



Coiffure Esthétique magazine

N°8
Mars 2018



DOSSIER
Bilan et projection

Édito
Redonner de l'attractivité
aux métiers de la coiffure et
de l'esthétique

Actus
Article accord Cadre Santé
Ergohair : point sur les
réunions 2017-2018

Juridique
Motivation de licenciement

Interview
Denis Wittmer,
membre du jury du MOF

FO 
FGTA
Créateur de progrès social



“ AIDES AU LOGEMENT POUR LES JEUNES EN ALTERNANCE DANS LA COIFFURE



DÉCOUVREZ LES AIDES FINANCIÈRES

“ CONTACT

actionsociale.coiffure@ag2rlamondiale.fr
Tél : 01 43 95 76 98



**INSTITUTIONS
DE LA COIFFURE**

Membres du Groupe AG2R LA MONDIALE



Richard Roze
Secrétaire Fédéral de
la coiffure et de l'esthétique

Édito

« Redonner de l'attractivité aux métiers de la coiffure et de l'esthétique. »

Cher(e)s adhérent(e)s,

Le rapport de branche qui traite des indicateurs sociaux économiques de la coiffure (données 2016) a été remis aux partenaires sociaux début 2018. Nous avons relevé quelques indicateurs qui confirment que les salariés "désertent" le secteur qui n'est pas assez attractif en termes de rémunération et d'avantages sociaux...

Nous avons décidé de livrer quelques chiffres clés de ce rapport qui parlent d'eux-mêmes, et qui démontrent un vrai malaise dans la profession... Aujourd'hui, le secteur de la coiffure recrute mais a du mal à trouver des salariés... Il a perdu 6 800 salariés en 5 ans hors apprentis (de 2011 à 2016), et pour la quatrième année consécutive, le nombre d'établissements employeurs a baissé dans la profession : ils sont 39 585 en 2016 et représentent 46 % des établissements, contre 54 % en 2011.

A contrario, le nombre d'établissements global de la profession continue d'augmenter, ce qui veut dire qu'il y a de plus en plus d'établissements sans salariés.

La FGTA-FO a été signataire des derniers accords de salaires et a demandé, fin 2017, la réouverture des négociations pour 2018, mais cela ne suffira pas à ramener les salariés sur le secteur. Nous avons pourtant porté à plusieurs reprises la revendication sur la mise en place des titres-restaurants, mais les 2 délégations restent

sourdes à nos demandes. Une prime annuelle ou un 13^e mois serait également bienvenu pour ramener les salariés sur ce métier qui aujourd'hui préfèrent se diriger vers des entreprises qui proposent des avantages sociaux aux salariés.

Cet éditto est un cri d'alarme aux délégations patronales, qui doivent prendre conscience de la réalité du secteur face à des salariés en souffrance qui ne se retrouvent plus dans leurs métiers, avec des salaires qui oscillent à 1 500 euros brut par mois pour une grande majorité d'entre eux...

Concernant l'esthétique, FO va demander la réouverture des négociations de salaires dès mars 2018 avec revalorisation de la prime d'ancienneté. Un litige de portée nationale vient de nous être remonté, il concerne la rémunération de travail du dimanche dans les SPA (dimanche non exceptionnel) aucune disposition n'est prévue à ce jour dans la Convention collective nationale sur les contreparties financières à ses dimanches, FO va demander l'ouverture de négociations aux contreparties financières à ce travail du dimanche pour les salariés concernés.

 Richard Roze, Secrétaire fédéral

Sommaire Coiffure-Esthétique

#8

<input type="checkbox"/> L'édito	3	<input type="checkbox"/> Interview	10
<input type="checkbox"/> Événement	4	<input type="checkbox"/> Dossier	11-13
<input type="checkbox"/> Actus	5-7	<input type="checkbox"/> Portraits	14-15
<input type="checkbox"/> Invité du mag.....	8	<input type="checkbox"/> Formation	16-17
<input type="checkbox"/> Juridique, social.....	9	<input type="checkbox"/> Bulletin d'adhésion	18

Retour sur le MCB 2017 et présentation du Beauté Sélection de Lyon

Comme tous les ans, la FGTA-FO était présente au salon Mondial de la Coiffure et de la Beauté les 16, 17 et 18 septembre 2017.



Stéphanie Prat-Eymeric

Cette année, la France recevait le HAIRWORLD IN PARIS 2017

Un événement en France, pour la première fois la Coupe du monde de la Coiffure, organisée par l'Organisation Mondiale du Commerce. L'occasion pour le MCB by Beauté Sélection de mettre en lumière plus de 1 500 talents et compétiteurs internationaux pour lesquels les deux jours d'épreuves ont été dédiés à la coiffure, aux soins et au maquillage.

Notre présence sur ce salon est indispensable pour la FGTA-FO, afin de se faire connaître de tous les visiteurs, qui sont des professionnels de la coiffure et de l'esthétique. Ce qui nous permet d'échanger facilement avec les travailleurs de ces professions, prendre des contacts, distribuer nos magazines, nos guides du droit du salarié.

Nous renseignons les coiffeurs sur les avantages mis en place par le pôle coiffure ; l'action sociale dont ils peuvent bénéficier en cas de besoin au travers de la complémentaire frais de santé et de leur régime prévoyance. Aujourd'hui, d'autres organisations de salariés sont présentes, nous devons donc toujours faire mieux afin de se démarquer et rester visibles.

La FGTA-FO prépare déjà l'édition 2018 qui se déroulera comme en 2017 sur 2 jours et demi, soit du samedi 8 septembre 14h au lundi 10 septembre 17h30.

Les champions du monde seront à nouveau présents puisque la France a signé un engagement pour 4 ans, donc jusqu'en 2020.

Des nouveautés sont à prévoir, nous vous attendrons avec plaisir pour vous rencontrer, échanger, vous orienter, vous informer...

Beauté Sélection de Lyon 2017

Le 19 novembre, la FGTA-FO s'est également rendue sur le Beauté Sélection de Lyon.

Stéphanie Prat-Eymeric, présidente du pôle coiffure, s'est exprimée sur les politiques de préventions des institutions de la coiffure et marquer le paritarisme :

"Pour la FGTA-FO, il est capital de faire évoluer et adapter les garanties et services en fonction des besoins des salariés, apprentis et retraités de la branche".

La prévention des maladies professionnelles, le développement durable, l'engagement social, le site emploi, et maintenant les aides aux logements pour les apprentis, contribuent avec d'autres services encore à ces améliorations.

La politique sociale définie par les partenaires sociaux siégeant au conseil d'administration des institutions de la coiffure, permet à la profession de se doter d'outils améliorant la qualité de vie au travail. L'aide à la mise en place d'équipements ergonomiques traduit cet objectif. Ils diminuent de façon significatives les troubles musculosquelettiques et par voie de conséquence le nombre d'arrêts maladie dans les salons.

