

#124 LE MAG

#MAGAZINE D'INFORMATIONS SYNDICALES DES SALARIÉS #DE L'AGRICULTURE
#DE L'ALIMENTATION #DES TABACS #ET SERVICES ANNEXES FORCE OUVRIÈRE

FO **FGTA**
La force et la cohésion

DÉCEMBRE 2022



DOSSIER : ÉLECTIONS CSE

LA FGTA EST AU RENDEZ-VOUS

Pages 17 à 21



#SUR LE TERRAIN

Les actualités
sur le terrain



#AVEC FORCE

Les USTA



#PORTRAITS CROISÉS

Anne Mancaux
Gilles Serieys
FO Aldi Honfleur



#FORMATION

Les élus et les régimes
de santé et de prévoyance



#JURIDIQUE

Indemnité
de licenciement



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

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

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général



ÉDITO #124

UNE ANNÉE DÉCISIVE POUR LE POUVOIR D'ACHAT ET LA REPRÉSENTATIVITÉ

Cher(e)s camarades,

Alors que cette année 2022 s'achève sur une inflation record, on peut tirer un bilan de l'activité fédérale en matière de négociation salariale. Les salariés des secteurs de la FGTA-FO dits de la « 2^e ligne » sont trop souvent les grands oubliés de la période post-pandémie. En lieu et place de la reconnaissance dont ils devraient bénéficier pour leurs métiers essentiels, ils subissent la précarité salariale et les nouveaux modes d'organisation comme les passages en location-gérance ou la franchise, qui entament leurs acquis sociaux, principalement sur la rémunération.

Si, dans de nombreuses branches professionnelles, les résultats sont au rendez-vous pour défendre et améliorer le pouvoir d'achat des salariés, principalement grâce à l'activation de clauses de revoyure, il reste encore trop de secteurs où les grilles de salaires ont leurs premiers niveaux sous le Smic. Pour la FGTA-FO, cette situation est d'autant plus inacceptable que de nombreux postes sont à pourvoir dans les métiers en tension. Pour renouer avec l'attractivité, les employeurs doivent se poser les bonnes questions et entendre nos revendications.

Au niveau des entreprises, de nombreux accords ont été conclus grâce à l'engagement des équipes syndicales, qui est parfois passé par la mobilisation des salariés. Si l'ADN de la FGTA-FO est la négociation, nous soutiendrons toujours nos syndicats lorsqu'ils appellent à la grève, particulièrement lorsque ce droit est menacé, comme cela a malheureusement été le cas chez Carrefour récemment. La FGTA-FO a dénoncé ces atteintes au droit de grève, inscrit dans la Constitution, et a participé aux frais d'avocats.

Si la FGTA-FO n'est pas opposée à la prime de partage de la valeur, je vous rappelle que seuls les salaires contribuent au financement de la retraite. Revendiquer des hausses de salaires aujourd'hui, c'est aussi défendre les

pensions de demain. La Fédération sera bien sûr en première ligne pour défendre nos retraites et mobilisera contre tout recul de l'âge de départ à la retraite ou augmentation de la durée de cotisation.

Depuis le Congrès de Caen, la FGTA-FO poursuit son développement pour continuer à défendre et accompagner ses syndicats et ses adhérents.

Ainsi, j'ai plusieurs bonnes nouvelles à vous annoncer. Tout d'abord, le service juridique, qui est largement sollicité, s'est étoffé puisque nous avons embauché un nouveau juriste pour répondre à vos questions et vous orienter.

Par ailleurs, après une période de réfection, la plateforme Avantages-pourtous, accessible gratuitement aux adhérents, est de nouveau ouverte avec une boutique en ligne contenant des milliers de réductions sur des produits du quotidien, des consultations juridiques gratuites tous les vendredis avec un avocat, le soutien scolaire, etc. Inscrivez-vous donc rapidement sur avantagespourtous.com !

Jusqu'à fin 2023, tous les salariés seront appelés à choisir leurs représentants au CSE. Nous avons fait de ces élections le thème de notre dossier pour vous aider dans ce moment crucial de la vie syndicale.

Vous pouvez compter sur notre soutien pour atteindre notre objectif principal : développer la représentativité de la FGTA-FO afin de porter plus fort nos revendications en faveur des salariés.

Je vous souhaite de passer de bonnes fêtes de fin d'année avec votre famille et vos proches.

Amitiés syndicales,

Laurent Rescanières
Secrétaire général de la FGTA-FO

SOMMAIRE #124

L'édito	3
Sur le terrain	5-12
Avec force	13
Portraits croisés	14-15
Le dossier	17-21

Actu	22-23
L'enquête	26-27
Formation	27
Juridique	28-29
Hommage	30

www.fgtafo.fr

www.facebook.com/fgta.forceouvriere - twitter.com/fgtaFO





VEUVAGE



ÉDUCATION



HANDICAP



DÉPENDANCE/AIDANTS



MALADIES REDOUTÉES

MIEUX PROTÉGER LE SALARIÉ ET SA FAMILLE

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis plus de 50 ans en collaborant avec ses membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie.

Plus de six millions de garanties OCIRP ont été souscrites pour couvrir ces risques lourds. Nos contrats collectifs négociés au sein des entreprises ou des branches professionnelles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, et un accompagnement social personnalisé.

Porteuse de l'engagement sociétal de l'OCIRP, notre Fondation d'entreprise agit au cœur des familles vivant un deuil ou confrontées aux questions liées à l'autonomie.

#ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

FO AUCHAN FAIT SON AG À PORNIC

Texte : Alexandre Rault



Le syndicat FO Auchan a fait son assemblée générale annuelle devant environ 80 militants à Pornic (44) du 8 au 10 novembre 2022. Cette AG s'est déroulée en présence du secrétaire général de l'Union Départementale de Loire Atlantique, Michel Leroc'h, que la Fédération remercie particulièrement pour son accueil.

Le Bureau fédéral de la FGTA-FO était représenté par Angélique Bruneau, Secrétaire fédérale en charge du secteur de la grande distribution, et par Laurent Rescanières, Secrétaire général.

De nombreux thèmes ont été abordés par les participants et les intervenants :

- Actualité syndicale dans le département,



- Actualité de la Fédération,
- Actualité dans la branche professionnelle,
- Élections CSE à venir chez Auchan...

Une réunion aura lieu en début d'année à la Fédération dans le but d'organiser la future structure FGTA-FO Auchan, afin de relever tous les défis liés à l'évolution du groupe et au développement de notre organisation syndicale.

#BUITONI

FO DÉFEND LES EMPLOIS !

Texte : Alexandre Rault



À la suite du scandale sanitaire lié à la fabrication de pizzas Buitoni sur le site de Caudry (groupe Nestlé), la direction avait informé les organisations syndicales de sa volonté de se séparer d'un nombre important de salariés, sur la base du volontariat.

Compte tenu de l'activité du site, la direction souhaitait proposer aux 50 à 80 salariés « en trop », selon elle, trois types de départs volontaires : vers un autre site Nestlé, pour un projet de reconversion, ou en retraite anticipée.

Dès la première réunion de négociation, FO, syndicat majoritaire, a fait part de ses revendications pour défendre les emplois et a finalement été entendu.

Dans un premier temps, FO souhaitait que le plan de gestion des emplois et parcours professionnels (GEPP) se limite aux retraites anticipées dans le cadre du redémarrage de l'usine afin de mieux évaluer la situation économique et de conserver au maximum le savoir-faire des salariés les plus anciens.

Dans un second temps, FO a demandé que soient étudiés les projets de mobilité externe et interne : l'objectif étant de profiter du fait que le redémarrage implique une situation économique plus favorable à la négociation, tant pour la définition des moyens à mettre en place pour accompagner des salariés que pour la réduction du nombre de postes concernés.

La direction a accepté les demandes de FO, qui est pleinement mobilisée dans la défense des emplois et qui confirme sa volonté d'éviter tout licenciement sec !

#FO PICARD

UNE ASSEMBLÉE GÉNÉRALE CHALEUREUSE ET MOTIVANTE !

Texte : Elisabeth Jousselin, Déléguée syndicale centrale FGTA-FO



Le 8 novembre 2022 se tenait notre assemblée générale à la Confédération, salle Léon Jouhaux, avec la présence de 45 élus et adhérents.

Notre DSC, Elisabeth Jousselin « ouvre le bal » dans la bonne humeur avec la présentation des délégués syndicaux et des nouveaux représentants de bassin et adhérents. Eh oui, il y a du nouveau chez FO Picard ! Puis Angélique Bruneau, notre nouvelle secrétaire fédérale, après s'être présentée, nous a expliqué son rôle notamment à la Fédération du commerce et de la distribution (FCD) et nous a assuré de son soutien devant un auditoire conquis.

Elisabeth nous a dépeint la situation sociale de l'entreprise avec cette instabilité croissante des effectifs et la pression

mise par la direction pour atteindre son projet d'entreprise Proxima en soulignant notre rôle d'élu de syndicat majoritaire responsable « qui Ose, Agit, Obtient et surtout qui Construit pour le meilleur » même si c'est difficile avec cette direction, il faut garder le cap et surtout avoir la vocation dans ce qu'on fait.

Il a été question de préparation aux élections qui approchent.

Il a été question de communication avec l'équipe qui s'étoffe et se féminise. Le rapport moral et d'activités a été présenté par Elisabeth et le financier par Florian Gibergues. Tous ont été approuvés à l'unanimité.

Laurent Rescanières, notre secrétaire général, est venu nous saluer en nous exposant l'engagement de la FGTA-FO sur

les sujets de l'actualité comme le pouvoir d'achat, les retraites... Son intervention a été bien appréciée et a donné lieu à beaucoup d'échanges.

