'apprends. Je comprends le fonctionnement du dialogue social et surtout je découvre la responsabilité que représente le fait de porter la parole des autres. Très vite, je comprends que ce rôle me correspond. Parce que j'aime les gens. J'aime écouter. J'aime aider. J'aime chercher des solutions.

Et surtout, je supporte très mal l'injustice.

En 2015, je deviens déléguée syndicale. Ma carrière professionnelle continue elle aussi d'évoluer. Et c'est justement cette double expérience qui, avec le temps, devient ma force: je connais le métier parce que je le pratique, et je connais les réalités syndicales parce que je les vis sur le terrain.

#### **TRANSMETTRE AUX JEUNES**

En 2024, une nouvelle étape est franchie avec ma nomination comme déléguée syndicale centrale Sofitel. Une responsabilité supplémentaire, mais surtout une nouvelle manière de porter la voix des salariés.

Mon métier m'a donné une connaissance concrète de l'entreprise et des réalités professionnelles. Le syndicalisme m'a appris à voir ces réalités avec un autre regard: celui du collectif, des droits, de la justice sociale et de la défense des salariés. Je crois profondément qu'un bon militant doit connaître le terrain.

Une chose qui me tient particulièrement à cœur: j'aimerais que les jeunes salariés comprennent que prendre un mandat syndical ne signifie pas mettre sa carrière professionnelle entre parenthèses. On peut évoluer dans son métier, prendre des responsabilités, devenir manager, développer ses compétences et, en parallèle, s'engager pour les autres. On peut être jeune, avoir de l'ambition professionnelle et avoir envie de défendre ses collègues. On peut apprendre le droit du travail, négocier, prendre la parole, représenter des salariés et progressivement prendre des responsabilités syndicales. Il appartient à ceux qui ont envie de faire bouger les choses. Aujourd'hui, mon objectif est aussi de transmettre aux jeunes ce que toutes ces années m'ont appris.

#### **RESTER FIDÈLE À SES CONVICTIONS**

Le monde du travail change. Les nouvelles générations ont d'autres attentes, d'autres préoccupations et parfois un autre rapport à l'entreprise et à l'engagement collectif. À nous de les écouter. À nous aussi de leur donner envie de prendre leur place. Parce que si nous voulons que le syndicalisme continue à vivre demain, nous devons permettre aux jeunes de comprendre qu'ils peuvent eux aussi deve-

nir acteurs de leur avenir professionnel. On peut commencer salarié dans l'hôtellerie, évoluer professionnellement, prendre des responsabilités et devenir militant sans jamais perdre son identité. L'important est de rester fidèle à ses convictions.

Après toutes ces années, mon ADN professionnel reste celui que l'hôtellerie de luxe m'a transmis: exigence, rigueur, engagement et sens du service. Mon ADN syndical, lui, s'est construit avec les salariés: écouter, défendre, accompagner, transmettre et rassembler. Et finalement, ces deux ADN n'en forment qu'un seul: celui d'une femme qui croit au travail, qui croit au collectif et qui croit surtout que chacun doit pouvoir avancer dans son métier sans jamais renoncer à sa dignité.

Si mon parcours peut donner envie à un jeune salarié de se dire «moi aussi, je peux m'engager», alors toutes ces années auront pris encore plus de sens. Parce que le meilleur syndicalisme n'est pas celui que nous transmettons. C'est celui que nous donnons envie à d'autres de poursuivre.

#### **Rabia Messiliti – Secrétaire fédérale**



#### **JEAN-MARC DELPY**

##### **PORTER LA VOIX DES SALARIÉS POUR UN DIALOGUE SOCIAL CONSTRUCTIF ET EXIGEANT**

Titulaire d'un baccalauréat professionnel dans l'automobile, j'ai débuté ma carrière en concession où j'ai exercé pendant quatre ans. Souhaitant donner une nouvelle orientation à mon parcours, j'ai rejoint Nutrition & Santé dans le cadre d'un CDD de maintenance. Séduit par les perspectives offertes par l'entreprise, j'ai choisi d'y construire mon avenir professionnel en évoluant successivement vers les postes de machiniste, conducteur puis conducteur polyvalent.

À la suite d'un accident du travail et confronté à un manque de perspectives d'évolution, je me suis rapproché des représentants FO et me suis engagé dans l'action syndicale. Élu au CHSCT puis Délégué du Personnel, je me suis rapidement formé et investi dans la défense des salariés.

Après plus de vingt-cinq ans d'engagement, j'exerce aujourd'hui plusieurs responsabilités syndicales et représentatives, notamment en tant que Délégué Syndical Central (DSC), secrétaire adjoint du CSE et du CSEC, secrétaire du syndicat, ainsi qu'administrateur au sein d'OCAPIAT et de l'IFRIA.

#### POURQUOI J'AI CHOISI DE M'ENGAGER SYNDICALEMENT ?

Je me suis engagé parce que je crois fermement que la performance d'une entreprise ne peut et ne doit jamais se construire au détriment de celles et ceux qui la font vivre. Derrière chaque machine dans les usines, chaque dossier, chaque process et chaque reporting, il y a des femmes et des hommes, des parcours de vie, des expertises et parfois des inquiétudes légitimes face aux transformations. C'est précisément pour porter ces voix qu'un dialogue social constructif et exigeant est indispensable.

#### MA MOTIVATION : VOS DROITS !

Dans cet univers de l'entreprise, il est facile de s'oublier. Mon rôle, tel que je l'ai choisi, est d'être cette voix qui rappelle les réalités du terrain. Peut-être parce que j'ai aussi vécu des injustices, peut-être parce que j'ai connu le management toxique, peut-être parce que moi aussi j'ai traversé vos difficultés, que je les ressens et que mon empathie est une force. Comme c'est le cas dans le sport, seul le collectif peut nous faire avancer. C'est à travers un dialogue social fort et uni que nous pourrions défendre, protéger et porter vos convictions !

#### MA VISION DU SYNDICALISME ET MES AMBITIONS

- Déconstruire les clichés : l'objectif est de changer le regard des salariés sur le syndicalisme en démontrant la réalité du travail quotidien des élus, DSC, DS, RS (écoute, bienveillance et investissement).
- Moderniser l'action syndicale : pour suivre le développement auprès des jeunes générations et des cadres pour

prouver que le syndicalisme est moderne et indispensable aujourd'hui.