Voilà l'exemple d'une démarche professionnelle qui permet de passer des politiques de réparation à des politiques nouvelles de prévention.

Les institutions de la coiffure mettent aussi à disposition un site emploi facilitant ainsi la recherche d'emploi.

Notre toute dernière réalisation, qui nous tenait à cœur, est d'aider ces jeunes apprentis à trouver un logement. Souvent, les jeunes rencontrent des points de blocage pour se loger : la distance entre le lieu d'habitation des parents, l'école et le salon, le prix du loyer et souvent bien des tracasseries administratives.

De ce fait, nous avons mis en place un numéro de téléphone servant de plateforme pour écouter, conseiller et orienter le jeune apprenti en alternance, à la recherche d'un logement et si nécessaire, au vu de sa situation lui apporter une aide financière.

Toutes ces actions sont menées paritairément, ce qui démontre, une fois de plus, que l'union fait la force et l'efficacité. Notre profession évolue, elle se transforme et elle a encore plus besoin aujourd'hui de ses apprentis qui seront les salariés de demain.

De même, il faut savoir contribuer à faire en sorte que nos salariés restent dans le métier.

C'est grâce à ce mélange d'idées pour atteindre ces objectifs communs que nous poursuivons pour la profession, nous sommes plus constructifs et prenons en compte les besoins de chacun.

Les institutions de la coiffure ont pour objectif de contribuer à faire de notre profession, qui, rappelons-le, est la deuxième branche artisanale et reçoit près d'un million de clients par jour, une profession attractive, socialement dynamique et à l'écoute de ses professionnels.

 Stéphanie Prat-Eymeric - Chargée de mission

Ergohair : point sur les réunions 2017-2018

Ergohair est un projet Européen mis en place par les partenaires sociaux du secteur de la coiffure et pris en charge par la Commission Européenne, autour des troubles musculosquelettiques (TMS).



Le premier Workshop s'est déroulé sur Hambourg, où les experts de divers pays ont fait part de leurs études.

Objectif final de l'appel à projet : mettre en place des incitations, recommandations....

- Hambourg : le constat
- Paris : la solution
- Bruxelles : la communication

Le premier workshop s'est déroulé à Hambourg les 11, 12 et 13 octobre 2017. En voici le programme :

- présentation et débat sur l'état actuel de la recherche et aux opinions des experts concernés par l'ergonomie dans le secteur de la coiffure ou la prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) sur les lieux de travail,
- identification des stratégies de prévention actuellement existantes au niveau national.

Durant ce workshop se sont également tenues des discussions avec des experts et des coiffeurs sur l'état d'avancement de l'OSH (approche préventive) dans le secteur de la coiffure.

Les données provenant de partenaires nationaux de toute l'Europe sont réunies, concernant les causes des congés de maladie, des maladies du travail et des accidents du travail. Par ailleurs, ont été présentés les résultats d'une enquête sur les opinions des employés au sujet de leur connaissance des éléments et des exigences de l'OSH afin d'améliorer leurs conditions de travail en tant que coiffeurs.

Objectifs à atteindre, tels que définis et approuvés dans la proposition du projet

Le deuxième workshop se déroulera les 10, 11 et 12 avril 2018 à Paris.

Les partenaires sociaux seront reçus en France, en présence d'AG2R et de la FGTA-FO.

Développement d'une stratégie de mise en œuvre adaptée aux employeurs

Ce deuxième workshop traitera d'un échange d'informations sur les exigences ergonomiques spécifiques de l'équipement/fournitures pour les coiffeurs et les clients identifiées dans les études sur l'ergonomie d'une part, et de présenter les lois et les normes s'appliquant aux producteurs de fournitures et aux pourvoyeurs d'autre part. Cet échange peut servir à évaluer si l'équipement/les fournitures dans le secteur de la coiffure sont adaptés aux normes ergonomiques les plus récentes et scientifiquement testées. Le dialogue entre les fabricants et le secteur de la coiffure peut être utile à établir - à l'égard de l'industrie - des recommandations européennes uniformisées et prouvées.

Les principes légaux des procédures d'évaluation et de gestion des risques visant à réduire les accidents et les maladies du travail seront pris en compte. Dans ce contexte, la discussion portera sur la mise en pratique et la gestion des dispositions de l'outil OiRA ou d'autres outils utilisés par les partenaires nationaux.

En outre, seront présentés les résultats de l'enquête au sujet des opinions des employeurs concernant leur connaissance des dispositions et des exigences de l'OSH afin d'améliorer leurs conditions de travail de coiffeurs.

Résultat : les observations et les évaluations obtenues seront utilisées afin de développer et d'adopter des recommandations globales en mettant fortement l'accent sur l'ergonomie, en exigeant et en respectant les bonnes pratiques.

 Stéphanie Prat-Eymeric- Chargée de mission

Nous attendons la date du workshop de Bruxelles, dont nous ne manquerons pas de parler dans le prochain magazine.

De périple en périple, rebondissement sur rebondissement : Qu'en est-il de l'accord cadre santé européen ?



La Commission Européenne nous a communiqué le 17 janvier qu'elle nous informerait sous peu du rejet de la législation sur notre accord, car elle considérait qu'il n'était pas politiquement opportun de légiférer en la matière. Toutefois, la Commission a exprimé son plein soutien à l'accord sur la coiffure, tant concernant ses dispositions que sa mise en œuvre par les partenaires sociaux eux-mêmes. À cette fin, la Commission a esquissé les grandes lignes d'un éventuel plan d'actions à élaborer conjointement avec les partenaires sociaux.

La position globale d'UNI Europa reste inchangée – partagée par Coiffure EU, à savoir que les partenaires sociaux de la coiffure demandent à la Commission de transmettre leur

accord au Conseil pour décision et législation d'application. Nous sommes fermement opposés à ce que la Commission rejette légalement notre demande pour des raisons d'opportunité politique. Nous sommes également d'avis que la réussite de la mise en œuvre de l'accord exige en définitive une législation qui tient compte de la structure des PME du secteur ainsi que l'efficacité de la politique en matière de santé et de sécurité, ce qui exige l'engagement des autorités nationales responsables.

Pour ce qui est de la voie à suivre, UNI Europa s'est adressé à la Commission pour entamer une discussion sur l'élaboration du plan d'action. Nous n'avons pas encore reçu de réponse. Nous prévoyons d'organiser une réunion du secteur de la coiffure à la mi-février. Le Comité de direction d'UNI Europa s'est réuni le 1^{er} mars 2018 pour discuter de cette question également. La circulaire E-007 contient plus d'informations sur la proposition de la Commission et l'évaluation que nous en faisons.

Aujourd'hui, nous ne baissons pas les bras et communiquerons l'orientation que nous envisagerons. La FGTA-FO se rallie à la position d'Uni Europa concernant l'accord signé en 2012 par les partenaires sociaux. Nous avons du mal à comprendre la position de la Commission Européenne qui a bloqué cet accord, alors que leur rôle premier est d'accompagner les secteurs d'activité dans la construction d'accords spécifiques sectoriels censés protéger les salariés.