Après un buffet partagé en famille, nous avons repris avec une présentation de notre communication avec Gaëlle, Marine et Anthony.

Nous sommes fiers de notre dernier tract et nous en ferons beaucoup d'autres ! La présentation des membres du conseil syndical a été l'occasion de voir la résolution des élus à s'impliquer dans le syndicat, merci.

Nous avons eu aussi l'intervention de la société Swile pour nous présenter sa carte et puis, si nous n'avons pas pu avoir la présence de Frédéric Souillot, le nouveau secrétaire général FO, nous avons eu la visite surprise des secrétaires confédéraux Patricia Drevon et Michel Beaugas (issus de la FGTA-FO il faut le dire) qui nous ont expliqué avec passion leur rôle et qui, alors même que la journée s'achevait, ont captivé l'attention de tous.

En conclusion, ce fut une assemblée générale qui nous a fait chaud au cœur et qui nous a reboostés assurément.

D'ailleurs, nous attendons avec impatience de tous nous retrouver dans les locaux de la FGTA avant nos prochaines élections.

#LAIT

UNE CONFÉRENCE PROFESSIONNELLE LAITIÈRE STUDIEUSE ET IMPLIQUÉE

Textes et propos recueillis par Daniel Lesage

C'est dans un contexte socio-économique difficile dominé par l'inflation galopante que s'est tenue fin septembre, en Charente-Maritime, la conférence professionnelle laitière. 114 délégués FO (dont de nombreux jeunes militants) des grands groupes industriels et coopératifs laitiers, mais aussi de petites laiteries, participaient à ce grand rassemblement annuel.

La préparation des NAO, ainsi que celle des élections professionnelles, l'approche et le traitement efficient des revendications les plus formulées par les salariés et le rapprochement des deux branches professionnelles (laiteries industrielles et coopératives) ont constitué les grands thèmes des travaux de la session animée par Alain Wanègue, nouveau secrétaire fédéral en charge du secteur laitier.

Des sujets décisifs tels que le télétravail,

la communication, le juridique ont donné lieu à des interventions d'experts, extrêmement étayées. Par ailleurs, en visio, Frédéric Souillot, Secrétaire général de la Confédération FO et Laurent Rescanières, Secrétaire général de la FGTA-FO, ont respectivement brossé un état de la situation économique et sociale du moment, tant au niveau national que fédéral. « Ce fut une conférence très studieuse, très professionnelle » en a conclu Alain Wanègue, visiblement satisfait de qualité des échanges.



LAURENT RESCANIÈRES FIXE LE CAP DE LA FGTA-FO

En visioconférence, Laurent Rescanières, Secrétaire général de la FGTA-FO, a présenté la nouvelle structure fédérale composée de quinze secrétaires fédéraux, dont quatre nouveaux, couvrant 63 conventions collectives.

« Alain Wanègue est le nouveau secrétaire fédéral en charge de la branche lait, où il me succède » a indiqué Laurent Rescanières. Et de compléter « Avec le lait et les BRSA, Alain occupe également des fonctions transversales, à savoir le développement des adhésions et la coordination de la syndicalisation au sein de la Fédération. Il a pour mission d'aider l'ensemble des équipes sur le terrain pour créer un maillage ».

Le secrétaire général a ensuite exposé quelques axes d'action de la Fédération :

- S'agissant du pouvoir d'achat, il a insisté sur l'importance d'inclure dans les accords d'entreprise une clause de revoyure : « Arrivé à un certain seuil d'inflation, on retourne à la table des négociations ».
- Autre objectif : « Porter à terme notre représentativité, tous secteurs confondus, à 20 %. Nous sommes aujourd'hui à 15 %. Je rappelle que le service communication de la FGTA-FO est à la disposition des syndicats pour optimiser les résultats aux élections des CSE ».
- En réponse à des questions formulées par des délégués, Laurent Rescanières a indiqué que la règle qui limite les élus à 3 mandats successifs va être revue : « Elle se fera par la négociation et non par décret ».
- La dématérialisation des cartes d'adhérents prônée par Laurent au CCN demeure d'actualité : « Un programme informatique est en cours de développement à la Confédération ».
- Pas de consignes fédérales ou confédérales dans le cadre des NAO : « Chaque syndicat, en fonction des spécificités de sa convention collective, est libre de signer, ou pas, un accord » a encore signalé le secrétaire général.

FRÉDÉRIC SOUILLOT RAPPELLE LES FONDAMENTAUX DE LA STRATÉGIE FO

En visioconférence, le secrétaire général de la Confédération, s'est adressé aux laitiers FO. Il a notamment déclaré :

« L'augmentation des salaires c'est main-

tenant ! C'est avec le salaire que nous payons nos courses alimentaires, les crédits voiture, maison, etc. Les syndicats doivent se faire entendre pour maintenir le pouvoir d'achat. »

« La cohésion sociale de notre République passe par nous. Par la négociation, qui seule peut amener du progrès social aux salariés. »

« FO n'acceptera aucun recul de l'âge de départ en retraite, ni l'allongement de la durée des cotisations. Si le gouvernement veut aller au bout de sa démarche, il faudra trouver le moyen et le moment de le faire reculer. Pas nécessairement par la grève. La mobilisation doit se faire au plus près du terrain, avec vous les DS, DSC, etc. »

« 50 % des gens qui liquident leur retraite ne sont déjà plus en emploi. Une partie relève de l'assurance chômage, une autre est en invalidité et la dernière est dépendante des minima sociaux. L'enjeu reste les aménagements de fin de carrière. On n'a pas besoin de travailler plus longtemps si on arrive à faire travailler tout le monde ! ».

UNE CONFÉRENCE PROFESSIONNELLE LAITIÈRE, POUR QUOI FAIRE ?

Les militants FO ont la parole...

« Outre les moyens logistiques présentés par la FGTA-FO, nous constatons que la conférence nationale est un complément de formation indispensable à l'exercice de nos mandats d'élus. Elle nous offre l'opportunité de mieux appréhender les problématiques auxquelles nous sommes confrontés au quotidien » précisent de concert **Patrice Fort**, de la base logistique de Danone de Toulouse, et son homologue **Sylvain Briam**, de Danone Pays de Bray, qui participent pour la première fois au rassemblement.

Michel Blais, militant FO averti du groupe Savencia, n'est pas moins loquace quant à l'intérêt qu'il porte à cette rencontre annuelle : « Elle privilégie l'échange entre représentants FO de différentes entreprises laitières de France. Or chacun sait que le partage d'expériences est extrêmement constructif et source de progrès dans l'intérêt de nos mandants. On apprend toujours beaucoup des autres. La conférence, empreinte de convivialité et de riches contacts humains, est aussi un grand moment de remobilisation. Elle rebooste tout le monde ».

Commerciale de profession, **Béatrice Rivière**, toute nouvelle militante FO chez Lactalis participe, elle aussi pour la première fois, à la conférence laitière : « À part Alain

Wanègue, en arrivant à Ronce-les-Bains je ne connaissais personne. Mais, chaleureusement accueillie par des syndicalistes FO d'établissements concurrents sur le marché, en quelques heures je me suis sentie intégrée au groupe. Mise en confiance, j'ai immédiatement apprécié l'état d'esprit du séminaire basé sur l'entraide, la bienveillance, le respect et la convivialité. Des vertus que j'estime fondamentales. Dans ce climat de confiance réciproque, j'ai éprouvé une réelle émulation qui va me permettre, j'en suis certaine, d'effectuer à FO un travail militant efficace ».

Également novice, **Damien Ragot**, de Boursin, n'en pense pas moins : « Je vis une expérience très positive. Dans les travaux de groupes ou les échanges informels, j'ai fait le plein d'informations qui m'aideront à mieux cerner mes activités syndicales. Désormais je me sens prêt, comme ragaillardi ! ».

« Les thèmes variés, abordés et traités en réunion plénière ou en ateliers, sont toujours très attractifs. Leur contenu est adapté à l'actualité sociale et économique du moment et est par là même très instructif. Puiser les meilleures choses réalisées ailleurs, pour les mettre en pratique dans son entreprise, c'est aussi tout l'intérêt de la conférence » commente **Sébastien Lamouroux**, des Fromageries Occitanes (groupe Sodial). Il participe pour la deuxième fois à l'assemblée annuelle.

« La législation du travail évolue constamment, aussi c'est une très bonne chose que la conférence professionnelle laitière se soit professionnalisée » observe avec beaucoup d'expertise et de satisfaction **Hervé Duval**, Lactalis, doyen de l'assemblée et pas peu fier d'aligner 21 participations à ce rassemblement annuel qu'il estime indispensable au développement de FO dans le secteur laitier.

ALAIN WANÈGUE DRESSE LE BILAN DE LA CONFÉRENCE

Élu secrétaire fédéral au Congrès de la FGTA-FO en juin dernier, Alain Wanègue, s'est vu confier, entre autres, l'animation de la branche professionnelle laitière. Il succède à Laurent Rescanières. Il a animé sa première conférence professionnelle en septembre dernier. Quels enseignements en a-t-il tirés ?

« Cette « première » m'a procuré beaucoup de satisfaction. Jamais une telle conférence n'avait rassemblé autant de participants, 114, dont de nombreux nouveaux militants. C'est bien la preuve que l'audience de FO se développe dans le secteur laitier et que la relève s'opère. Je me félicite de l'excellente tenue des travaux. J'ai ressenti chez les délégués une réelle envie de s'impliquer. Les échanges ont été d'une grande qualité et se sont déroulés dans le respect des règles établies en commun. Les formats courts et de qualité des intervenants, en visioconférence, ont permis d'aborder plusieurs sujets utiles à l'activité militante quotidienne des délégués. J'ai pu constater que les équipes avaient soif de savoir. Nos syndicats se professionnalisent, c'est une évidence. Je ne peux que les féliciter et les encourager ».

#ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU SNTA-FO CASINO

INTERVENTIONS ET NOMINATIONS AU PROGRAMME...

Texte : Nathalie Devienne, Déléguée syndicale centrale SNTA-FO Casino

L'assemblée générale du SNTA-FO Casino s'est déroulée cette année à La Grande-Motte, réunissant 270 adhérents venus de toute la France entière et de toutes les filiales du groupe. Carole Desiano, ancienne secrétaire fédérale, en était la présidente d'honneur.



Les différents thèmes abordés ont été les suivants :

- Introduction de Nathalie Devienne, avec toute l'équipe SNTA-FO à ses côtés, pour insister sur les valeurs de cohésion et de force. Le SNTA-FO, c'est une équipe plus que jamais soudée.
- Présentation des rapports d'activité de septembre 2021 à septembre 2022 des différentes filiales dans lesquelles le SNTA-FO est présent.
- Intervention d'Hugo Crimersmois, Directeur adjoint de DOH Consultants, sur le thème des expertises en risques psychosociaux.
- Intervention de Maître Dominique Riera, avocat de la FGTA-FO, sur le point juridique des accords Handicap et Qualité de vie au travail.
- Intervention d'Éric Cugno (DCF Toulouse Basso Combo), membre du CSSCT Casino.
- Présentation du rapport annuel de trésorerie par Carine Calderan et Isabelle Fabre.
- Formations Préparation des élections CSEE de l'année 2023.
- Présentation de la nouvelle application SNTA-FO Casino par Sylvain Luccioni, de l'agence Ouacom.
- Intervention de Francis Coine, adhérent au SNTA-FO depuis 51 ans et remerciements chaleureux de l'Assemblée émise par son témoignage.
- Interventions de Laurent Rescanières, Secrétaire général de la FGTA-FO, d'Angélique Bruneau, Secrétaire fédérale

Dos Santos (DFP Paris), Corinne Baudin (GMNS Toulouse), Isabelle Fabre (DCF Fenouillet) et Carine Calderan (DCF Fenouillet).

- Désignation des membres du bureau : Nathalie Devienne est secrétaire générale, Alida Melizi secrétaire adjointe, Yousri Boumalouka secrétaire adjoint, Carine Calderan trésorière et Isabelle Fabre trésorière adjointe.
- Élection des mandataires nationaux. Félicitations et bienvenue aux nouveaux élus :
 - Nathalie Devienne est élue à l'unanimité déléguée syndicale de groupe (DSG).
 - Alida Melizi est élue à l'unanimité déléguée syndicale de groupe Casino adjointe (DSG Adj.).
 - Alexandre Depart est élu à l'unanimité délégué syndical central (DSC) DCF.
 - Mohamed Benmahioul est élu à l'unanimité délégué syndical central adjoint (DSC adj.) DCF.
 - Richard Ramos est élu à l'unanimité délégué syndical central Easydis.



FGTA-FO et de Gilbert Fouilhe, Secrétaire général-adjoint de l'UD FO 34.

- Désignation des membres du Conseil syndical : Nathalie Devienne (DCF Fenouillet), Alida Melizi (Easydis Corbas), Yousri Boumalouka (Monop Paris), Nadia Dahma (DCF St Didier), Alexandre Depart (DCF Pessac), Jérôme Coupez (DCF Le Muy), Mireille Bres (DCF Nîmes), Mohamed Benmahioul (DCF Vulaine), François Ternois (AMC Paris), Richard Ramos (Easydis Toulon), Dany Lahoud (Franprix Paris), Fabio Vieira

- Jérémie Audureau est élu à l'unanimité délégué syndical national pour les GMNS (Gérants Mandataires Non-Salariés).

Un grand merci aux camarades pour leur présence et leur participation : l'ambiance était conviviale et chaleureuse.

#B&B HOTELS

LA FGTA-FO RÉALISE UNE BELLE PERCÉE

Textes : Alexandre Rault

Groupe hôtelier français, B&B Hôtels compte plus de 600 hôtels dans 14 pays.

La plus grosse franchise du groupe Accor, AccorInvest, lui a récemment vendu 31 hôtels, pour la plupart des établissements Ibis, mais aussi deux Novotel et un Mercure, dans le cadre d'une nouvelle entité dénommée Tandem SAS.

Des élections CSE ont eu lieu au mois d'octobre sur ce nouveau périmètre, afin

que les salariés puissent être représentés dans ce cadre juridique.

Si les hôtels Ibis sont un fief historique de la CFDT, FO n'entendait pas manquer l'opportunité de développer sa représentativité, avec pour objectif d'avoir la capacité de négocier le maintien des acquis : 13^e mois, intéressement, etc.

En s'appuyant sur les équipes existantes, FO s'est organisée pour composer une équipe et une liste à même de défendre ses revendications, et ce malgré la tentative de la direction d'inciter les salariés à se présenter sans étiquette.

Les urnes ont parlé et les salariés ont choisi de faire confiance à FO qui a recueilli 33 % des suffrages, un score suffisant pour peser dans les négociations ! Nassim Djedid, de l'Ibis Amiens, a été nommé délégué syndical, et Léonie Bawko est désormais la représentante syndicale FO au CSE.

Forte cette représentativité, l'équipe FO travaille déjà aux prochaines négociations, notamment sur les thématiques suivantes : droit syndical, rémunération, conditions de travail...

Bonne chance et longue vie au syndicat FO B&B Hôtels !

#AG DU SYNDICAT FO COMPASS

SUCCÈS DU DÉVELOPPEMENT ET PRIORITÉ AUX NAO

Texte : Raphaël Jeanroy, Secrétaire du syndicat FO Compass



L'assemblée générale du syndicat FO Compass s'est tenue le 14 septembre 2022 au siège de la Confédération FO à Paris, en présence de Nabil Azzouz, Secrétaire fédéral et trésorier de la FGTA-FO.

Le syndicat s'inscrit plus que jamais dans le développement et prépare les prochaines élections mais, en cette fin d'année, les NAO seront la priorité absolue compte tenu de la forte inflation, car elles constituent la meilleure réponse pour compenser la perte du pouvoir d'achat des salariés.

Malgré le contexte difficile, nous constatons avec satisfaction que de plus en plus de salariés adhèrent à FO Compass.

Tous les adhérents vont recevoir prochainement un kit comprenant des informations utiles et des goodies. Ils ont d'ores et déjà accès à la plateforme Avantages (avantagespour tous.com), devenue incontournable, et à tous ses piliers mis en place par la FGTA-FO... Par ailleurs, ils peuvent aussi profiter de l'appli FO Compass pour suivre l'actualité en temps réel.

Les rapports d'activité du secrétaire sortant, Raphaël Jeanroy, et de la trésorière sortante Sandrine Dehors ont été approuvés à l'unanimité, et un grand remerciement a été adressé au bureau sortant et aux instances actives.

Présentation du nouveau bureau :

Secrétaire : Raphaël Jeanroy

Secrétaire adjoint : Samuel Simao

Trésorière : Sandrine Dehors

Trésorière adjointe : Catherine Roullier

Archiviste : Aurélien Abenin

Commission de contrôle : Éléonore Kaurai, Sakho Abdoulaye, Simon Guérin, Christophe Noelette

Déléguée centrale FO : Marie Coutellier

Délégué central adjoint : Aurélien Abenin

La FGTA-FO remercie l'équipe FO pour son travail de syndicalisation et adresse toutes ses félicitations au nouveau bureau.

#AG FO CARREFOUR HYPERS

DES CHANGEMENTS SONT EN VUE...

Texte : Nicolas Millerand, Délégué syndical FO Carrefour Saran

Du 8 au 10 novembre 2022, près de 350 délégués FO des hypermarchés Carrefour ont participé à l'assemblée générale des syndicats FO Carrefour hypers à Erdeven, dans le Morbihan. Nous vous proposons ci-dessous des extraits choisis des différentes interventions. Pour en retrouver l'intégralité, rendez-vous sur l'appli FO Carrefour Hypers.



Angélique Bruneau, Secrétaire fédérale en charge de la grande distribution :

« DE GRANDS BOULEVERSEMENTS SE PROFILENT... »

« Nous sommes la première organisation syndicale au niveau de la branche, grâce aux résultats de vos élections et au travail que vous faites au quotidien.

Toutes les enseignes de la grande distribution vont vers la digitalisation des métiers, avec de grands bouleversements qui se profilent. Personne ne doit rester au bord de la route, la transition doit se faire avec les salariés.

La transition environnementale s'est imposée avec l'augmentation des tarifs de l'énergie. Les entreprises vont baisser le chauffage, l'éclairage. Mais cela doit se faire en concertation avec le CS et les organisations syndicales.

L'automatisation des tâches doit entraîner la reconversion des salariés, cela s'anticipe et les salariés doivent être accompagnés.

Sur l'atteinte au droit de grève, nous avons réagi très vite pour les magasins d'Ollioules et de Toulon Grand Var avec les unions départementales. Nous avons fait appel de la décision du tribunal et nous soutiendrons les camarades qui font grève.

Nous avons monté une structure syndicale pour venir en aide aux magasins qui passent en location-gérance. Nous savons très bien qui va faire les frais du plan d'économie annoncé par Alexandre Bompard... Ce ne sont pas les actionnaires.