Je ne prétends pas détenir toutes les solutions, ni toutes les connaissances. Mais votre réalité quotidienne sera toujours ma priorité, ainsi que celle de la Fédération.

Ma mission est claire, et notre boussole ne changera pas :

Servir et non se servir.

**Jean-Marc Delpy** – Secrétaire fédéral



#### JÉRÔME MAHÉ UN PARCOURS CONSTRUIT AU FIL DES RENCONTRES ET DE L'ENGAGEMENT

À 50 ans, je peux regarder mon parcours avec le sentiment d'avoir emprunté des chemins que je n'avais pas forcément imaginés au départ. Je suis né à Saint-Nazaire et je vis aujourd'hui à Missillac, en Loire-Atlantique. C'est dans cette région que s'est construit l'essentiel de mon parcours professionnel et syndical.

Ma vie professionnelle commence dans le domaine de la comptabilité. Après un BTS Assistant de gestion réalisé en alternance au lycée agricole du Châtelet à Redon, j'ai eu l'occasion de travailler dans des environnements très différents. J'ai notamment effectué des missions chez Toys «R» Us à Corbeil-Essonnes, aux Chantiers de l'Atlantique à Saint-Nazaire et chez Samat à Prinquiau. Ces expériences m'ont permis de découvrir des entreprises, des métiers et des fonctionnements très différents. Elles m'ont aussi donné une première connaissance du monde du travail et de ses réalités.

Puis, en 2004, mon parcours prend une nouvelle direction. Je rejoins AGIS, entreprise du groupe LDC, comme conducteur de ligne. Je passe alors de la comptabilité à la production. Un

changement important, qui me permet de découvrir l'entreprise autrement, directement au cœur de l'activité et au contact quotidien des salariés.

C'est quelques années plus tard, en 2010, que je décide de m'engager avec Force Ouvrière.

Je suis élu au CE et comme délégué du personnel pendant quatre ans. En 2014, je deviens délégué syndical du site AGIS d'Herbignac et délégué syndical central d'AGIS Avignon. Cette même année, je rejoins également le comité de groupe LDC.

Les responsabilités évoluent, tout comme les sujets auxquels je suis confronté. À partir de 2022, je siège également au comité de groupe européen LDC. Une nouvelle expérience qui me permet d'élargir encore mon regard sur le fonctionnement du groupe et sur les enjeux sociaux qui dépassent le cadre d'un seul établissement.

#### L'ENVIE DE S'INVESTIR D'AVANTAGE

Au fil des années, mon engagement prend une place de plus en plus importante. Je deviens secrétaire du syndicat FO de l'agro de Saint-Nazaire et région et secrétaire adjoint de l'USTA de Nantes. J'ai également la chance de pouvoir m'investir dans les instances de la FGTA-FO. Didier Pieux m'invite ainsi à participer aux CMP ADEPALE à partir de 2014. En 2018, je rejoins la CAF de la FGTA-FO.

Ces différentes responsabilités ont été autant d'occasions de rencontrer d'autres militants, de partager des expériences et de mieux comprendre les réalités d'autres secteurs de notre fédération. En 2022, une nouvelle responsabilité vient compléter ce parcours : je deviens administrateur FO de l'ANIPS, chez Groupama GAN, en remplacement de Patricia Drevon.

#### UNE NOUVELLE ÉTAPE À LA FGTA-FO

En septembre 2026, mon parcours prend une nouvelle dimension avec mon entrée à la FGTA-FO. Après toutes ces années, ce qui reste au cœur de mon engagement est finalement assez simple : être utile, défendre les salariés et faire en sorte que l'expérience acquise puisse servir au collectif.

**Jérôme Mahé** – Secrétaire fédéral

## #PARTICULIER EMPLOYEUR ET ASSISTANT MATERNEL

# TOUT SAVOIR SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail est un document complet, strictement conforme à la législation et à la convention collective, signé en double exemplaire et adapté à chaque situation particulière, pour assurer la qualité et la sécurité de l'accueil de l'enfant.

Il sécurise la relation entre le particulier employeur et l'assistant maternel, en protégeant l'intérêt de l'enfant accueilli. Il se compose de plusieurs parties essentielles :

#### 1. Contrat principal

- Identité des parties et de l'enfant accueilli,
- Durée, jours, horaires d'accueil, congés,
- Rémunération (salaire, indemnités, modalités de paiement),
- Gestion des congés payés, jours fériés et absences,
- Conditions de rupture (préavis, indemnités).

#### 2. Annexes obligatoires

- Fiche médicale de l'enfant avec allergies, traitements, autorisations d'urgence,

- Liste des personnes autorisées à récupérer l'enfant,
- Autorisations de sorties (activités, lieux),
- Fiche de transmission quotidienne pour échanges entre parents et assistant(e) maternel(le),
- Consentements pour photos/vidéos,
- Protocole d'accueil en cas de maladie,
- Respect du droit à la déconnexion.

#### 3. Outils pratiques

- Check-lists pour l'organisation du travail,
- Modèles d'avenants pour modifications éventuelles,
- Accès aux ressources officielles via QR codes.

#### 4. Engagements réciproques

- Signatures et paraphes sur chaque page pour validité,

- Confidentialité des informations personnelles et médicales,
- Préférence pour la résolution amiable des conflits.

#### 5. Clauses spécifiques

- Droit à la formation professionnelle continue,
- Respect des règles de santé et sécurité au travail,
- Modalités pour accueil en Maison d'Assistants Maternels (MAM).

Retrouvez l'intégralité du document en adhérant au syndicat national des emplois de la famille. Toutes les informations sont à retrouver sur : <https://emploisdela famille-fo.fr>

● Elsa Lacoffe – Secrétaire fédérale

## #HÔTELLERIE DE PLEIN AIR

# LA FGTA-FO SIGNE UN ACCORD DE BRANCHE INÉDIT POUR LA PARTICIPATION DES SALARIÉS

Un accord collectif majeur vient d'être conclu dans la branche de l'hôtellerie de plein air (HPA), permettant aux entreprises de moins de 50 salariés d'associer leurs employés aux résultats de l'entreprise. Cet accord, signé par la FGTA-FO, marque une avancée significative pour le partage de la valeur et la reconnaissance du travail des salariés dans ce secteur.