 Stéphanie Prat-Eymeric - Chargée de mission



Quelques informations sur l'Action sociale Coiffure

En complément des garanties, les institutions de Prévoyance et de Complémentaire santé offrent un accompagnement financier aux salariés afin de les aider à surmonter des difficultés. Le montage d'un dossier est nécessaire dans le cadre de la prévoyance et de la retraite. Il permet aux salariés de bénéficier de divers soutiens financiers (aide à la scolarité, aux frais de déménagement, etc.)

Dans le cadre de la complémentaire santé, une aide peut être obtenue pour une meilleure prise en charge des frais de prothèses et des soins associés, d'un bilan de santé et d'autres prestations.

Des élus de la FGTA-FO siègent dans les commissions qui valident les dossiers.

Pour en bénéficier, la procédure n'étant pas la même que pour la complémentaire, la prévoyance ou la retraite, **prenez contact par mail avec Stéphanie Prat-Eymeric de la FGTA-FO (coiffure.esthetique@fgta-fo.org) qui vous dirigera et vous aidera à monter votre dossier.**

 Stéphanie Prat-Eymeric - Chargée de mission FGTA-FO



La FGTA-FO a été un acteur primordial dans l'aboutissement d'une aide au logement octroyée par le pôle coiffure AG2R, à travers l'action sociale. Cette aide, ponctuelle et à titre exceptionnel, pourra être demandée par tous les jeunes coiffeurs en contrat en alternance et contrat de professionnalisation ayant déjà leur CAP.

Afin de vous diriger dans vos démarches, vous pourrez prendre contact au :
01 43 95 76 98
actionsociale.coiffure@ag2rlamondiale.fr

Ce service vous guidera au préalable vers les différents organismes légaux qui devront être sollicités en priorité.

Point sur le Certificat de Qualification Professionnelle Esthétique Sociale

Pour rappel, la branche de l'esthétique a créé son CQP Esthétique Sociale, celui-ci ayant été intégré dans la grille de classification sous l'avenant n°15 du 22.06.2017 sur l'article 14 - création CQP.

Il annule et remplace le point 7.9 de l'article 14 (Formation Professionnelle), modifie l'article 11 – point 6 (Classifications et définitions des emplois) lui-même modifié en date du 18 octobre 2012 par l'avenant n°1 de la Convention collective nationale de l'esthétique - cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel, lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Le titulaire d'un CQP Esthétique Sociale débutant sera positionné dans la grille de la classification au Coefficient 175 – Esthéticien Social titulaire d'un diplôme en esthétique et du CQP esthétique sociale défini par la CPNE-FP de l'Esthétique exécutant les tâches prévues dans le référentiel d'activité.

La branche met tout en œuvre afin que ce CQP soit enregistré au RNCP le plus rapidement possible, fin 2018, début 2019. Le début des habilitations des centres de formation est prévu début 2019, pour ouvrir les premières formations en septembre 2019.

Il est destiné aux personnes qui veulent travailler en milieu hospitalier mais aussi en institut, qui souhaitent à présent recevoir un public de personnes âgées, handicapées, post soins...

La CPNEFP de l'esthétique habilite les centres (écoles) qui peuvent dispenser cette formation. Vous pouvez consulter la liste des écoles habilitées sur le site **www.fgtafo.fr**.

 Stéphanie Prat-Eymeric - Chargée de mission

Haute Coiffure Française : une édition 2018 éblouissante avec la nouvelle collection CAPSULE "V" !



Ambiance chic et choc, dimanche 11 février dernier, au Pavillon Baltard à Nogent-sur-Marne !

La Haute Coiffure Française a ébloui par ses coiffures spectaculaires et une collection printemps-été, baptisée "Capsule V" divinement Vintage, sans oublier la finale du HCF Trophy pour sa 10^e édition.

Mention spéciale pour cette manifestation organisée autour d'un grand diner avec un public international de coiffeurs connus et reconnus dans leur pays, soit plus de 800 participants venus de 42 pays différents. Idées, astuces, ainsi qu'une grande part de rêve ! Un très beau succès pour un défi relevé par la Haute Coiffure Française.

YOUNG TALENTS

Moment clé et en direct pour les 4 jeunes talents.

- Julien Brion
- Sylvain Lipinski
- Germain Evrard-Lebret
- Fabrice Perissinotto

Les Vainqueurs du HCF Trophy 2018.

Gagnante : Anna Kovaleva (Salon Sem à Vladivostok – Russie)

- Prix digital : Cyrill Hohl (Salon Avant Garde – Luxembourg)
- Prix Coloration L'Oréal Produits Professionnels : Anna Pavlicova (Salon Petra Mechurova – République Tchèque)

 Jacques Belenotti



Quelques mots sur Nicolas Christ, organisateur de la manifestation :

Coiffeur strasbourgeois, champion de France junior en 1986, Sénior en 1987, Meilleur Ouvrier de France en 1994.

De là s'en suit un très beau parcours, puisqu'il est aujourd'hui Vice Président mondial de la Haute Coiffure Française (HCF) depuis 2009, et Président national des Meilleurs Ouvrier de France (MOF) de 2012 à 2017.

Avec les réformes du Code du travail et les nouvelles ordonnances Macron-Pénicaud, il nous a paru important de faire un état sur les nouvelles motivations du licenciement par l'employeur et les derniers arrêtés de jurisprudence, suite à la parution des décrets.

Vous retrouverez votre rubrique Question-réponse dans le prochain magazine.

Motivation du licenciement

L'absence d'indication ou de précision du motif de licenciement ne signifie pas absence de cause réelle et sérieuse. Il s'agit néanmoins d'une irrégularité entraînant une indemnité d'un mois de salaire.

Le salarié dispose d'un délai de 15 jours pour demander à l'employeur de préciser le motif de son licenciement.

La réforme de la procédure de licenciement apportée par l'ordonnance 2017-1387 de septembre 2017 a simplifié les conditions de l'énonciation du motif d'un licenciement pour motif personnel ou pour motif économique.

Un décret vient d'apporter les précisions pratiques nécessaires pour l'entrée en vigueur de ces dispositions à compter du 18 décembre 2017.

La lettre de notification d'un licenciement doit énoncer le ou les motifs invoqués par l'employeur (Code du travail, article L1232-6).

L'absence ou l'insuffisance de motif ne peut cependant plus permettre de considérer que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Il s'agit d'une irrégularité de procédure ne pouvant justifier pour le salarié que l'indemnité d'un mois de salaire minimum.

Le motif peut être indiqué ou précisé postérieurement, soit à l'initiative de l'employeur, soit à la demande du salarié.

Le salarié dispose d'un délai de 15 jours, suivant la notification du licenciement, pour demander à l'employeur des précisions sur les motifs indiqués (par lettre recommandée avec avis de réception ou par remise par récépissé).