Isabelle Sabard effectue un travail d'enfer pour ces magasins.

Nous allons nous attaquer à la GPEC en 2023, le travail devra être fait au plus près du terrain. Pareil pour les classifications, la direction laisse traîner le sujet volontairement ».

Laurent Rescanières, Secrétaire général de la FGTA-FO :

« PRÉSERVER NOS FORCES POUR UN SUJET MAJEUR... »

Laurent Rescanières salue tous nos anciens qui prennent leur retraite cette année.

« La Fédération s'est associée à la Confédération pour la mobilisation interprofessionnelle du 18 octobre. Ce ne fut qu'une demi-victoire. Nous nous fragilisons dans ces mobilisations où nous n'arrivons pas à obtenir des résultats. Nous voulons préserver nos forces pour le sujet majeur qui arrive : les retraites ! Ce sont des lignes rouges ! Nous ne voulons pas de la retraite à 65 ans !

FO réclame du salaire et non des primes de partage de la valeur.

J'ai écouté les annonces de votre PDG. Je retiens trois points : « Inventer le groupe de demain », « organisations repensées », « 4 Md€ d'économies ». Ce sont toutes vos organisations qui vont être remises en question. Les salariés ne sont pas cités dans ces annonces. Où sont-ils passés dans les projets d'Alexandre Bompard ? Nous demandons une réunion avec la direction nationale pour avoir des réponses.

Sur les assignations, sachez que la Fédération sera là pour vous soutenir, quel que soit le coût que cela représente. Nous prenons en charge les frais des avocats.

La Fédération a été sollicitée pour apporter un appui sur différents points. Avec notre soutien, ce ne sont pas 2 mais 2.5 % qui ont été obtenus, un engagement sur 300 embauches (CDD/CDI), ainsi que la présence de la direction à cette AG pour leur poser vos questions.

Je veux remercier Dominique Moualek, car dans la crise, il faut réussir à prendre des décisions et ce n'est pas simple.

Il y a des changements à la Fédération. Nous allons revoir la façon de travailler de nos services. Vous sollicitez souvent le service juridique de la Fédération : nous avons décidé d'embaucher une personne pour l'étoffer.

Le service formation (INACS) bouge également. De nouvelles têtes vont arriver, nous allons étoffer l'équipe aussi. Nous devons réussir à nous adapter aux besoins de nos élus. Votre taux d'adhésion dépasse largement ce que nous constatons, en moyenne, dans les secteurs de la Fédération. Rien que pour cela, je vous remercie ».

Cyril Boulay, Délégué de groupe :

« NOUS REVENDIQUONS UN VRAI PROJET SOCIAL... »

« Il n'y aura plus de négociation sur les salaires au niveau du groupe, je le redis. Cela vous a mis dans une position délicate, j'en suis conscient. De plus en plus, la direction nous propose des NAO au niveau du groupe : c'est un piège dans lequel nous ne voulons pas aller.

Je sais que beaucoup d'entre vous ont subi la pression de la direction lors du mouvement du 24 septembre. Je constate que toutes les organisations syndicales n'ont pas subi cette pression. Il y a une volonté de la direction de passer en force ses projets. Nous n'allons pas rester là les bras ballants, nous revendiquons un vrai projet social. Il va falloir que la direction nous rencontre rapidement par rapport aux annonces d'Alexandre Bompard.

La location-gérance existe dans le groupe depuis 1999. Elle a provoqué la fermeture de la proximité, elle provoque la stagnation des Market et pour les Hypers, c'est le début du voyage. L'article L1224-1 du Code du travail a pour objectif d'éviter la rupture du contrat de travail en cas de reprise du fonds de commerce. C'est un article en faveur des salariés. Mais les entreprises ont détourné cet article de loi pour restructurer. Cela n'existe pas chez Carrefour. Il est nécessaire que ce message soit porté au plus haut niveau du gouvernement, auprès des législateurs.

Il y a beaucoup de changement chez FO Carrefour. Une nouvelle génération arrive, avec de nouvelles méthodes. Mais le plus important, c'est de se parler ».

Dominique Moualek, Délégué national des Hypers :

« SOYEZ VIGILANTS... »

« Sur les problèmes avec les fiches de paie, je constate qu'il y a effectivement un manque de compétence des RH. Soyez vigilants sur les fiches de paie et alertez vos

relais. Ces situations ne sont pas acceptables. Il y a effectivement une démarque importante, la direction ne veut pas nous donner les chiffres. C'est inquiétant que ce soit nous qui devons alerter la direction sur ce sujet.

Nous avons eu un désaccord sur la signature de la clause de revoyure mais nous assumons cet accord collectivement. Le combat continue, ne restons pas dans ce carcan.

Je vous souhaite à tous de bonnes fêtes de fin d'année, de bonnes élections pour les magasins concernés et nous nous retrouverons en 2023 pour les NAO. Nous ferons notre maximum face à la direction ».

#PARCS ZOOLOGIQUES

LA FGTA-FO NÉGOCIE ET SIGNE UNE HAUSSE DE 5 % DES SALAIRES

Texte : Nathalie Denis, Secrétaire fédérale

7,5 % d'augmentation des minima de salaires en 2022 !

Après une première augmentation de la grille de salaires de 2,5 % en début d'année dans les parcs zoologiques, les organisations syndicales ont demandé une nouvelle hausse tenant compte de la flambée de l'inflation.

Les employeurs ont fait une première proposition à 4 % (7 % revendiqués par les organisations syndicales). La FGTA-FO leur a fait remarquer qu'avec cette augmentation et la prévision d'une future hausse du Smic à la fin de l'année, prévue à hauteur de 1.85 %, le coefficient 100 allait dépasser le coefficient 110.

La FGTA-FO a aussi souligné que pour réduire les coûts dus aux hausses des

prix de l'énergie, l'État prévoit des aides aux entreprises sur les factures de gaz et d'électricité. Sensible à nos arguments, la délégation employeurs a formulé une nouvelle proposition à 5 %. Additionnée à la hausse de 2,5 % obtenue en début d'année, cette proposition porte à 7,5 % l'augmentation générale des salaires en 2022. La FGTA-FO est donc signataire de cet accord.

#AG FO LIDL

LES ÉLECTIONS SE PROFILENT...

Texte : Angélique Bruneau, Secrétaire fédérale



Du 4 au 6 octobre 2022, tous les délégués syndicaux FO Lidl de France se sont réunis en assemblée générale pour aborder les thèmes suivants :

- Les élections professionnelles qui auront lieu en 2023

- La formation
- Le pouvoir d'achat des salariés
- Le développement syndical
- La communication
- Point sur la représentativité
- L'organisation après les élections

Les participants réunis autour de Sabine Pruvost, déléguée syndicale centrale, ont pu suivre avec attention plusieurs interventions :

- Le rôle des délégués syndicaux avec l'Inacs
- La mise en place des bureaux et des budgets au sein des CSE par une avocate
- L'organigramme de la FGTA-FO et la nouvelle organisation avec la présence de Laurent Rescanières, secrétaire général de la FGTA-FO, et d'Angélique Bruneau, secrétaire fédérale.

Merci aux délégués pour leur participation.

#COIFFURE

ENFIN UNE AUGMENTATION DES SALAIRES !

Texte : Stéphanie Prat-Eymeric, Secrétaire fédérale



Après cinq années sans augmentation de la grille de salaires dans le secteur de la coiffure, la FGTA-FO avait signé au mois de février 2022 une première grille, mais qui avait été rattrapée dès la réévaluation du Smic.

De ce fait, FO avait demandé une revoiture dès le mois de mai, ce qui nous a permis d'obtenir, fin octobre, l'ouverture à signature d'un nouvel accord salarial, avec une augmentation moyenne de 4,54 %, portant le premier niveau/échelle 1 à 1 720 €, l'échelon 2 à 1 728 € et l'échelon 3 à 1 738 €.

FO a donc signé cette grille, qui s'appliquera dès extension de l'accord. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés de son application.

Dans le même temps, la FGTA-FO a demandé que cette signature ne freine pas les négociations 2023, avec un engagement de la partie patronale sur le fait de garder la dynamique des augmentations régulières de la grille, afin de valoriser les salariés et de rendre le métier plus attractif, avec une politique visant à remettre la coiffure à la place qu'elle mérite !

Rendez-vous est pris au début de l'année 2023 pour les salaires !

#AG FO LES MOUSQUETAIRES

DE L'UNITÉ DANS UNE PÉRIODE MOUVEMENTÉE

Texte : Richard Mouclier, DSC FO ITM LAI



L'AG du Groupe FO les Mousquetaires (Intermarché) a eu lieu à Anglet (64) du 4 au 6 octobre 2022 en présence des délégués de la logistique, du transport, du parc de Tréville, des unités de productions, sous la présidence de Richard Mouclier, Délégué syndical central FO ITM LAI, et de Frédéric Vitrey, Représentant syndical central FO ITM LAI.

Le 29 septembre dernier, le président d'Intermarché et de Netto, Vincent Bronsard, a été écarté de façon brusque par Didier Duhaupand, son supérieur, à la tête du groupement des Mousquetaires. Il a été remplacé par Laurent Boutbien. Moins de trois semaines plus tard, nouveau coup de théâtre : c'est Didier Duhaupand lui-même qui démissionnait, après un courrier incendiaire de Vincent Bronsard révélant les divergences stratégiques ayant

conduit à son départ. Signe du retournement total de situation : Laurent Boutbien, bras droit de Duhaupand, quitte lui aussi ses fonctions. Derrière ce jeu de chaises musicales se cache une guerre des clans impitoyable, qui bouillonne au sein des Mousquetaires depuis des années.