#### LA FGTA-FO, ACTEUR CLÉ DE LA NÉGOCIATION

La FGTA-FO s'est engagée aux côtés des autres organisations syndicales représentatives pour défendre les intérêts des salariés et garantir un dispositif simple, sécurisé et accessible à tous. Sa signature témoigne de la volonté de Force Ouvrière de promouvoir la

participation et l'épargne salariale, tout en veillant à l'équité et à la transparence dans la répartition des bénéfices.

#### UN DISPOSITIF VOLONTAIRE ET INNOVANT

L'accord s'adresse principalement aux entreprises de moins de 50 salariés, qui peuvent désormais mettre en place

un régime de participation par simple décision unilatérale de l'employeur, grâce à un accord type « clé en main ». Les salariés, y compris les saisonniers, pourront bénéficier de ce dispositif sans condition d'ancienneté obligatoire, selon le choix de l'entreprise. La réserve spéciale de participation

(RSP) peut être calculée selon une formule dérogatoire simple (par exemple, 1 à 5 % du résultat courant avant impôt) ou selon la formule légale. Les sommes attribuées sont exonérées de cotisations sociales et peuvent être investies dans des fonds responsables et durables, conformément à l'engagement des signataires, dont la FGTA-FO, en faveur de la transition écologique.

#### UN ENGAGEMENT JUSQU'EN 2028

L'accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'en novembre 2028, avec un suivi annuel assuré par la commission paritaire de la branche. La FGTA-FO continuera de veiller à la bonne application de ce dispositif et à la défense des droits des salariés. La signature de la FGTA-FO confère à cet accord une légitimité syndicale

forte et démontre l'importance du dialogue social dans l'amélioration des conditions de travail et de rémunération dans l'hôtellerie de plein air. Ce nouveau cadre ouvre la voie à un partage plus équitable de la valeur et à une meilleure reconnaissance de l'engagement des salariés du secteur.

● **Elsa Lacoffe** – Secrétaire fédérale

## #CONCHYLICULTURE

# LA FGTA-FO PARTIE PRENANTE DU TOILETTAGE DE LA CCN

Le syndicat national des entreprises de la conchyliculture a sollicité les organisations syndicales représentatives de la branche pour toiletter la CCN de la conchyliculture qui, au fil des années et de l'évolution du cadre législatif, n'était plus adaptée à la sécurisation des salariés et des entreprises.

Les thématiques destinées à faire évoluer les droits des salariés au sein de la convention collective et pour diminuer ou amortir les risques ont été listées, citons :

- L'organisation du temps de travail et la flexibilité: gestion des pics et des creux, délai de prévenance, contingent heures supplémentaires, congés payés et fractionnement, durée maximale du travail, travail de nuit, prise du repos hebdomadaire...
- Les astreintes et la permanence,
- La gestion des périodes d'arrêt avec le chômage partiel, l'activité partielle de longue durée (APLD),
- L'indemnité de déplacement en fonction de l'organisation des différents sites de production,

- La rémunération: sécurisation par lissage des rémunérations sur l'année; insuffler des variables de rémunération, en fonction de l'activité de l'entreprise (démocratiser le recours à l'épargne salariale et notamment accord d'intéressement)...
- La polyvalence encadrée (pour passer d'une activité à l'autre) et valorisée,
- La formation aux enjeux sanitaires,
- La GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) et la sécurisation des parcours: adaptation de la compétence, diversification des métiers liée à des possibles transformations/évolution du business model des entreprises,
- La formation continue renforcée: polyvalence métier au sein de

l'entreprise, acquisition de nouveaux savoirs socles, développement des pratiques métiers: zootechnie, sanitaire, biologie de l'animal,

- Les risques psychosociaux (RPS): intégration au niveau des chefs d'entreprise et par ricochet des équipes.

La qualité du dialogue social est à souligner dans cette branche. La FGTA-FO a fait des propositions, porté ses revendications et sollicité le service juridique pour actualiser les dispositions du Code du travail. À ce jour, les négociations sont en cours et engagées pour faire évoluer les droits des 8000 salariés de la CCN.

● **Richard Roze** – Secrétaire fédéral



## #COMMERCE DE GROS ET GRANDE DISTRIBUTION

# LES NÉGOCIATIONS SALARIALES DE LA DERNIÈRE CHANCE DÉBOUCHENT SUR UNE IMPASSE

Après la hausse du Smic intervenue au 1<sup>er</sup> juin, les branches du commerce de gros et de la grande distribution ont été contraintes de rouvrir les négociations salariales en juillet afin de remettre leurs grilles de salaires en conformité avec le minimum légal. Cette nouvelle négociation aurait pu être l'occasion de redonner un peu d'oxygène aux salariés et de reconnaître leurs efforts dans un contexte économique toujours marqué par la hausse du coût de la vie. Malheureusement, il n'en a rien été.

Les propositions patronales mises sur la table se sont révélées largement insuffisantes. Non seulement elles ne permettent pas de préserver le pouvoir d'achat des salariés, mais elles aggravent encore les difficultés rencontrées depuis plusieurs années par des milliers de travailleurs du commerce.

#### UN CONTEXTE PRÉOCCUPANT

Les salariés du secteur subissent déjà une inflation qui pèse lourdement sur leur budget: alimentation, énergie, logement, transports, assurances. Dans ces conditions, proposer des augmentations salariales qui ne couvrent même pas l'évolution réelle du coût de la vie revient à organiser une nouvelle baisse du pouvoir d'achat.

Dans la grande distribution, la situation est encore plus préoccupante. Le manque d'ambition de la partie patronale a conduit à un tassement des grilles de classification, devenu totalement ingérable et inacceptable. Aujourd'hui, quatre niveaux de classification se retrouvent alignés sur le Smic. Autrement dit, des salariés ayant des niveaux de qualification, d'expérience, de responsabilités et d'ancienneté différents perçoivent la même rémunération minimale.

#### UNE SITUATION PROFONDÉMENT INJUSTE

Quel message est ainsi envoyé aux salariés? Que l'expérience ne vaut plus rien. Que les compétences acquises au fil des années ne sont plus reconnues. Que les responsabilités

supplémentaires ne méritent plus de rémunération distincte.