De son côté, l'employeur n'est pas obligé de répondre à la demande du salarié s'il estime que la lettre de licenciement est suffisamment précise. S'il souhaite répondre pour apporter des précisions sur le motif de licenciement, il dispose d'un même délai de 15 jours après la réception de la demande du salarié. Sa réponse ne vise qu'à préciser le motif énoncé, le cas échéant, dans la notification de licenciement.

Le cadre d'un éventuel litige sur la validité du motif est déterminé par la lettre de licenciement, éventuellement précisée par l'employeur, à son initiative ou à la demande du salarié.

L'absence du motif de licenciement ne signifie pas absence de cause réelle et sérieuse. A l'inverse, l'absence de cause réelle et sérieuse, à défaut de réintégrer le salarié, ouvre droit au salarié à une indemnité déterminée en fonction du barème variant selon l'ancienneté (barème de l'article L1235-3 du Code du travail).

**Code du travail, article L1235-2
Décret 2017-1702 du 15/12/2017**

L'essentiel des arrêts rendus récemment par la cour de cassation

Exécution du contrat

- La cour d'appel ayant retenu, d'une part, que les parties étaient convenues de faire application de la loi française en ce qui concernait tant le régime de retraite de base que le régime de retraite complémentaire géré par la Caisse de retraite des expatriés et que l'employeur s'était ainsi engagé à affilier le salarié à ces régimes et à s'acquitter des cotisations correspondantes et, d'autre part, constaté que l'employeur avait manqué à cette obligation d'affiliation, la demande du salarié en remboursement par l'employeur de la somme correspondant au rachat des 21 trimestres de cotisations correspondants doit être accueillie. **(cass.soc. 10/01/2018 n°15-24.009 F-D)**

- N'a pas violé les articles 7 et 16 du code de procédure civile, ni l'article 6 § 1 de la convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, la cour d'appel qui, pour condamner l'employeur à payer au salarié des dommages et intérêts pour harcèlement moral et pour licenciement nul, s'est notamment fondée sur les résultats de l'enquête préliminaire menée par le procureur général à la suite d'une plainte déposée par l'employeur, et ayant invité les parties à en prendre connaissance en précisant qu'ils

seraient débattus à l'audience, l'employeur ayant sollicité le versement de nouvelles pièces sans demander que celles relatives à l'enquête préliminaire soient écartées des débats. **(Cass.soc. 10/01/2018 n°16-13.310 F-D)**

Cessation - Rupture de contrat

- Ayant constaté que les opérations litigieuses effectuées par le salarié d'une banque avaient été portées à la connaissance de ses supérieurs hiérarchiques et que l'employeur, informé de ces démarches, ne s'y était jamais opposé, la cour d'appel a pu en déduire que la faute grave n'était pas caractérisée et décider que le licenciement ne procédait pas d'une cause réelle et sérieuse. **(Cass.soc. 10/01/2018 n°15-27.781 F-D)**

- Ne peut bénéficier des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi le salarié embauché sous contrat de mission après l'adoption d'un premier plan, puis par contrats à durée déterminée successifs, le dernier étant postérieur à la mise en oeuvre d'un second PSE dans l'établissement d'affectation. **(Cass.soc. 10/01/2018 n°16-21.244 F-D)**

Redonner l'envie des métiers de la coiffure aux jeunes générations

La 26^e édition du concours "Un des Meilleurs Ouvriers de France" pour la coiffure se tiendra en 2018. Denis Wittmer, coiffeur à Mulhouse et lui-même titulaire du MOF, sera le Président de cette classe, c'est-à-dire l'organisateur du concours. Le FGTA-FO Mag a rencontré ce chef d'entreprise qui a gravi tous les échelons en s'appuyant sur son talent et sa passion. Pour vous, il a accepté de revenir sur son parcours et sur sa vision d'un métier qu'il exerce depuis 35 ans maintenant.



Denis Wittmer

Pouvez-vous présenter votre parcours professionnel à nos lecteurs ?

Enfant de coiffeurs, ce métier a toujours été une évidence pour moi.

J'ai donc commencé mon apprentissage à 15 ans pour obtenir mon CAP, et puis à 21 ans j'ai passé avec succès mon brevet de maîtrise.

Après mon service militaire, je me suis inscrit au concours du MOF à 22 ans. Je savais que j'avais des compétences et des capacités et je voulais me situer par rapport aux autres. Moi qui pensais être bon, je me suis rendu compte que la marche était très haute ! Il m'a finalement fallu trois années de travail acharné pour décrocher le MOF à 24 ans.

Quelle influence ce diplôme a-t-il eu sur votre carrière ?

Ce diplôme n'est pas une fin en soi. Pour moi ça a été un commencement, un superbe tremplin. J'en suis encore ému aujourd'hui. Le MOF, c'est un véritable sacre, c'est magique. C'est quand même le Président de La République en personne qui nous remet la médaille !

Bien sûr, c'est beaucoup de travail et de sacrifices en amont, et après on se doit de respecter cette éthique d'excellence toute sa carrière, mais cela reste une pression saine quand on aime son métier.

Grâce à ce sésame, j'ai travaillé dans des établissements prestigieux comme le Lido, j'ai pu gérer mon salon et être ambassadeur chez Wella. En 2008, j'ai été nommé en quelque sorte formateur des formateurs dans le cadre de la mise en place du brevet de maîtrise niveau 3. Aujourd'hui, je suis chef d'entreprise à Mulhouse dans un salon que j'ai repris.

Vous avez été nommé Président de la classe pour le 26^e concours de MOF. Pouvez-vous nous en dire plus ?

Le Président de la classe est président du jury qu'il doit composer, il doit établir le référentiel et gérer l'organisation.

Justement, vous avez convié des représentants FO à faire partie du jury, ce qui n'était pas arrivé depuis longtemps. Pourquoi cette démarche ?

J'avais envie d'avoir un jury ouvert, pas que des chefs d'entreprise. Pour avoir un jugement le plus parfait possible sur ce que l'on attend de l'excellence dans notre métier, il fallait intégrer au jury toutes les composantes de notre secteur et FO en fait partie.

Qui peut se présenter au concours et quelles sont les épreuves ?

Les candidat(e)s doivent avoir 24 ans minimum et avoir un diplôme de coiffeur (CAP, BP, etc.).

La sélection s'opère selon quatre épreuves :

- la coupe homme,
- la transformation couleur avec une coupe femme,
- une ondulation modernisée,
- un montage artistique.

La coiffure est un métier qui subit un défaut d'attractivité, avec beaucoup de turn-over. Quel rôle le MOF peut-il jouer pour y remédier ?