Le syndicat FO s'inquiète des éventuelles répercussions sur les salariés des entités à court et moyen terme à la suite des mouvements nébuleux d'une gouvernance en crise, avec une inflation qui ne cesse de progresser et un contexte géopolitique troublé par la guerre en Ukraine. Le développement est plus que jamais prioritaire, sachant que les élections professionnelles chez ITM LAI (logistique et transport) sont prévues pour le mois de novembre 2023.

Notre AG s'est clôturée sur une note optimiste, en rappelant que l'esprit de camaraderie doit prendre tout son sens en ces moments troublés.

#USTA

LES USTA, MAILLONS FORTS DU DÉVELOPPEMENT DE LA FGTA-FO

Texte : Stéphanie Prat-Eymeric, Secrétaire fédérale



Le rôle des USTA (*Unions Syndicales des Travailleurs de l'Agriculture, de l'agroalimentaire, de la grande distribution et de la restauration*) est, comme leur nom l'indique, de créer une union entre les syndicats et les isolées dépendants de la FGTA-FO, mais également de travailler étroitement avec les Unions départementales.

C'est ensemble que nous serons plus nombreux, donc plus forts. Au sein des USTA, nous pouvons échanger sur les problématiques de chacun, ce qui permet l'entraide et la résolution des situations rencontrées par les adhérents lors de permanences organisées par les UD.

Notre nouveau mandat étant basé sur la force et la cohésion, il est

évident, pour notre secrétaire général Laurent Rescanières, que les USTA ont toute leur place dans les Unions départementales. La tâche essentielle de l'USTA étant le développement de notre organisation, nous pourrions travailler sur un maillage territorial pour implanter notre organisation là où nous ne sommes pas présents, en nous appuyant sur les militants situés à proximité.

L'USTA est de fait très importante pour la cohésion de l'action syndicale et pour le développement de la syndicalisation. Lorsqu'il faut négocier un protocole préélectoral, quand il faut accompagner la création d'un nouveau syndicat ou lancer une grève, elle est la mieux placée.

Pour les jeunes syndicats qui cherchent encore leurs marques et connaissent moins la Fédération, l'USTA et l'UD peuvent servir de liant.

Être en contact avec les délégués est capital pour vous apporter toutes les informations dont vous avez besoin afin de remplir au mieux vos mandats, connaître les évolutions des négociations de branches, savoir que la Fédération peut vous accompagner sur différents sujets.

Quant à la Fédération, il est crucial pour elle de connaître vos problématiques afin de mettre en place des solutions ou de vous orienter vers des partenaires susceptibles de vous prêter main forte sur certaines missions...



#ANNE MANCAUX

« CHEZ FO, ON EST CONSTRUCTIFS, ON DIT LA RÉALITÉ DES CHOSES ! »

Texte et Propos recueillis par Olivier Grenot

« Très bien dans sa vie privée et professionnelle », mariée, mère de deux grands enfants de 34 et 31 ans, heureuse grand-mère d'un petit-fils de 13 mois, Anne est fière de ses racines nordistes, dont elle conserve une pointe d'accent, alors même qu'elle vit désormais au soleil du Lot-et-Garonne, après avoir vécu et travaillé plus de 25 ans en Picardie, sur le site d'Assewillers. Employée à temps partiel choisi, elle est déléguée syndicale chez Areas HRC, leader de la « restauration de voyage » en France.

« Je suis entrée dans l'entreprise en 1992, j'ai connu les changements d'enseigne, d'Accor à Elixor, puis maintenant Areas. Je suis actuellement responsable de service, avec un petit contrat, ce qui a freiné un peu mon évolution professionnelle et m'a empêchée de passer agent de maîtrise. L'aire d'Assewillers, longtemps considérée comme la plus grande aire de service d'Europe, employait plus de 400 salariés, de part et d'autre de l'autoroute A1, avec une passerelle piétonnière dédiée à la clientèle et salariés. Celle-ci ayant été retirée depuis peu, les deux côtés sont à présent deux sites distincts. Ajoutons à cela des appels d'offres, incluant des enseignes moins « consommatrices » de main-d'œuvre.

Je suis quelqu'un qui va naturellement vers les autres, qui cherche toujours à trouver des solutions aux problèmes. J'ai vite été la porte-parole de l'équipe d'Assewillers. J'ai rencontré Elsa Lacoffe et d'autres militants de FO, nous discussions des activités du CE, des chèques vacances, le Noël des enfants, etc. Dans notre

entreprise, FO était précurseur pour la mise en place d'avantages. Je me suis rapprochée du syndicat et adhéré parce que j'y avais, de la part d'Elsa, la réponse à mes questions. Et au fil du temps, j'ai compris que je ne m'étais pas trompée... Chez FO, syndicat libre et indépendant, et surtout responsable, on cherche et on propose des solutions. Et quand on n'est pas d'accord, on sait expliquer pourquoi. Il est important de rappeler que nous sommes « partenaires sociaux ». Notre représentativité actuelle est de 65,65 % ! Les élections auront lieu en 2023, nous espérons une représentativité au moins égale, sinon supérieure.

Lors des NAO de l'année 2022, qui se sont soldées par un PV de désaccord, nous avons obtenu malgré tout des avancées significatives, dont la reconnaissance du travail du dimanche par une majoration des heures, et notre entreprise est au-delà de ce que donne la branche actuellement. Chez FO, nous avons un gros catalogue de propositions qui pourraient être mises en place facilement sans que cela coûte

beaucoup à l'entreprise. Mais la principale difficulté actuelle, c'est le manque de personnel, qui s'est aggravé ces derniers mois. La période du Covid nous a montré qu'on était toujours en train de tirer sur la corde, toujours en tension... Et nous voyons partir des gens qui ont 25 ans d'ancienneté, sans projet pour la plupart. Je siège au niveau de ma branche CCN Cafétéria, qui devrait se rapprocher de la branche des HCR, à l'Opco AKTO, et la CPPNI. Quand nous nous rendons sur les sites autoroutiers, pour préparer les élections, nous annonçons notre venue en amont, pour que les personnes puissent préparer leurs questions. Comme je suis représentante de la Commission des actions sociales, j'apporte des réponses à ces niveaux, et ma casquette de membre de la CSSCT me donne la légitimité d'approcher des sujets sur la santé au travail. Mais la gestion syndicale est complexe car l'entreprise a un maillage territorial éclaté, et les problèmes ne sont pas les mêmes, selon qu'on se trouve en Picardie ou en Provence ! »

#FO ALDI HONFLEUR

« PARCE QU'ILS N'ONT PAS TOUS LES DROITS... »

Propos recueillis par Olivier Grenot



Antoine Gros, DS Aldi Honfleur

Aldi, chaîne de supermarchés hard-discount, est aujourd'hui le 5^e distributeur mondial, derrière Walmart, Amazon, Costco et Lidl, et loin devant Carrefour ! L'enseigne, simple épicerie familiale créée en Allemagne en 1913, connaît un fort développement au sortir de la Seconde Guerre mondiale. Scindée en deux entités (Aldi Nord et Aldi Sud), elle dispose de plus de 8 000 magasins dans quinze pays. Elle est implantée en France depuis 1988 et, après le rachat, pour 735 M €, de 567 magasins Leader Price en 2020, compte désormais près de 1 500 magasins et 15 000 salariés dans notre pays, répartis sur 13 centrales régionales indépen-

#GILLES SERIEYS

UN MILITANT RÉFORMISTE IMPATIENT DE CONSTRUIRE

Texte et propos recueillis par Daniel Lesage

Gilles Serieys, délégué syndical FO du Groupe semencier RAGT (1 400 salariés) pratique le rugby loisirs. Non pour le plaisir de « castagner » l'adversaire, mais pour se dépenser, marquer des essais et les transformer. Or, s'il milite à FO, ce n'est pas pour manifester à longueur de temps, mais pour revendiquer, négocier et signer des accords. Et par là même, améliorer les conditions sociales de ses mandants. À y regarder de près, Gilles Serieys pratique un sport et une activité militante aux finalités identiques. Passionné et dynamique, il est l'exemple même du réformiste imprégné des valeurs de FO.



« J'ai découvert FO à la suite d'un différend avec un ex-employeur. Cité à comparaître devant le conseil des prud'hommes, je me suis adressé, par hasard, à FO pour être défendu. J'ai apprécié la compétence de son service juridique. J'ai donc adhéré à FO. En 2009, je suis embauché comme magasinier cariste chez RAGT. Je rejoins évidemment les rangs de FO, seul syndicat implanté sur le site. En 2015, j'en deviens le délégué syndical, avec d'autant plus d'intérêt que je partage pleinement les valeurs de l'organisation. J'y suis libre ! Libre d'agir, quelles que soient les orientations présentées par les instances. À mes yeux, c'est primordial. Un exemple : FO RAGT a signé l'an dernier un premier accord sur le télétravail. Le texte n'était sûrement pas parfait, car minimaliste. La FGTA-FO a émis des réserves, mais elle m'a laissé libre de la décision. J'ai donc signé. Quelques mois plus tard le secrétaire

fédéral a considéré que j'avais eu raison de le faire, attendu que nous avons conclu un second accord sur le sujet avec des améliorations à la clé. Preuve qu'il faut parfois oser déroger à la ligne prônée, mettre le pied à l'étrier et faire avancer les choses. Militer m'est assez naturel. J'ai toujours su me défendre. Alors, j'ai pensé que défendre les autres ne devait pas être plus compliqué. Mais j'ai compris que pour être vraiment efficace, il me fallait acquérir une bonne formation. J'ai donc effectué moult stages. C'est un vrai gage d'efficacité. On l'aura compris, je privilégie la négociation.