Cette situation est profondément injuste. Elle détruit progressivement toute logique de progression salariale et démotive les salariés qui constatent que leur engagement n'est plus valorisé. Elle fragilise également l'attractivité des métiers alors même que les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement et de fidélisation. Plus inquiétant encore, les employeurs semblent faire payer aux salariés les conséquences des récentes décisions gouvernementales concernant le gel ou la réduction des dispositifs d'allègements de cotisations sociales. Or, il est légitime de poser la question: est-ce réellement aux salariés de payer la note?

Les salariés contribuent déjà largement à l'effort collectif. Ils assurent l'ouverture des magasins, travaillent tôt le matin, tard le soir, les week-ends et les jours fériés. Ils font face à une charge de travail croissante, à des effectifs souvent réduits et à des exigences toujours plus importantes en matière de productivité et de qualité de service. Ne contribuent-ils pas déjà suffisamment à la richesse des entreprises? Ne rencontrent-ils pas déjà assez de difficultés pour faire face à l'inflation et à l'augmentation des dépenses du quotidien?

Confrontée à cette impasse, la FGTA-FO demande simplement que le travail des salariés soit reconnu, que leur pouvoir d'achat soit préservé et que les grilles salariales retrouvent une cohérence permettant

de distinguer les qualifications et l'expérience.

#### GARANTIR UNE RÉELLE PROGRESSION DES SALAIRES

La FGTA-FO considère que les employeurs doivent reprendre le chemin d'un dialogue social responsable et constructif. La mise en conformité des minima conventionnels avec le Smic constitue une obligation légale. Mais une négociation salariale ne peut pas se limiter à cet exercice minimaliste. Elle doit permettre de garantir une réelle progression des salaires et de maintenir des écarts cohérents entre les niveaux de classification. Par conséquent, la FGTA-FO n'a pas été signataire des 2 derniers accords salaires négociés dans les branches du commerce de gros et du commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire.

À défaut d'entendre les revendications des salariés, les employeurs prendront le risque d'alimenter davantage encore le mécontentement social dans des secteurs déjà fortement sollicités. Les salariés du commerce de gros et de la grande distribution méritent mieux qu'une politique salariale au rabais. Ils méritent reconnaissance, respect et juste rémunération de leur travail.

● **Angélique Bruneau** – Secrétaire générale adjointe

## #COIFFURE

# LES NÉGOCIATIONS AU POINT MORT

L'accord salarial signé par la FGTA-FO le 3 décembre 2025 avait été étendu le 17 février 2026. Dès le mois de mai, nous avons mis à l'ordre du jour une nouvelle négociation de cet accord afin d'anticiper la revalorisation du Smic au 1<sup>er</sup> juin.

Nous avons reçu une fin de non-recevoir, les deux organisations patronales n'ayant pas de mandat lors de cette négociation. Nous nous étions alors entendus pour programmer une date au mois de juillet, celle-ci avait été annulée puisque ces mêmes organisations n'avaient toujours pas récupéré de mandat.

Le 17 septembre, au vu du temps écoulé, la FGTA-FO s'attendait à recevoir une proposition de salaire décente. Mais à nouveau, les organisations patronales ont occulté leur engagement précédent de ne plus jamais

avancer une proposition avec les premiers niveaux au Smic. Dans la proposition qui nous a été faite, le niveau 1, échelon 1 et 2, est maintenu au niveau du Smic, et l'échelon 3 ne progresse que de deux euros. Dans ce contexte de blocage patronal, l'intersyndicale a de nouveau quitté la table, dénonçant par la même occasion les autres négociations, notamment celle concernant la formation professionnelle, sachant que les salariés ne sont pas valorisés en fonction de leurs compétences acquises.

● Stéphanie Prat Eymeric – Secrétaire fédérale

## #ARTISANAT ALIMENTAIRE

# DES AVANCÉES SALARIALES DANS LES BRANCHES

La revalorisation des salaires demeure une priorité pour la FGTA-FO, notamment dans les secteurs de l'artisanat alimentaire où les premiers niveaux de rémunération doivent faire l'objet d'une attention particulière. Dans les différentes branches, la fédération porte une revendication constante: obtenir des augmentations sur l'ensemble des grilles salariales et améliorer les rémunérations les plus basses. Les négociations menées dans plusieurs branches ont permis d'obtenir des avancées concrètes.

Dans la boucherie artisanale (IDCC 3254), une revalorisation de 2,7% sur l'ensemble de la grille a été obtenue.

Dans la charcuterie artisanale

(IDCC 0953), les salaires ont également été revalorisés sur l'ensemble de la grille, avec des augmentations pouvant atteindre 4% sur les premiers niveaux. Ces résultats constituent des avancées concrètes pour les salariés concernés. Ils témoignent de l'importance de la négociation collective pour faire progresser les rémunérations et répondre aux enjeux de pouvoir d'achat.

La FGTA-FO poursuit son engagement dans les branches de l'artisanat alimentaire afin de défendre des grilles salariales attractives et de garantir une évolution des rémunérations à la hauteur des réalités du terrain.

● Didier Pieux – Secrétaire fédéral – Clémence Bocel

## #ESTHÉTIQUE

# NOUVELLE REVALORISATION SALARIALE

La FGTA-FO avait demandé la réouverture des négociations salariales dès le mois de mai, alors même que l'avenant signé le 22 janvier n'était pas étendu, afin de faire évoluer la grille de salaire au plus tôt.

Pour rappel, nous avons obtenu une revalorisation de 1,8% au 22 janvier, grille étendue et applicable au 1<sup>er</sup> juin 2026. Le 3 septembre, les organisations syndicales ont revendiqué une revalorisation de la grille de 3%. Les négociations ont finalement mené à une revalorisation de la grille à hauteur de 2%, la FGTA-FO sera signataire de cette nouvelle grille. Nous vous informerons, sur nos sites, de la date de son application.

● Stéphanie Prat Eymeric – Secrétaire fédérale



## #HCR

# RENOUVELLEMENT DES TITRES DE SÉJOUR: LA FGTA-FO OBTIENT DES RÉPONSES POUR LES SALARIÉS

Le sujet du renouvellement des titres de séjour pour les salariés a été porté par les militants lors du congrès de la FGTA-FO. Les difficultés rencontrées par de nombreux salariés étrangers du secteur des Hôtels-Cafés-Restaurants (HCR) ont fait l'objet d'une intervention auprès du ministère de l'Intérieur.