Dans les métiers de bouche, les MOF ont su se donner une visibilité. Ils donnent envie, font rêver nos jeunes, ça les booste comme de voir des sportifs de haut-niveau. Quand on a des chefs de file comme ça, ça pousse le métier. Il faut médiatiser notre MOF, et c'est pourquoi on a noué des contacts avec des chaînes de télévision pour suivre un candidat des sélections à la finale. La coiffure a déjà été populaire. Dans les années 1980, on recevait des CV à la pelle. Si on arrive à redonner cette envie, on aura gagné !

Pour en savoir plus sur le concours, rendez-vous sur www.meilleursouvriersdefrance.org

 Propos recueillis par Alexandre Rault

La FGTA-FO, un interlocuteur historique et incontournable dans la coiffure et l'esthétique.

Avec plus de 25 % dans la coiffure et près de 18 % dans l'esthétique, notre représentativité fait que nous sommes des acteurs incontournables du dialogue social de ces 2 branches.

Concernant la coiffure, la FGTA-FO a toujours été historiquement présente, avec la création de la caisse de retraite de la coiffure, créée en 1963, mais aussi de la mutuelle des métiers. Notre organisation est également à l'origine de la création du Brevet professionnel dans la coiffure que nous défendons toujours farouchement face à sa remise en question.

Concernant l'esthétique nous enregistrons en 2017 une progression de plus de 10 points par rapport à la dernière mesure d'audience de 2013, ce qui nous place dans une situation plus confortable et qui nous permet d'être force de proposition suite à la disparition de 2 organisations syndicales qui n'ont pas franchi le seuil fatidique des 8 % pour pouvoir siéger dans la branche.



LA REPRÉSENTATIVITÉ

Dans la branche Coiffure : la FGTA-FO est forte de 100 % de représentativité dans de nombreuses entreprises du groupe Provalliance (Franck Provost) telles que HairCC Aquitaine, DSL Finance, Maniatis St Germain, Maniatis Rue de Sèvres, Franck Provost Saint-Germain-en-Laye, mais aussi deux salons du groupe Biguine Paris, grâce à l'implication de ses représentants et à des formations syndicales en amont des élections.

Dans la branche Esthétique. Dix points supplémentaires... Mais pas sans mal !

Lors des élections TPE de 2012, une organisation syndicale concurrente avait illégalement aggloméré à ses résultats de la branche Esthétique ceux de la branche parfumerie, ce qui a eu pour effet la faiblesse de notre représentativité.

Pour les élections en 2016, la FGTA-FO a été vigilante pour que cela ne se reproduise pas.

Il a tout de même fallu une intervention de la Confédération auprès de la DGT pour que la FGTA-FO soit rétablie dans ses droits et dans sa représentativité, à hauteur de 17,81 %, ce qui a permis de progresser de 10 points dans cette branche.

DOSSIER - BILAN ET PROJECTION

LES PRINCIPAUX ACCORDS SIGNÉS DURANT CES 4 DERNIÈRES ANNÉES

- **Accord Salaires dans l'Esthétique** (10 novembre 2016)
- **Accord Salaires dans la Coiffure** (10 novembre 2016)
- **Avenant prévoyance dans la Coiffure** (juillet 2015)
- **Accord sur la complémentaire santé dans l'Esthétique** (7 octobre 2015)
- **Accord sur les salaires dans la Coiffure** (8 juillet 2015)
- **Accord sur l'Égalité professionnelle dans la Coiffure** (3 février 2014)
- **Accord sur le Régime prévoyance dans la Coiffure** (3 juillet 2013)

Ayant des revendications très précises sur le temps partiel (revendique les 30 h et le temps partiel choisi), la FGTA-FO n'a pas signé l'accord temps partiel dans la coiffure et dans l'esthétique.

LA SYNDICALISATION COMMUNE

Depuis le Congrès de 2013, l'accent a été mis sur la présence de la FGTA-FO sur le terrain, afin de faire connaître le syndicat général de la coiffure et de l'esthétique, et accroître la représentativité de la FGTA-FO.

Cela passe notamment par l'investissement quotidien de nos équipes mais aussi par des créations de sections, comme dans le groupe Biguine, et par la formation des adhérents.

Mais nous devons reconnaître que la syndicalisation dans la coiffure et l'esthétique n'est pas aisée, d'abord compte tenu de la nature des entreprises concernées (29 % des entreprises n'ont qu'un à deux salariés, et seulement 1 % des entreprises ont dix salariés et plus), et aussi en raison de la proximité entre l'employeur et le salarié. Pour la FGTA-FO, que les établissements soient en franchise ou indépendants ne change pas la donne pour la syndicalisation. Pour nous, il est plus facile de structurer des équipes syndicales dans les grands groupes tels

que Provalliance (groupe Franck Provost), où nous pouvons entrer par le biais des instances représentatives du personnel.

Les groupes ont une politique sociale mais, à l'instar des autres secteurs professionnels, ils ne peuvent pas l'imposer à leurs salariés. Nous faisons notre possible pour intéresser les salariés au monde syndical et les impliquer dans la défense de leurs droits. Mais le plus souvent, ils ne font connaissance avec le syndicat que lorsqu'ils ont besoin d'être défendus lors de leurs démarches auprès des Prud'hommes. C'est pourquoi nous avons entrepris de visiter les salons afin d'être plus visibles auprès des salariés dans l'ensemble des régions afin d'expliquer notre action, et ce que nous pouvons apporter aux salariés.

La FGTA-FO a proposé à plusieurs reprises des formations spécifiques à nos élus qui ont souvent décliné nos offres, en raison notamment des primes sur le chiffre d'affaires.

Nous nous efforçons d'impliquer d'autres salariés pour les élections à venir, et de faire en sorte que ceux qui ont envie de voir des avancées dans leur société poussent leurs élus à interagir par le biais de leur mandat.

Durant cette mandature, nous nous sommes déplacés aussi bien dans les petites que dans les grandes structures, dans les enseignes de l'esthétique et de la coiffure, et nous n'hésitons pas à faire déclencher des élections quand les effectifs le permettent, qu'il s'agisse de franchisés ou de succursales.

L'ACCOMPAGNEMENT JURIDIQUE

L'accent a été porté sur l'accompagnement juridique des adhérents et salariés. Notre équipe a effectué des déplacements réguliers à la rencontre des salariés de la profession en colloques ou directement dans les salons. À chaque visite, très souvent en partenariat avec les Unions Départementales, nous avons pu échanger avec nos camarades, répondre à leurs questions, inquiétudes et attentes.



DOSSIER - BILAN ET PROJECTION

Le guide juridique a été un véritable succès, il apporte des réponses concrètes aux salariés et démontre chaque jour l'intérêt de notre action auprès de ces secteurs. La grande majorité des salariés de nos branches travaille dans de petites voir très petites entreprises, sans représentants syndicaux. Ils sont souvent éloignés des informations conventionnelles, juridiques, liées à leurs contrats, aux évolutions de leurs conventions collectives ou aux accords paritaires, c'est là que nous intervenons !