PRIVILÉGIER LA NÉGOCIATION

Comme au rugby, cela exige de la stratégie. Je dois disposer de quelques aptitudes en la matière puisque Pascal Saeyvoet m'a demandé de siéger en commission paritaire nationale. Seulement, il arrive

que la partie ne se déroule pas comme on le souhaitait. Ainsi le 8 septembre dernier, pour la première fois depuis 19 ans, une centaine de salariés ont bloqué le site le plus rentable de l'entreprise pour exiger une hausse substantielle des salaires. Par sa méthode, la grève a été un succès. Après deux jours de blocage, les plus bas salaires ont été revalorisés de 83 € bruts par mois. Le rapport de force a payé. Développer l'adhésion au sein de l'entreprise, est l'objectif que s'est fixé le syndicat FO. Pour ce faire, nous avons édité un guide du salarié. Il rencontre un réel intérêt auprès des salariés. Nous voulons donner plus de visibilité à nos actions. Aussi, avec les conseils et le concours logistique de la FGTA-FO, nous diffusons de plus en plus de tracts d'information. Promouvoir la syndicalisation est sans conteste le meilleur moyen de conforter l'organisation et d'affermir ses positions ».

dantes, avec chacune un entrepôt. Son concept : des prix très bas, un aménagement sobre, des salaires plancher et un personnel réduit au minimum.

Antoine Gros, Délégué syndical FO, a créé en 2022, avec son équipe, une section syndicale dans la centrale Aldi Honfleur qui couvre une grande partie de l'ouest de la France, avec 184 magasins, et dans laquelle FO était présent depuis 2017. Voici quelques extraits de ce qu'il nous a dit sur son vécu :

« Chez Aldi, ils sont très durs au niveau des salaires et à force d'avoir le minimum légal, les salariés en sont venus à se diriger vers les syndicats. Quand nous avons créé, avec les salariés de l'entrepôt Aldi Honfleur et avec l'aide de l'UD FO de Caen, la

section syndicale Force Ouvrière, il y avait uniquement la CFE-CGC et la CGT. Il fallait mettre en évidence les manquements d'Aldi. Comme ils passaient sous les radars, ils se permettaient de faire des choses qu'ils n'avaient pas le droit de faire, et avec un syndicat face à eux, ils ont été obligés de respecter la loi. On a « explosé » aux dernières élections et on est aujourd'hui majoritaires avec 10 sièges sur 13 ».

« Il y a énormément de discrimination syndicale chez Aldi. Malgré mes six ans d'ancienneté et mes études (bac +4), et je suis toujours au Smic ! On m'a dit "tant que vous aurez vos mandats syndicaux, vous ne pourrez pas évoluer dans l'entreprise". Je suis rentré dans un système où j'ai voulu faire le bien pour les autres, et ça s'est retourné contre moi ».

« Dans des magasins comme le mien, qui fait 1 200 m², on est deux par demi-journée ! Le concept, c'est le minimum de salariés au sein du magasin. Pour ma part, le matin, je suis boulanger, ensuite je mets en rayon, après je me dépêche pour faire le frais, la viande, les fromages etc., et en même temps, j'ai la caisse... Ensuite, il faut que je fasse le ménage des locaux sociaux, du meuble pain, les armoires frigo, la salle de pause, il faut que je m'occupe de la presse, que je reçoive le camion de frais, pendant que les clients m'attendent en caisse... Un truc de malade ! »

Pour retrouver l'intégralité de cet entretien, sur ce lien :

<https://www.fgtafo.fr/2022/12/01/antoine-gros-ds-aldi-honfleur-entre-syndicaliste-dans-le-hard-discount/>

Mettre toutes les chances de son côté pour lutter contre la récurrence du cancer

Le programme
«Branchez-vous santé»
vous propose le parcours INM,
un dispositif d'accompagnement
après un cancer, basé
sur les interventions non
médicamenteuses.

Pour bénéficier du parcours INM
contactez le

0 801 801 321

Service & appel
gratuits

Plus d'informations sur
[www.ag2rlamondiale.fr/conventions-
collectives-nationales/prevention](http://www.ag2rlamondiale.fr/conventions-collectives-nationales/prevention)



**branchez-vous
santé**



AG2R LA MONDIALE

#LES ÉLECTIONS DU CSE

TOUT CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR... POUR GAGNER !

Textes : Alexandre Rault et Olivier Grenot, en collaboration avec Thierry Rogie, délégué syndical FO Lactalis en charge de la préparation aux élections



Les élections professionnelles de votre entreprise sont prévues dans les prochains mois ? Que vous soyez délégué syndical FO, adhérent ou militant, vous savez que ces élections sont déterminantes pour soutenir le développement de notre organisation, renforcer sa représentativité et lui permettre de défendre efficacement les droits des salariés.

Mais pas seulement ! En assurant l'élection du plus grand nombre de représentants FO possible au comité social et économique (CSE), vous donnez au syndicat libre et indépendant les moyens d'assurer une meilleure vie au travail, que cela concerne l'organisation de l'entreprise, le respect des conventions et accords, la préservation de la santé et de la sécurité, sans oublier les activités sociales et les loisirs...

C'est pourquoi la Fédération a choisi, pour ce numéro de fin d'année du Mag, de consacrer son dossier central à un rappel des missions du CSE et des modalités de préparation et d'organisation des élections.

Elles sont une étape essentielle de la vie de l'entreprise. Savoir comment les mener à bien nécessite d'en connaître parfaitement le calendrier, les rouages, le déroulement et les règles législatives qui les concernent. Ces connaissances, vous allez être amené à les communiquer aux sala-

riés électeurs. Elles sont la clé de vos succès !

LES (MULTIPLES) ATTRIBUTIONS DU CSE

Obligatoire pour toute entreprise de plus de 11 salariés, le CSE, dont les membres sont élus pour un mandat de quatre ans lors des élections professionnelles, a pour principales missions la représentation et la défense des intérêts des salariés, la préservation de leur santé, de leur sécurité et de leurs conditions de travail.

Dans les entreprises de 11 et 49 salariés, les attributions du CSE recouvrent :

- L'expression individuelle et collective des salariés sur les salaires, l'application du droit du travail et des conventions et accords collectifs,
- La promotion de la santé, de la sécurité et des bonnes conditions de travail,
- La possibilité de réaliser des enquêtes concernant les accidents du travail ou les maladies professionnelles,
- La capacité à saisir l'inspection du travail,
- Le droit d'alerte.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, ces attributions comportent également :

- L'organisation générale de l'entreprise,
- Les orientations stratégiques,
- La situation économique et financière,
- La politique sociale et relative aux conditions de l'emploi.

Ainsi, le CSE est chargé de contrôler les situations pouvant affecter les

conditions d'emploi des salariés : développement, maintien ou suspension de l'activité, plan de restructuration ou de licenciement, OPA ou procédure de sauvegarde, redressement ou liquidation... Il participe au conseil d'administration ou au conseil de surveillance de l'entreprise.

Enfin, il a aussi pour mission de proposer aux salariés des activités sociales et culturelles et de négocier pour eux des avantages : ticket-restaurant, billetterie, promotions, chèques cadeaux, etc.

LA POSITION DE FO SUR LE CSE

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le CSE a donc remplacé les instances représentatives du personnel (IRP) qui regroupaient les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT, qui était obligatoire à partir de 50 salariés).

Dès son instauration, la confédération FO s'est opposée au rapprochement des IRP, condamnant dans cette instance unique une baisse sans précédent de moyens et d'attributions. Elle pointait une diminution du nombre de représentants et des heures de délégation, une limitation du nombre de mandats successifs et l'exclusion des suppléants dans les réunions d'instance.

Au cours des trois dernières années, les élus FO ont constaté une dégradation notable du dialogue social, avec notamment des ordres du jour à rallonge qui entraînent des échanges insuffisants sur certains sujets. Et certaines entreprises, auparavant dispersées en établissements distincts, ayant fait le choix de centraliser leur CSE, les élus se retrouvent fréquemment éloignés du terrain. Les délégués ont également rencontré des difficultés à exercer efficacement leur mandat en raison de l'élargissement de leurs attributions sans compensation en termes de moyens.

Plus que jamais, Force Ouvrière appelle au rétablissement des capacités de représentation collective des salariés, de leurs droits et de leurs moyens indispensables à l'exercice d'un dialogue social de qualité dans l'entreprise : rétablissement des CHSCT, mise en place d'une représentation du personnel au plus proche des salariés, suppression des entraves à la mise en place des CSE et renforcement des moyens indispensables à l'exercice des mandats.

LES CONDITIONS DE CANDIDATURE

Pour pouvoir présenter la liste de leurs candidats aux élections professionnelles, les organisations syndicales doivent :

- être constituées depuis au moins deux ans,
- remplir les critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance,
- agir dans le champ professionnel et géographique de l'entreprise concernée.

Peuvent voter aux élections du CSE « les salariés des deux sexes, âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques » (article L2314-18 du Code du travail).