La branche HCR emploie en effet un nombre important de salariés étrangers, dont la présence est indispensable au fonctionnement des établissements partout en France. Pourtant, depuis plusieurs mois, des salariés se retrouvent confrontés à des délais considérables pour le renouvellement de leurs documents administratifs, alors même que leurs demandes ont été déposées dans les délais et avec les pièces requises.

## DES CONSÉQUENCES CONCRÈTES POUR LES SALARIÉS COMME POUR LES ENTREPRISES

Ces retards administratifs ne sont pas sans conséquences. En l'absence de document permettant de justifier la régularité du séjour et de l'autorisation de travail, certains salariés peuvent se retrouver dans l'impossibilité de poursuivre leur activité, avec à la clé des suspensions ou des ruptures de contrats qu'ils subissent directement. Au-delà de ces conséquences professionnelles, la FGTA-FO considère que l'incertitude administrative dans laquelle sont placés ces salariés est inacceptable. Lorsqu'un salarié travaille, cotise et participe durablement à l'activité de son entreprise, il doit pouvoir disposer d'un parcours administratif sécurisé et lisible.

## UNE INTERVENTION INTERSYNDICALE À L'INITIATIVE DE LA FGTA-FO

Face à cette situation, la FGTA-FO a pris ses responsabilités. À la suite des remontées des militants et des échanges intervenus lors du 15<sup>e</sup> Congrès fédéral, la Fédération a saisi le ministère de l'Intérieur et a envoyé un courrier intersyndical afin d'obtenir des réponses concrètes.

Le courrier adressé au ministère demandait notamment une réduction significative des délais de traitement, ainsi qu'une meilleure sécurisation des démarches réalisées via la plateforme ANEF. Les difficultés rencontrées avec cet outil, notamment en matière de suivi des demandes et de notification des attestations de prolongation, constituent en effet un obstacle supplémentaire pour les salariés.

## LE MINISTÈRE ANNONCE UN PLAN D'ACTION

La mobilisation de la branche a permis d'obtenir une réponse du ministère de l'Intérieur, qui présente plusieurs mesures destinées à simplifier les démarches et à améliorer la délivrance des titres de séjour. Parmi les principales actions annoncées:

- Une simplification des pièces justificatives demandées lors des procédures de renouvellement. La liste prévue à l'annexe 10 du CESEDA a été refondue, avec une mise en œuvre effective depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2026.
- Une évolution de la plateforme ANEF, afin d'améliorer le traitement des demandes et de limiter les difficultés rencontrées par les usagers.
- Une évolution technique des attestations de prolongation d'instruction (ADP) pour permettre leur renouvellement automatique à échéance.
- La poursuite du décommissionnement d'AGDREF, la coexistence de deux systèmes d'information étant identifiée par le ministère comme une source importante d'erreurs sur ANEF.
- Un accompagnement renforcé des préfectures, notamment grâce à un

nouveau guide de fonctionnement destiné à améliorer l'efficacité des services.

- Le renforcement des effectifs, avec 500 équivalents temps plein supplémentaires prévus jusqu'à la fin de l'année, ainsi que le recours aux heures supplémentaires.

## DES ÉVOLUTIONS ATTENDUES À PLUS LONG TERME

Le ministère indique également étudier de nouvelles possibilités pour simplifier durablement les renouvellements. Ces évolutions nécessiteraient toutefois une modification législative. Il s'agit notamment d'examiner l'allongement de la durée de validité de certains titres de séjour de longue durée et d'étendre à l'ensemble des titres la prolongation de validité de trois mois actuellement prévue pour certains titres de longue durée.

## LA FGTA-FO RESTERA VIGILANTE

La réponse du ministère constitue une première étape. Nous espérons que ces annonces vont conduire à une amélioration concrète de la situation pour les salariés concernés. Les salariés étrangers des HCR ne doivent pas faire les frais de dysfonctionnements administratifs qui échappent à leur responsabilité. Ils doivent pouvoir travailler dans des conditions sécurisées. La FGTA-FO continuera donc de suivre attentivement la mise en œuvre de ce plan d'action et de porter les revendications des salariés du secteur afin que le droit au séjour et au travail soit effectivement garanti dans les faits.

● Nabil Azzouz – Clémence Bocel

# Un service de soutien pour les salariés aidants des branches de l'alimentaire

Le Pôle Alimentaire et l'action sociale d'AG2R LA MONDIALE proposent aux salariés aidants des solutions d'accompagnement pour alléger leur quotidien et les aider à mieux concilier leur rôle d'aidant avec leur vie professionnelle.

Ce dispositif est dédié aux salariés des entreprises alimentaires cotisantes auprès de l'Agirc-Arrco et financé par AG2R Agirc-Arrco.



Pour bénéficier de nos solutions

Complétez le formulaire de contact :



Ou contactez-nous au :  
09 71 09 31 00  
(appel non surtaxé, prix d'un appel local)  
du lundi au vendredi de 8h30 à 18h

## Pôle Alimentaire

#INACS

## NOUVELLE RENTRÉE, NOUVELLES FORMATIONS... À VOUS DE JOUER!

La rentrée est là, et avec elle une nouvelle occasion de se former, de renforcer ses compétences et de faire vivre notre engagement collectif!

Parce que la formation est un outil essentiel pour mieux comprendre les enjeux du monde du travail, défendre les droits des salariés et exercer pleinement ses responsabilités, l'INACS relance sa dynamique de formation pour cette nouvelle rentrée. Salariés engagés dans la vie de l'entreprise, élus ou représentants du personnel, chacun peut trouver au sein de l'INACS une formation adaptée à ses besoins et à ses responsabilités.

### DES FORMATIONS POUR AGIR EFFICACEMENT

- **CSE**: comprendre son rôle, ses missions et ses moyens.
- **CSSCT**: agir efficacement en matière de santé, sécurité et conditions de travail.
- **Secrétaire de CSE**: maîtriser les responsabilités et le fonctionnement du CSE.
- **Trésorier de CSE**: acquérir les connaissances nécessaires à la gestion et au suivi des comptes.
- **DS, RSS et DSC**: renforcer ses compétences pour exercer pleinement son mandat.
- **Épargne salariale**: mieux comprendre les dispositifs et leurs enjeux pour les salariés.

- **Protection sociale**: décrypter les mécanismes et les évolutions qui concernent directement les salariés.
- **Canva**: développer ses compétences en communication et créer des supports efficaces.
- **IA**: découvrir et maîtriser les nouveaux outils de l'intelligence artificielle dans un cadre professionnel et syndical.