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La FGTA-FO a été partie prenante de la mise en place de plusieurs certificats de qualification professionnelle, tant dans la branche de la Coiffure que dans celle de l'Esthétique. Il faut rappeler qu'un CQP assure une prise d'échelon dans la grille de qualification et de salaire.

CQP dans l'Esthétique : un dynamisme reconnu

- SPA praticien
- SPA manager

- Maquilleur animateur conseil
- Styliste ongulaire
- En cours : Esthétique sociale

CQP dans la Coiffure :

- CQP responsable d'établissement
- En cours : Titre cheveux spécifique

LES REVENDICATIONS POUR LA SUITE

Pour les années à venir, nous allons continuer à développer notre présence sur le terrain et à structurer notre action syndicale. Les salaires restent une de nos priorités, tout comme la protection des salariés en lien avec la prévention de la santé. La mise en place des titres-restaurants dans le secteur de la coiffure est un de nos principaux chevaux de bataille. La FGTA-FO porte également la revendication d'un 13^e mois conventionnel.

 Olivier Grenot

Une dynamique de syndicalisation

Le point de vue de Dejan Terglav sur le secteur de la coiffure



Dejan Terglav
Secrétaire général
de la FGTA-FO

Aujourd'hui, on doit se poser une question : Comment défendre les intérêts des salariés de la coiffure qui travaillent dans des petits salons indépendants où il n'existe pas de représentant syndical ? Entrer dans ces salons pour présenter la FGTA-FO et son action syndicale n'est jamais facile, parce que le patron est présent.

Nous parvenons plus facilement à syndiquer les salariés des grands groupes, notamment par ce qu'ils parlent entre eux et qu'ils peuvent s'organiser pour se défendre et faire entendre leurs droits. Pour autant, nous ne devons pas renoncer à des actions de communication afin de mieux nous faire connaître dans les salons indépendants et les salons franchisés, pour faire savoir aux salariés qu'ils peuvent accéder à l'information syndicale et à la défense de leurs droits.

Valoriser notre image de négociateurs dans la branche professionnelle de la Coiffure

Bien souvent, les salariés ignorent que les syndicats négocient dans les branches professionnelles pour obtenir des avancées sociales qui s'appliqueront à l'ensemble des salariés de la branche. Il faut savoir qu'en 2012, la FGTA-FO a négocié et obtenu l'obligation pour l'employeur de mettre à la disposition de ses salariés le matériel et l'outillage nécessaire à l'exercice de leur activité (ciseaux, tondeuses, sèche-cheveux...).

Actuellement, la FGTA-FO se bat avec conviction pour que les salariés du secteur de la coiffure puissent bénéficier de tickets-restaurants. Elle reste également très vigilante par rapport à l'arrivée des nouveaux modèles de coiffure discount qui recherchent avant tout la rentabilité des coûts. Si la coupe est bon marché, tout va avec, le salaire de la coiffeuse, son statut juridique et sa représentation sociale.

Les salariés de la profession nous ont attribué 25 % des suffrages lors des dernières élections professionnelles. Cela ne peut que nous encourager à rencontrer les salariés sur leur lieu de travail et dans les salons professionnels et porter leurs revendications syndicales dans la branche professionnelle et dans les entreprises.

 Dejan Terglav

Lors du MCB 2017, Elisabeth et Jean-Charles sont venus comme chaque année pour aider notre syndicat à mieux faire connaître son action.

Très actifs, ils s'efforcent de répondre aux nombreuses questions des salariés de la coiffure et de l'esthétique qui passent sur le stand de la FGTA-FO. Elisabeth et Jean-Charles sont également très impliqués dans la bonne mise en place et l'organisation du stand de la FGTA-FO sur le MCB. Une présence sur le terrain qui fait écho à l'aide précieuse et aux nombreuses initiatives qu'ils mettent en œuvre tout au long de l'année en faveur du développement de la syndicalisation.

Je tiens à les remercier pour leur investissement personnel qui est fort appréciable.

 Richard Roze - Secrétaire fédéral

Rencontre avec Elisabeth Tallobre et Jean-Charles Blanc : "Toujours mieux faire connaître notre rôle aux salariés"



Elisabeth Tallobre

Bonjour Elisabeth, quel est ton parcours syndical ?

J'ai été élue en 2009 au sein de Big Services. Je n'avais aucune idée du syndicalisme mais lorsque j'ai su que Provalliance mettait en place des élections du personnel, j'ai voulu m'impliquer pour devenir porte-parole de mes collègues.

Après un mandat en tant que secrétaire adjointe de la DUP, mes camarades du CE m'ont réélue secrétaire. Mon activité au sein de l'organisation m'intéresse, c'est pourquoi je prends part au syndicat général de la coiffure et de l'esthétique (SGFOSCE) ce qui m'a menée au poste de trésorière adjointe.

Que t'apporte l'action syndicale ?

J'aime me rendre utile pour le bien de mes collègues, répondre à leurs attentes. Faire remonter leurs revendications, me battre pour leurs acquis, il y a beaucoup de choses à faire évoluer dans la coiffure. Ce retard est aussi le signe d'une certaine difficulté à faire bouger les choses.



Jean-Charles Blanc

Bonjour Jean-Charles, comment es-tu devenu coiffeur et syndicaliste ?

J'ai commencé mon apprentissage dans un grand salon

Il est souvent difficile de se faire entendre. C'est pourquoi, avec Jean-Charles, nous ne lâchons rien. Arrivera bien le moment où les employeurs coiffeurs vont commencer à réfléchir non pas seulement en euros immédiatement dépensés mais avec, le recul, combien certaines mesures sociales essentielles peuvent leur permettre d'économiser beaucoup plus sur le long terme. On est dans le gagnant-gagnant !

Comment vois-tu ton action évoluer ?

Aujourd'hui, je suis aussi en relation avec d'autres CE, ce qui permet d'échanger nos idées, c'est un apport mutuel pour l'avancée de chaque négociation pour nos collègues. Grâce à la formation syndicale, qui pour ma part est un incontournable, je peux remplir mon rôle comme il se doit et j'ai encore besoin de formation surtout sur le CSE qui prendra effet au plus tard au premier janvier 2020. La syndicalisation au sein de mon entreprise est pour moi un motif de satisfaction, celle du travail fournit pour mes collègues. Si je n'avais pas d'adhésion en retour, je serais fortement déçue car cela voudrait dire que je ne leur apporte pas ce dont ils ont besoin. Ou bien qu'il n'y aurait pas de reconnaissance de mon investissement. Heureusement ce n'est pas le cas.

Depuis que je suis trésorière adjointe du SGFOSCE, je me rends mieux compte de l'évolution du syndicat. Je vois que notre action est de plus en plus connue et reconnue et que les salariés de la coiffure et de l'esthétique se réfèrent à nous dès qu'ils ont des interrogations. Je peux ainsi mesurer "en temps réel" le niveau de fidélisation de nos adhérents.