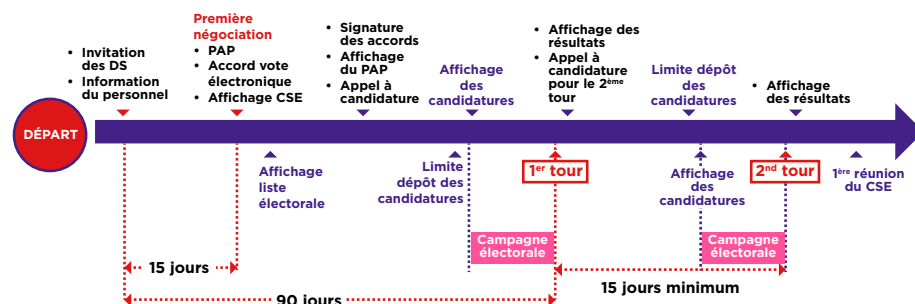
Sont éligibles aux élections professionnelles « les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoints, partenaires d'un pacte civil de solidarité, concubins, ascendants, descendants,



frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur » (article L2314-19 du Code du travail).

Aucune condition liée au contrat de travail du salarié n'existe pour être éligible aux élections du CSE. Ainsi si les conditions précédentes sont remplies, le salarié est éligible, qu'il soit en contrat à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou à temps partiel.

LE CALENDRIER DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES



LE PAP, LA CLEF DU FONCTIONNEMENT DES ÉLECTIONS

La négociation du protocole pré-électoral (PAP) en est une étape décisive ! C'est notamment à ce stade qu'il est possible de porter la voix et les valeurs de FO auprès de salariés non-initiés. C'est aussi lors de la négociation du PAP que FO peut favoriser ou renforcer son implantation dans une entreprise ou ses établissements. C'est pourquoi, une telle négociation nécessite des connaissances approfondies et des militants aguerris à cet exercice.

De nombreuses questions entourent l'organisation des élections professionnelles. Doivent ainsi être envisagées les modalités générales d'organisation et de déroulement des opérations électorales (dates, lieu du scrutin notamment), mais aussi la répartition des sièges et des électeurs dans les collèges électoraux, dans le respect des principes généraux du droit électoral.

C'est donc le PAP qui règle l'ensemble de ces points ou, à défaut d'accord,

l'employeur, par le biais d'une décision unilatérale, voire, le cas échéant, le juge judiciaire :

- Cadre des élections
- Nombre de sièges
- Nombre d'heures de délégation
- Répartition des sièges
- Durée des mandats
- Levée de la limitation des mandats successifs
- Personnel électeur et éligible - Listes électorales - Listes de candidats
- Représentation équilibrée femmes/hommes
- Modalités, date et lieu du scrutin
- Vote électronique
- Cadre des élections
- Nombre de sièges
- Nombre d'heures de délégation
- Répartition des sièges
- Durée des mandats
- Levée de la limitation des mandats successifs
- Personnel électeur et éligible - Listes électorales - Listes de candidats
- Représentation équilibrée femmes/hommes
- Vote par correspondance
- Propagande électorale
- Bulletins de vote et enveloppes - Moyens matériels
- Règles de vote
- Bureaux de vote
- Durée et publicité du présent accord

Pour retrouver le détail des points précédents et les conseils FO pour ne rien manquer, téléchargez le guide du PAP sur le site www.fgtafo.fr :

LA CAMPAGNE ÉLECTORALE

Officiellement, la campagne électorale pour les élections CSE démarre avec l'affichage des candidatures, mais pour réussir, c'est bien en amont qu'il faut les préparer !

<https://www.fgtafo.fr/wp-content/uploads/2022/01/Annexe-Circ.-n-22-2022-Guide-FO-Preparer-ses-elections-professionnelles-PAP-commente.pdf>

La plupart des salariés qui vont se présenter sur les listes FO ou voter FO sont des adhérents et des sympathisants. En plus du travail de terrain effectué par votre syndicat, il est nécessaire de communiquer vos actions et vos connaissances par le biais du panneau syndical, des réseaux so-



ciaux ou du contact direct. Faire, c'est bien, faire et faire savoir, c'est encore mieux !

Présenter son syndicat et les avantages à adhérer à FO

Présenter votre syndicat, ses élus (avec les contacts) et ses missions est la première des étapes pour se faire connaître de l'ensemble des salariés.

Par ailleurs, afin de faire valoir votre rôle, vos actions et vos positions auprès des salariés, il est nécessaire de communiquer aussi souvent que possible par des tracts d'informations, qui peuvent être postés sur les réseaux sociaux, pour gagner du temps, nul besoin de refaire une communication.

Vous pouvez communiquer sur les NAO, une négociation en cours, des points précis de votre accord d'entreprise sur lesquels les salariés vous posent régulièrement des questions, etc.

Voici des maquettes à télécharger pour les personnaliser :

1. Le tract à remplir avec vos contacts et votre texte : <https://www.fgtafo.fr/wp-content/uploads/2022/07/Maquette-word.docx>

2. Les services de la FGTA-FO : https://www.fgtafo.fr/wp-content/uploads/2022/11/annonce-services-FGTA-sans-contact-2022_APTA-FOC.pdf

3. Le bulletin d'adhésion : Ce que vous devez faire pour réussir vos élections : <https://www.fgtafo.fr/wp-content/uploads/2022/07/MAquette-Bulletin-dadhesion.docx>

Six mois avant les élections

1. Anticipez la future liste des candidat(e)s. Profitez de votre AG (si vous êtes en syndicat) pour faire un tour de table et voir qui souhaite remettre le pied à l'étrier.
2. Anticipez les recherches de nouveaux candidats. Attention au respect de la parité !

3. Distribuez des appels à candidatures, pour cela, nous vous proposons de télécharger la maquette Word : <https://www.fgtafo.fr/wp-content/uploads/2022/07/Maquette-word-appel-a-candidatures.docx>

4. Distribuez des cartes de visite : envoyez votre demande complète avec l'adresse de livraison à communication@fgta-fo.org. Il est possible d'intégrer votre photo dans la carte de visite.

5. Distribuez des objets publicitaires lors de vos tournées. Faites un tour sur la boutique en ligne de la FGTA-FO : <https://www.fgtafo.fr/boutique-en-ligne>

Trois mois avant les élections

1. Intensifiez vos tours terrain en fonction de l'actualité des sites, (à partager entre élus selon les entreprises et les circonstances).

2. Échangez avec l'ensemble des services, notamment en structurant vos tours.

Un mois avant les élections

1. Préparez la profession de foi, la base de votre argumentaire auprès des salariés

2. Préparez un tract original, collant à l'actualité de l'entreprise, en y mettant les remontées de vos tours de site avec un bilan du mandat en cours (n'oubliez rien dans le bilan), vos engagements et objectifs pour le mandat à venir, la profession de foi.

Les éléments indispensables de la profession de foi : dates des élections, rôle succinct du CSE, bilan FO au service des salariés (œuvres sociales + bilan syndical), projet de FO, liste des candidats.

Vous pouvez utiliser des parties de cette profession de foi comme le bilan FO pour réaliser des tractages.

3. Organisez la distribution de tracts à la sortie du site. Le délégué syndical doit s'assurer que toute l'équipe est en phase sur la communication.

PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE MULTISUPPORTS

UNE OFFRE PERFORMANTE POUR PRÉPARER VOTRE RETRAITE



Depuis le 1er Juillet 2022, le régime de retraite supplémentaire CCPMA s'est transformé en Plan d'Épargne Retraite Multisupports.

Vous bénéficiez de ce contrat grâce à votre entreprise ?

Pour en savoir plus sur ses avantages, et ses différents modes de gestion scannez le QR code >>



Le Plan d'Épargne Retraite CCPMA est un contrat multisupports proposant 1 fonds en euros et 7 fonds en unités de compte. L'Institution garantit le montant net investi sur le fonds en euros et s'engage uniquement sur le nombre de parts investi pour les unités de compte et non sur leur valeur. Les montants investis en unités de compte sont sujets à des fluctuations à la hausse comme à la baisse selon l'évolution des marchés financiers. Ces variations de valeurs, lorsqu'elles sont à la baisse, peuvent entraîner une perte de capital intégralement supportée par l'épargnant.

Le saviez-vous ?

Vous pouvez effectuer des versements volontaires* sur votre PER pour maximiser votre avantage fiscal en fin d'année !

 **AGRICA
PRÉVOYANCE**

Proches par nature, engagés à vos côtés

AGRICA PRÉVOYANCE représente CCPMA PRÉVOYANCE - Institution de prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale, soumise au contrôle de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR), dont le siège se situe 4, Place de Budapest CS 92459 75436 PARIS Cedex 09 SIRET - 401 679 840 00033 - Membre du GIE AGRICA GESTION - RCS Paris n°493 373 682 - Siège social - 21 rue de la Bienfaisance 75008 Paris. www.groupagricaprevo.com - Crédit Photo : IVANKO BRNJAKOVIC LISINSKOJA 1 PETROVARADIN

* Les versements volontaires sont réservés exclusivement aux salariés présents dans l'entreprise à la date de leur réalisation.

4. Faites **plusieurs distributions** en fonction de la présence du personnel afin de toucher l'ensemble des électeurs. (Il est possible de suivre en se servant de la liste des électeurs).
5. Faites tourner l'effectif des élus et des candidats, voire des adhérents : il faut une forte présence sur le terrain.
6. Lors de la distribution, commentez le tract autant que possible.
7. Si vous avez une liste de diffusion, partagez aussi le tract avec les élus, candidats, adhérents et sympathisants.
8. **Affichez le tract** sur vos tableaux de communication, en A3 si possible. Vous pouvez faire appel au service communication de la FGTA-FO pour des impressions si besoin.
9. Si vous avez beaucoup de collègues avec qui vous partagez les **réseaux sociaux** (WhatsApp, Facebook ou autres), il est possible de créer des groupes spécifiques pour les élections (mais attention aux échanges et à leur modération).
10. Les deux ou trois derniers jours, le délégué syndical et l'équipe de campagne doivent être présents sur le terrain, au plus près des salariés.
11. Échangez par mail, par SMS, téléphone, par Messenger ou tous autres moyens : **il faut mobiliser et encourager l'ensemble des salariés à voter pour FO !** N'oubliez personne, notamment les salariés en AT, AM ou autres absences).
12. Suivez le vote par correspondance et assurez-vous que tous ceux qui l'utilisent disposent bien des outils informatiques pour voter.
13. Le jour des élections, **une présence en continu au bureau de vote** est indispensable afin de pointer chaque membre du personnel qui vient voter et surtout refaire des tours sur le terrain pour mobiliser les salariés électeurs qui se sont engagés à voter FO.
14. N'hésitez pas à **contacter par téléphone ou SMS** les retardataires ou les salariés qui ont pu oublier de venir voter.