### LA FORMATION : UN INVESTISSEMENT COLLECTIF

Se former, ce n'est pas seulement acquérir de nouvelles connaissances. C'est aussi prendre du recul par rapport à son mandat, partager les expériences, échanger avec d'autres salariés et représentants, et repartir avec des outils directement utilisables sur le terrain. Dans un monde du travail qui évolue rapidement, nos responsabilités évoluent elles aussi. Les enjeux liés aux conditions de travail, à la protection sociale, aux nouvelles technologies ou encore à l'intelligence artificielle nécessitent de disposer de connaissances solides et actualisées. L'INACS est là pour nous permettre de mieux comprendre pour mieux agir.

### CETTE RENTRÉE, REMOBILISONS-NOUS!

Nous lançons donc un appel à l'ensemble des équipes et des salariés concernés: ne laissons pas passer cette nouvelle rentrée sans profiter des possibilités de formation proposées par l'INACS.

Que vous soyez nouvellement engagé ou déjà expérimenté, que vous souhaitiez consolider vos connaissances ou découvrir un nouveau domaine, il y a forcément une formation qui répond à vos besoins.

La réussite de notre action collective passe aussi par notre capacité à nous former, à transmettre nos savoirs et à préparer celles et ceux qui prendront demain des responsabilités syndicales dans leur entreprise.

**Alors, pour cette nouvelle rentrée, on se remobilise: on s'informe, on s'inscrit et on se forme!**

**INACS - Se former aujourd'hui pour être plus efficace demain.**

Renseignez-vous sur le calendrier des formations et inscrivez-vous dès maintenant!

● Stéphanie Prat Eymeric - Secrétaire fédérale



## #ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE

## UN EFFET SUBSTITUTIF LIMITÉ À SON CHAMP D'APPLICATION

L'accord de performance collective a été mis en place afin de répondre «aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi» (C. trav. art. L. 2254-2).

Cet accord porte sur :

- L'aménagement de la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition;
- L'aménagement de la rémunération, dans le respect des salaires minima hiérarchiques;
- Les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

L'accord comprend impérativement un préambule qui définit ses objectifs (c. trav. art. L. 2254-2).

Il peut être conclu pour une durée indéterminée ou une durée déterminée. À défaut de stipulation sur sa durée, l'accord est conclu pour cinq ans (c. trav. art. L. 2222-4).

Ce dispositif a la particularité de se substituer de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat

de travail (même s'il s'agit d'un élément essentiel de ce dernier) pendant toute la durée de son application.

Le salarié peut dès lors refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord dans un délai d'un mois. L'employeur dispose, quant à lui, d'un délai de deux mois à compter de la notification du refus du salarié pour engager une procédure de licenciement. Ce licenciement ne repose ni sur un motif personnel ni sur un motif économique mais constitue une cause réelle et sérieuse de rupture du contrat (licenciement sui generis).

Dans deux arrêts du 28 mai 2026 (Cass. soc. 28 mai 2026, n° 24-19575, n° 24-19461), une question se posait concernant le contenu de l'accord, et plus précisément la présence de

clauses étrangères à l'objet de l'APC (qualité de vie au travail, hygiène et sécurité, égalité professionnelle, clause de non-concurrence...).

La Cour de cassation a admis qu'un APC peut valablement comporter des clauses (rémunération, durée de travail, mobilité) qui ne relèvent pas de son domaine. Toutefois, l'effet substitutif de l'APC s'applique exclusivement aux clauses relatives à son champ d'action. Ainsi, l'employeur ne peut pas licencier un salarié en cas de refus de celui-ci de se voir appliquer les clauses étrangères de l'APC. Tout licenciement relatif à une disposition étrangère à l'objet de l'APC constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

● Chaineze Ameur – Service juridique

## #CSE

## DE QUELS DROITS D'ACCÈS AUX DOCUMENTS COMPTABLES DISPOSENT LES MEMBRES DU COMITÉ ?

Le comité social et économique est soumis à des obligations comptables en fonction de ses ressources C. com. art. L. 123-12; C. trav. art. L. 2315-64; C. trav. art. L. 2315-65; C. trav. art. L. 2315-67).

Les comptes annuels du CSE doivent être arrêtés par le trésorier (c. trav. art. L. 2315-68), qui doit communiquer les comptes et les rapports d'activité et de gestion aux autres membres du CSE dans un délai minimal de trois jours avant la réunion plénière d'approbation des comptes (c. trav. art. L.2315-71).

Les comptes annuels doivent en effet faire l'objet d'une approbation dans un délai de six mois à compter de la

clôture de l'exercice comptable (c. trav. art. R. 2315-37).

Par ailleurs, le trésorier doit permettre, à tout moment, à tout membre du CSE qui en fait la demande, de consulter les documents comptables et les archives du comité puisque «Les membres du comité doivent disposer d'un égal accès aux archives et aux documents administratifs et comptables du comité» (Cass. soc., 7 nov. 2018, n° 17-23.157).

Si le trésorier s'oppose à une telle demande, le juge des référés peut être saisi et ordonner la mise à disposition des documents administratifs et comptables sollicités (Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 11-15.384). Les documents comptables et les pièces justificatives doivent être conservés pendant dix ans (c. com. Art. L.123-22).

Pour autant, ce droit d'accès des membres du CSE n'est pas illimité.

Le règlement intérieur du comité peut limiter le droit de consultation des élus (Cass. soc., 7 nov. 2018, n° 17-23.157).

De plus, un membre du CSE ne peut pas exiger d'avoir une copie des documents comptables du comité et des justificatifs de dépenses (Cass. soc., 22 sept. 2010, n° 09-65.129). Cependant, cela n'exclut pas qu'il puisse

effectuer, à ses frais, copie desdits documents (Cass. soc. 26 sept. 2012, n° 11-15.384; 11-21.994).

Enfin, dans un arrêt du 8 juillet 2026 (Cass. soc. 8 juill. 2026, n° 25-10126), la Cour de cassation précise que le droit d'accès des membres élus est respecté lorsqu'ils ont pu, à plusieurs reprises, consulter les documents comptables.

Dans cette situation, et sauf preuve avérée qu'ils n'avaient pas eu accès à l'ensemble des documents lors des visites, le CSE est en droit de refuser une énième demande de consultation sans que cela constitue un trouble manifestement illicite.