 Propos recueillis par Stéphanie Prat-Eymeric

parisien en 1979 à Paris puis, CAP et mention complémentaire en poche, j'ai eu diverses expériences en salon, notamment en tant que responsable régional dans un grand groupe. Je travaillais six jours sur sept en étant payé cinq... et j'ai décidé de quitter ce poste pour devenir coiffeur pour homme dans un salon de Neuilly.

C'est à cette époque que j'ai reçu par hasard un bulletin d'information FO. J'ai alors décidé d'adhérer au syndicat par curiosité, je n'avais pas de problème particulier dans mon travail. Je voulais avant tout mieux connaître la profession et son fonctionnement.

Dans les années 1990, après avoir rencontré des militants FO dont Jacques Belenotti, on m'a demandé si je souhaitais

devenir administrateur de la caisse de retraite et de la caisse de prévoyance de la coiffure, ce que j'ai accepté.

J'ai ensuite quitté la coiffure en 1998 pour travailler dans le secteur des ressources humaines, puis je suis retourné à mes ciseaux en 2001 chez Fabio Salsa à Courbevoie dans le salon où je travaille toujours aujourd'hui.

Il y a quelques années, en parcourant les allées du salon MCB, j'ai rencontré Stéphanie Prat qui m'a donné l'envie de rejoindre à nouveau FO, donc me voilà de retour !

Après avoir connu FO pendant toutes ces années, comment vois-tu l'avenir du syndicat, comment souhaites-tu le voir évoluer ?

Il faut tâcher de rénover l'image non seulement de FO mais du syndicalisme en général. Il faut faire en sorte que le syndicalisme reprenne du poil de la bête. On doit faire baisser la moyenne d'âge en étant plus présents sur les réseaux sociaux.

Par ailleurs, nous devons continuer à être incontournables auprès des employeurs dans les négociations et faire comprendre ce rôle aux salariés.

Les salariés associent souvent grèves et syndicats et ne voient pas tout le travail que nous faisons pour eux dans les négociations paritaires. Nous devons leur expliquer à l'aide de moyens modernes, avec des vidéos, etc. Il faut aller là où les gens s'informent désormais : Youtube, Facebook, etc.

En parlant de négociations, il y a des thèmes qui te tiennent particulièrement à cœur ?

La formation ! En France nous n'avons pas une culture de formation dans l'entreprise, nous nous attendons à ce que les salariés arrivent déjà prêts à 100% or c'est rarement le cas. Il faut absolument développer ce point.

Les salaires et les conditions de travail doivent aussi être regardés comme des enjeux d'attractivité et non des contraintes par les employeurs. Peu de gens restent dans le métier. Le statut de salarié n'attire plus. Nous avons aujourd'hui une saturation de coiffeurs à domicile ou d'indépendants et des postes vacants en salon...

Aujourd'hui tu es simple militant, souhaites-tu t'engager davantage avec la Fédération ?

Oui bien sûr je suis disponible. En côtoyant davantage les autres syndicats issus de différents secteurs professionnels, on ne peut qu'y gagner, c'est un enrichissement. Il faut mutualiser nos efforts et nos moyens pour mieux servir les salariés et qu'ils nous donnent assez de poids aux élections pour continuer à le faire.

Propos recueillis par Alexandre Rault



Jean-Charles Blanc, Stéphanie Prat-Eymeric et Elisabeth Tallobre (de dos) sur le MCB 2017

Se former avec le plan de formation

Le plan de formation est un document établi par l'employeur au sein de chaque entreprise et qui a pour objet de recenser l'ensemble des actions de formation que l'employeur doit et entend mettre en œuvre l'année suivante (N+1), que ce soit à son initiative ou avec son accord.



Qui est concerné ?

Tous les employeurs sont soumis à l'obligation d'adapter les compétences de chacun de leurs salariés à leur poste de travail et de maintenir leur capacité à occuper un emploi.

C'est de cette obligation que découlent l'élaboration et la formalisation, toutefois non imposée par la loi, d'un plan de formation fixant les engagements de l'employeur en matière de formation de ses salariés.

L'employeur reste toutefois libre de choisir les salariés à qui il souhaite faire bénéficier d'une formation, dès lors que la sélection ne repose pas sur un ou plusieurs critères discriminatoires tels que la situation familiale du salarié, son âge, son origine ethnique, ses activités syndicales, etc.

Un salarié peut également prendre l'initiative de demander à son employeur de suivre une formation inscrite sur le plan de formation de l'entreprise, mais doit toutefois recueillir son accord pour pouvoir bénéficier de la formation souhaitée dans ce cadre.

Quelle forme prend le plan de formation ?

Si la loi n'impose pas directement de formaliser le plan de formation, il est difficile, dans les faits, de s'en passer. En effet, l'employeur est tenu à une obligation de consultation des représentants du personnel, et doit faire le nécessaire pour distinguer, au sein du plan de formation, deux types d'actions de formation en fonction de leur finalité :

• Catégorie 1

Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies ou des organisations. Ces formations permettent d'apprécier l'effort de

l'employeur au regard de son obligation légale de former ses salariés en vue de maintenir leur capacité à occuper un emploi, ou de ses obligations en matière d'hygiène, de santé ou de sécurité par exemple. Le salarié est tenu d'accepter de suivre ces formations.

• Catégorie 2

Les actions de développement des compétences, de lutte contre l'illettrisme ou en faveur de l'accès au certificat CléA (socle de compétences et de connaissances professionnelles), de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de bilan de compétences. Elles peuvent être proposées par l'employeur au salarié pour lui permettre, notamment, d'évoluer professionnellement (élargissement de son périmètre de compétences ou évolution sur un nouveau poste), mais le refus du salarié de participer à ces actions ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. De même, lorsque l'action de formation mobilise des heures inscrites sur le compte personnel de formation (CPF) du salarié et que l'employeur a donné son accord, l'action doit figurer sur le plan de formation dans la catégorie 2 "développement des compétences".

Pour permettre la bonne information et la consultation des représentants du personnel, le plan de formation doit donc faire apparaître l'ensemble des actions de formation, réparties dans les deux catégories selon leur finalité, leur durée, leur objectif et les salariés bénéficiaires.

Comment est élaboré le plan de formation ?

Le plan de formation est un outil qui relève de la responsabilité de l'employeur, dans le cadre de l'exercice de son pouvoir de direction, et les formations qu'il y inscrit répondent donc aux besoins de formation qu'il a pu identifier au sein de l'entreprise.

Idéalement, le plan de formation doit être un point d'équilibre entre : l'obligation de l'employeur d'adapter les compétences de ses salariés ; les formations au service des axes stratégiques et des projets de développement définis par l'entreprise ; et les souhaits de formation des salariés, recensés lors de l'entretien professionnel, temps de dialogue entre l'employeur et le salarié qui doit impérativement être organisé tous les deux ans (*art. L. 6315-1 du code du travail*).

Quelles sont les modalités de mise en œuvre ?

• Catégorie 1

Actions de formation suivies par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liées à son évolution ou son maintien dans l'emploi : elles constituent un temps de travail effectif et donne lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

• Catégorie 2

Actions de formation ayant pour objet le développement des compétences : lorsque ces heures de formation se déroulent pendant le temps de travail, elles sont soumises au même régime que les actions d'adaptation au poste de travail, avec maintien de la rémunération. Mais un accord entre l'employeur et le salarié peut prévoir que la formation se déroulera pour tout ou partie en dehors du temps de travail

Dans ces conditions, sont à la charge de l'employeur, et donc inscrits au plan de formation, la rémunération des salariés (y compris les charges sociales, lorsque l'action de formation s'effectue pendant le temps de travail), ainsi que les frais de transport, de logement et de restauration (et les charges sociales correspondantes).

Quel est le rôle des représentants du personnel ?

Les représentants du personnel sont consultés chaque année sur la politique de formation de l'employeur (formalisée par le plan de formation) dans le cadre du bloc de consultation sur la politique sociale de l'entreprise.

À cette occasion, ils ont pour missions de vérifier que :

- l'employeur répond bien à son obligation légale de former ses salariés, c'est-à-dire que l'investissement (dépenses de formation pour lequel l'employeur a donné son accord) est suffisant au regard des besoins en formation des salariés de l'entreprise ;
- que sont correctement distinguées les actions de formation relevant de la catégorie 1 et de la catégorie 2, au regard de leur finalité et en fonction de la situation professionnelle des salariés concernés ;

- que les actions relevant de la catégorie 2 (développement des compétences) ont bien donné lieu à la formalisation écrite, avant le départ en formation, des engagements de l'employeur en matière de reconnaissance dans l'emploi des compétences acquises par la formation ;
- que les actions programmées l'année précédente ont bien eu lieu ;
- que les engagements formalisés pour des actions qui se sont déroulées l'année précédente ont bien été tenus par l'employeur.

Les informations communiquées aux représentants du personnel par l'employeur, dans la base de données économiques et sociales (BDES), doivent être suffisamment claires et précises pour leur permettre de rendre un avis éclairé sur la politique de formation élaborée par l'employeur pour l'année suivante. Que l'avis rendu soit positif ou négatif, il est important qu'il soit motivé : les représentants du personnel doivent formaliser leur compréhension du plan de formation et des engagements de l'employeur, ainsi que leurs pistes d'amélioration pour les exercices suivants. De même, s'ils estiment qu'ils ne sont pas en mesure de rendre un avis, ils doivent motiver cette décision et pointer les éléments qui les ont entravés dans l'exercice de leur mission.

Secteur confédéral FO formation professionnelle

Conclusion par Michel Beaugas, Secrétaire confédéral en charge de la formation professionnelle



Michel Beaugas

“Le gouvernement a saisi les interlocuteurs sociaux par le biais d'un document d'orientation pour négocier les modalités et le financement de la formation professionnelle continue en leur demandant de supprimer le CIF.

Cette négociation a commencé le 24 novembre 2017. Cet accord devrait préserver un droit à la formation longue, rémunérée de type CIF et voir les heures et le plafond CPF augmenté. Le plafond passerait ainsi de 150 à 400 heures, cet accord devra être retranscrit dans un projet de loi et être applicable au 1^{er} janvier 2019”.

BULLETIN D'ADHÉSION

SYNDICAT GÉNÉRAL FORCE OUVRIÈRE des Services de la COIFFURE ET DE L'ESTHÉTIQUE (S.G. F.O. S.C.E.)

Siège social : FGTA-FO - 7, passage tenaille - 75680 PARIS Cedex 14

Tél : 01 40 52 85 10 - coiffure.esthetique@fgta-fo.org

Bulletin d'adhésion

Je soussigné(e), déclare adhérer au Syndicat Général Force Ouvrière des Services de la Coiffure et de l'Esthétique :

NOM : Prénom :

Né(e) le : à :

Adresse complète :

Code Postal : [][][][][] Ville :

Tél. : E-Mail :

Je souhaite Je ne souhaite pas recevoir les informations syndicales par e-mail.

Appartenez-vous à un Groupe d'entreprise ? OUI NON

Nom de l'Entreprise :

Adresse :

Code Postal : [][][][][] Ville :

Tél. : E-Mail professionnel :

Ouvrier Employé Agent de Maîtrise Cadre

Temps plein Temps partiel

Besoin de renseignements sur vos droits ?

Contactez le service juridique au 01 40 52 85 11 - 01 40 52 85 15 ou juridique@fgta-fo.org

COTISATIONS 2018

Salariés à temps plein	139 euros
Salariés à temps partiel et en contrat de professionnalisation	78 euros
<i>(déduction fiscale à hauteur de 66%)</i>	

Vous bénéficiez désormais d'un crédit d'impôt égal à 66 % du montant des cotisations syndicales annuelles versées. Si vous êtes non imposable vous recevrez à compter de maintenant un chèque du Trésor Public.

L'adhésion, après la déduction fiscale, vous revient donc par an, à :

- 47,26 euros pour un temps plein
- 26,52 euros pour un temps partiel ou un contrat de professionnalisation

Date d'Adhésion : SIGNATURE :

A renvoyer à l'adresse mail ou postale suivante : S.G. F.O. S.C.E. - 7, passage Tenaille - 75680 PARIS Cedex 14

☎ 01 40 52 85 10 - 06 63 83 59 13 - ☎ 01 40 52 85 12 - ✉ coiffure.esthetique@fgta-fo.org

📘 <https://www.facebook.com/fgta.forceouvriere> - 🐦 <https://twitter.com/fgtaFO> - 🌐 www.fgtafo.fr

AESIO, UN GROUPE MUTUALISTE AU PLUS PRÈS DES SALARIÉS



Le Groupe AESIO, composé des mutuelles Adréa, Apréva, Eovi Mcd, propose des avantages et des services concrets aux salariés :

- ... **Un service de proximité** avec un réseau de plus de 300 agences réparties sur l'ensemble du territoire.
- ... **Un service tiers-payant intégral** grâce aux nombreux accords conclus sur l'ensemble du territoire.
- ... **Un espace sécurisé** pour consulter vos remboursements et effectuer des démarches en ligne.
- ... **Un réseau de soins KALIVIA** pour bénéficier d'équipements optiques et auditifs au meilleur rapport qualité/prix.
- ... **Un service d'assistance** en cas d'hospitalisation, de maternité, d'immobilisation à domicile.
- ... **Un service de prévention** pour participer à des actions de santé publique et santé au travail.
- ... **Un fonds d'action sociale** pour des salariés en situation sociale et financière difficile.

Vos contacts :

Christine MICHAUD-RUFFIER
christine.michaud-ruffier@aesio.fr
01 80 49 80 35 - 06 76 24 16 82

David DELOYE
david.deloye@aesio.fr
01 80 49 80 05

 GROUPE
AESIO