● Chaineze Ameur – Service juridique

## #FIN DE MANDAT

## L'IMPOSSIBLE RÉVOCACTION DES MEMBRES DE LA CSSCT ET DU CSE CENTRAL PAR LE CSE D'ÉTABLISSEMENT

Deux arrêts du 28 mai 2026 sont venus préciser une règle concernant la fin du mandat des élus du CSE central et des élus de la Commission santé, sécurité et conditions de travail (Cass soc. 28 mai 2026, n° 24-22914; n° 24-14344).

Les membres du comité social et économique et du CSE central sont, en principe, élus pour quatre ans (C. trav., art L. 2314-33; L.2316-10). Certains événements peuvent toutefois réduire leurs mandats, tels que leur décès, leur démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible, ainsi que leur révocation.

En effet, «*Tout membre de la délégation du personnel du comité social et économique peut être révoqué en cours de mandat sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présenté avec l'accord obtenu au scrutin secret de la majorité du collège électoral auquel il appartient.*» (C. trav. art. L. 2314-36).

Dans une première affaire, la Cour de cassation a rappelé que le mandat au CSE central cesse à son terme ou en cas de cessation du mandat d'élu du CSE d'établissement puisque les membres du CSE central sont désignés par les CSE d'établissements parmi leurs membres (C. trav. art. L.2316-4). Il n'est donc pas possible, pour un CSE d'établissement, de révoquer un membre du CSE central en cours de mandat et de procéder à une nouvelle élection au cours d'une réunion plénière.



Comme c'est le cas pour les élus du CSE, seul le syndicat qui a présenté l'élu en question peut demander à le révoquer à la majorité des membres de son collège électoral.

Dans une seconde affaire, il s'agissait du mandat d'un des membres de la CSSCT. La délégation du personnel à la CSSCT est composée de trois membres représentants du personnel (élus au CSE) au minimum, dont au moins un représentant du second collège ou, le cas échéant, du troisième collège (C. trav., art. L. 2315-39). Les membres de la CSSCT sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité (C. trav. art. L2315-39).

Du fait de leur nouvelle affiliation syndicale, un CSE a procédé au remplacement de membres de la CSSCT. La Cour de cassation annule cette décision en considérant que si un accord d'entreprise peut fixer un certain nombre de modalités concernant la CSSCT (C. trav. art. L2315-41), il ne peut pas pour autant prévoir le remplacement de ses membres en cours de mandat. Seuls certaines situations telles que le décès, la démission, la rupture du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité permettent le remplacement d'un membre de la CSSCT avant le terme du mandat.

● Chaineze Ameur – Service juridique

# LES POUVOIRS DE L'ADMINISTRATION DANS LA RÉPARTITION DU PERSONNEL ENTRE LES COLLÈGES ÉLECTORAUX

La répartition du personnel et des sièges du CSE entre les différents collèges doit faire l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées (dans les conditions du protocole d'accord préélectoral : c. trav. art. L.2314-13).

**L**orsqu'au moins une organisation syndicale se manifeste en s'opposant à la conclusion d'un tel accord, l'autorité administrative (DREETS ou DDETS) décide de cette répartition. La saisine de l'administration suspend le processus électoral jusqu'à sa décision et entraîne la prorogation des mandats des élus concernés jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin (C. trav., art. L. 2313-5). L'inspection du travail doit se prononcer dans un délai de deux mois à compter de la réception de la contestation et sa décision peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal judiciaire dans un délai de 15 jours. Toutefois, l'administration ne peut pas se prononcer s'il n'y a pas eu, dans

l'entreprise, de tentative loyale de négociation (Cass. soc. 12 juill. 2022, n° 21-11420). Si c'est le cas, elle doit renvoyer les parties à négocier loyalement (cass. soc. 8 nov. 2023, n° 22-22524). Un arrêt du 10 juin dernier fait application de ces règles et précise les contours du pouvoir administratif (Cass. soc. 10 juin 2026, n° 25-14504). S'il est fondé que l'employeur doit fournir aux syndicats participant à la négociation du PAP les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise et de la régularité des listes électorales, il faut encore qu'ils en fassent la demande.

Ce n'est que lorsque les organisations fournissent la preuve qu'elles ont sollicité la production d'un document et

l'inaction de l'employeur ou son refus, qu'un manquement au principe de loyauté dans la négociation peut être constaté.

Dans une affaire récente, aucun manquement n'a été retenu par la Cour de cassation: la Cour a précisé que seules les décisions administratives individuelles concernant une personne, et prises en considération, sont soumises au respect du contradictoire. Dans le cas d'une répartition du personnel entre les collèges, l'administration n'est pas soumise au respect d'une procédure contradictoire préalable.

● **Chaineze Ameer** – Service juridique



## #ENQUÊTE

# RÉINDUSTRIALISER, C'EST AUSSI ASSURER NOTRE SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Lorsque l'on parle de réindustrialisation, on pense spontanément à l'automobile, à la métallurgie, à la chimie, à l'énergie ou aux nouvelles technologies. Pourtant, l'agroalimentaire constitue l'un des poids lourds de l'industrie française. En 2023, derniers chiffres publiés les industries agroalimentaires représentaient près de 23 000 entreprises, 478 000 emplois en équivalent temps plein et 246 milliards d'euros de chiffre d'affaires.

Ces entreprises ont d'ailleurs mieux résisté que le reste de l'industrie française : entre 2004 et 2023, l'emploi salarié des industries agroalimentaires a progressé de 6,5%, alors qu'il reculait de 17,6% dans l'ensemble de l'industrie manufacturière. Ce contexte ne doit cependant pas masquer les fragilités du secteur : difficultés de recrutement, conditions de travail et rémunérations insuffisamment attractives, concurrence internationale, coût de l'énergie, impératif de décarbonation ou encore dépendance envers certaines productions importées. En 2024, le solde commercial des produits des industries agroalimentaires hors boissons était ainsi déficitaire de 9 milliards d'euros. Pour la FGTA-FO, la réindustrialisation de l'agroalimentaire doit donc répondre à une double ambition : préserver et développer sa capacité à produire et transformer en France, tout en garantissant l'emploi, les salaires et les droits des salariés.

## DES AIDES PUBLIQUES AU SERVICE DE L'EMPLOI ET DE LA PRODUCTION

La première exigence concerne l'utilisation de l'argent public. Pour FO, les aides accordées aux entreprises doivent être assorties de contreparties précises et juridiquement contraignantes en matière d'emploi, de maintien des sites et de localisation de la production. Il n'est pas acceptable que des fonds publics puissent accompagner des stratégies conduisant ensuite à des fermetures d'usines, des suppressions d'emplois ou des délocalisations.

La FGTA-FO souligne notamment le lien entre conditionnement des aides

publiques, emploi et souveraineté alimentaire, en citant notamment les industries sucrières comme exemple des risques de perte de capacités industrielles.

Dans l'agroalimentaire, la disparition d'un outil de transformation ne signifie pas seulement la perte d'emplois : elle peut fragiliser toute une filière et accroître notre dépendance aux importations. Réindustrialiser doit donc commencer par ne pas laisser disparaître les capacités de production existantes.

## PRODUIRE DANS LES TERRITOIRES

L'industrie agroalimentaire possède une autre caractéristique essentielle : son implantation sur l'ensemble du territoire et sa proximité avec les bassins de production agricole.

La carte de l'emploi présentée dans le *Panorama des industries agroalimentaires 2026* montre cette forte présence territoriale, avec notamment près de 59 000 emplois en Bretagne, 48 000 dans les Pays de la Loire, 43 500 en Auvergne Rhône-Alpes ou encore 39 000 dans les Hauts-de-France. C'est pourquoi la FGTA-FO insiste sur la nécessité de travailler au plus près des territoires avec les collectivités locales.

La fermeture d'une usine agroalimentaire impacte les producteurs agricoles, les sous-traitants, les transporteurs, les commerces et services locaux. Défendre l'industrie agroalimentaire, c'est donc aussi défendre l'emploi et l'activité économique des territoires.

## SALAIRES, CONDITIONS DE TRAVAIL : L'ENJEU DE L'ATTRACTIVITÉ

Mais il n'existe pas de réindustrialisation

sans optimisation de la masse salariale. Or les difficultés de recrutement sont considérables. En 2025, 54,7% des projets de recrutement des industries agroalimentaires étaient considérés comme difficiles. Ce taux atteint plus de 80% pour les ouvriers qualifiés, techniciens et agents de maîtrise de la maintenance.

L'attractivité des métiers est donc un enjeu industriel majeur. Pour la FGTA-FO, elle passe notamment par la revalorisation des salaires et par l'extension de la participation à tous les salariés, notamment dans les entreprises de moins de 50 salariés. Elle suppose également d'améliorer les conditions de travail, de réduire la pénibilité, de reconnaître les qualifications et l'expérience professionnelle, de renforcer la formation et l'apprentissage et de sécuriser les parcours professionnels. Cette dimension sociale ne vient pas s'ajouter à la politique industrielle: elle en est une condition de réussite.

## PROTÉGER L'INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE CONTRE LA CONCURRENCE DÉLOYALE

Produire en France suppose aussi de poser la question des conditions de concurrence. Les entreprises françaises et leurs salariés ne peuvent être soumis à des exigences sociales, sanitaires et environnementales élevées tout en affrontant des produits importés fabriqués selon des règles moins contraignantes. La FGTA-FO revendique la mise en place de mécanismes de protection contre les importations à bas coûts ne respectant pas les mêmes normes sociales, environnementales et sanitaires. Elle met notamment en avant la question de

l'accord avec le Mercosur, la nécessité de clauses «miroir» et les distorsions de concurrence auxquelles peuvent conduire les différences de normes. Cette revendication rejoint la position confédérale de FO, qui demande des clauses sociales, environnementales et industrielles contraignantes dans les accords commerciaux et une lutte renforcée contre les différentes formes de dumping. L'enjeu est d'autant plus important que l'excédent agroalimentaire français masque de fortes disparités: en 2024, l'excédent des boissons atteignait 15 milliards d'euros tandis que les autres produits transformés affichaient un déficit de 9 milliards.

#### INVESTIR, INNOVER ET DÉCARBONER SANS DÉSINDUSTRIALISER

La défense de l'industrie existante ne suffit pas. L'agroalimentaire doit également préparer l'avenir: modernisation des équipements, innovation, automatisation, économies d'énergie,

décarbonation des procédés et évolution des produits. L'industrie agroalimentaire dispose pour cela de réels atouts: 62% des entreprises des industries alimentaires de dix salariés ou plus ont innové entre 2020 et 2022.

Pour FO, la transition écologique doit cependant accompagner la modernisation des sites et non devenir un facteur supplémentaire de délocalisation. Les investissements nécessaires doivent être soutenus, notamment lorsque de nouvelles normes imposent aux entreprises de transformer leur outil de production. La question énergétique est également essentielle: une industrie agroalimentaire forte suppose un approvisionnement énergétique stable, sécurisé et compatible avec des investissements industriels de long terme.

#### FAIRE DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE UN CHOIX INDUSTRIEL ET SOCIAL

La réindustrialisation prend ainsi, dans l'agroalimentaire, une signification

particulière. Produire ce que nous consommons et transformer en France ce que notre agriculture produit constituent des enjeux de souveraineté.

Mais cette souveraineté ne peut pas se construire sans les salariés. Conditionner les aides publiques au maintien de l'emploi et des sites, lutter contre les concurrences déloyales, investir dans les outils de production et les territoires, revaloriser les salaires et les métiers, développer les compétences et associer davantage les représentants des salariés aux choix industriels constituent les différentes dimensions d'une même politique.

Pour la FGTA-FO, réindustrialiser l'agroalimentaire, ce n'est pas seulement produire davantage en France. C'est construire une industrie capable de garantir notre souveraineté alimentaire tout en créant des emplois de qualité et en faisant du progrès social une condition de sa compétitivité et de son avenir.

● Richard Roze, Alain Wanègue et Olivier Grenot



L'Art de la Viande



**GROUPE BIGARD** - Z.I. de Kergostiou - CS 70053 - 29393 QUIMPERLÉ CEDEX

Tél. : 02 98 06 24 24 - [www.bigard.fr](http://www.bigard.fr)

SANTÉ

apgis

PRÉVOYANCE

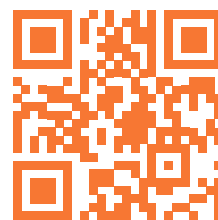
SOLIDARITÉ



# 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)