Les élections peuvent se jouer à quelques voix près !

Une fois le résultat des élections connu, n'oubliez pas d'en informer les salariés et de les remercier pour leur participation !

Et après ?

Pour la FGTA-FO, les élections ne sont pas une fin en soi. Elles constituent le levier pour permettre au syndicat d'avoir les moyens de faire passer ses revendications et d'agir au service de l'ensemble des salariés.

Ainsi, la communication d'information sur l'actualité sociale et syndicale vue par FO doit se poursuivre dans les panneaux d'affichage et sur les réseaux sociaux.

Par ailleurs, afin que les actuels et nouveaux élus conduisent leur mandat dans les meilleures conditions possibles, il est indispensable qu'ils suivent les formations obligatoires, à la charge de l'employeur, et bien sûr complémentaires en cas de besoin identifié :

- Le congé de formation économique réservé aux élus titulaires du CSE (Article L.2315-63 du Code du travail) ;
- La formation santé, sécurité et conditions de travail destinée à tous les membres du CSE (c. trav. art. L. 2315-18).

Pour rappel, le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale est ouvert à tous les salariés de l'entreprise (Article L.2145-5 du Code du travail).

Pour tout savoir sur ces formations, rendez-vous sur le site de l'INACS (www.inacs.fr) ou contacter secretariat@inacs.fr.

ALAIN WANÈGUE : « LE DÉVELOPPEMENT, UNE HISTOIRE D'ÉQUIPE... »

Pour compléter notre dossier, nous avons demandé à Alain Wanègue, Secrétaire fédéral chargé de la coordination sur la syndicalisation, de nous exposer son point de vue sur les méthodes et outils que la FGTA-FO met en pratique pour son développement dans les entreprises.

• Quels sont les enjeux de la représentativité pour notre organisation ?

- La représentativité est un enjeu majeur pour notre organisation. Tout tourne autour : le pouvoir et le poids dans les négociations, au niveau des entreprises, des branches, des commissions paritaires, etc. L'essence même du syndicalisme est de fédérer, de développer, de croître afin d'entraîner le plus de salariés possible dans un projet commun, celui insufflé par la FGTA-FO à travers ses revendications.

• Quelles méthodes de développement syndical as-tu pu mettre en place au cours de tes mandats, notamment chez Lactalis ? As-tu des conseils pour les équipes en élections ?

- Le développement est avant tout une histoire d'équipe, d'esprit de groupe, de partage de connaissances, d'accompagnement constant des nouveaux par les anciens et de bienveillance. Une fois que le groupe est créé, il faut l'animer, le former, le faire vivre pour l'emmener vers un objectif défini et atteignable, et le reste suit. Les implantations sont pour moi la chose la plus difficile et la plus énergivore. Notre rôle est dans un premier temps de faire connaître notre organisation syndicale et de ce qui la différencie des autres aux personnes que nous sommes amenés à rencontrer, c'est-à-dire les salariés lors de nos passages, mais aussi les directions. Les deux ont souvent des a priori négatifs par manque de connaissance mutuelle et pour cela il faut faire preuve de pédagogie en expliquant qui nous sommes et ce que nous pouvons apporter.

• Le développement et la syndicalisation sont des axes prioritaires pour ce nouveau mandat. Quelles sont les pistes d'amélioration sur lesquelles tu souhaites travailler avec la Fédération ?

- Sur le premier point, notre mission va consister à établir un état des lieux de toutes nos forces sur le terrain en créant une cartographie de nos implantations afin d'établir un maillage :

- Où sommes-nous implantés ?
- Qui est proche de l'endroit à implanter ?
- Comment pouvons-nous nous entraîner ? Etc.

Sur le deuxième point, la corrélation entre le développement et la syndicalisation n'est pas toujours aussi évidente que ça.

À mon avis, il va falloir travailler sur une stratégie en développant un module de formation : « Comment s'y prendre pour faire un nouvel adhérent ? » par exemple.

En toutes circonstances, nous serons là pour accompagner nos équipes et être force de proposition pour insuffler une dynamique sur toutes ces pistes de travail.

Propos recueillis par Alexandre Rault

#LA COMMISSION ÉGALITÉ

POUR FAIRE PROGRESSER PARTOUT L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES ET PARENTALITÉ

Texte : Alexandre Rault, service communication



Malgré des lois adoptées en son nom, l'égalité réelle n'est toujours pas effective dans notre pays. La réalisation de cette égalité entre les femmes et les hommes ne peut passer que par un changement des mentalités dans les entreprises. La FGTA-FO et sa Commission Égalité enjoignent tous ses militants à œuvrer dans ce sens par tous les moyens et à tous les niveaux.

Pour cela, la FGTA-FO propose d'agir prioritairement sur trois axes majeurs :

- L'égalité des rémunérations, des évolutions de carrière et de promotions,
- La lutte contre les violences sexistes, sexuelles et morales,
- L'équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle.

La FGTA-FO rappelle le rôle central de la négociation collective de branche et d'entreprise et revendique une négociation de l'égalité professionnelle à part entière et la prise en compte de cette thématique dans l'ensemble des négociations. Les causes d'écarts de rémunération (celle des hommes est de 29 % supérieure à celle des femmes) sont multiples : le temps partiel, la sous-valorisation des métiers à prédominance féminine, les discriminations salariales, le « plafond de verre » et la maternité. La FGTA-FO rappelle que ces inégalités ont un impact direct sur le salaire différé, principalement la retraite.

En matière d'égalité professionnelle, la FGTA-FO revendique :

1. Pour l'égalité dans l'emploi :

- Le développement du CDI à temps complet en lieu et place des contrats précaires comme les temps partiels subis,
- Une augmentation du nombre de places en accueil de jeunes enfants avec des financements supplémentaires afin de garantir la qualité d'accueil des enfants,
- L'augmentation des congés maternité et paternité,
- La mise en lumière des aides déjà existantes pour les aidants.

2. Pour l'égalité salariale :

- L'augmentation du Smic à 80 % du salaire médian,
- La revalorisation des emplois confinés aux bas salaires et à temps partiel plus souvent occupés par des femmes (services à la personne, « deuxièmes lignes » ou « essentiels »),

- Une révision en profondeur de l'Index égalité et une réelle obligation de réévaluation des classifications dans les branches ainsi qu'une obligation de comparaison des métiers dans l'entreprise, le tout dans le cadre de la négociation collective.

3. Contre les violences sexuelles et sexistes au travail :

- Le respect de la Convention 190 de l'OIT concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail afin d'agir plus efficacement dans le monde du travail contre toutes les violences y compris conjugales,
- Une obligation de négocier la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au niveau de la branche et de l'entreprise, de nouveaux droits pour les victimes avec un renforcement des moyens du référent harcèlement du CSE, le rétablissement du CHSCT et un renforcement des moyens de l'inspection du travail et ou du (de la) référent(e) égalité dans l'entreprise.

D'une manière générale, la FGTA-FO revendique le renforcement des contrôles et l'application des sanctions à l'encontre des entreprises qui ne respectent pas la réglementation en matière d'égalité professionnelle et salariale.

#COOP BÉTAIL ET VIANDE

ÉCHEC DES NÉGOCIATIONS SALARIALES

Texte : Richard Roze, Secrétaire fédéral

Avec les négociations salariales à l'ordre du jour, les organisations syndicales se sont réunies le 27 septembre en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), dans le cadre de la convention collective nationale Coop Bétail et Viande. La délégation de la FGTA-FO était composée de Guillaume Autrinal (Cooperl), Isabelle Egurbide (FIPSO), Ludovic Borel (Defial/Normival) et Richard Roze, Secrétaire fédéral.

Pour rappel, en janvier 2022, la négociation s'était conclue par une augmentation de 3,10 % sur le niveau 1 échelon 1 et 3 % sur le niveau 1 échelons 2 et 3, ainsi que sur le niveau 2 échelon 1, le reste de la grille bénéficiant d'une augmentation linéaire de 2,8 %

à partir du niveau 2 échelon 2. Cet accord prenant effet au 1^{er} janvier 2022, la FGTA-FO en avait été signataire.

Lors du tour de table du 27 septembre, la FGTA-FO et l'ensemble des organisations syndicales revendiquaient 6 % d'augmentation linéaire sur toute la grille.

Après plusieurs suspensions de séance, la délégation patronale est revenue avec une « ultime » proposition d'augmentation de 4,66 % sur les niveaux 1, 4,50 % sur les niveaux 2 et 4 % sur le reste de la grille des employés et ouvriers. Sur les agents de maîtrise et TAM, l'augmentation se situait entre 3,50 et 3 %, et sur la population cadre, à 2,50 %. Pour la FGTA-FO, compte tenu d'une

inflation qui se situe à près de 6 % sur un an, le compte n'y était pas.

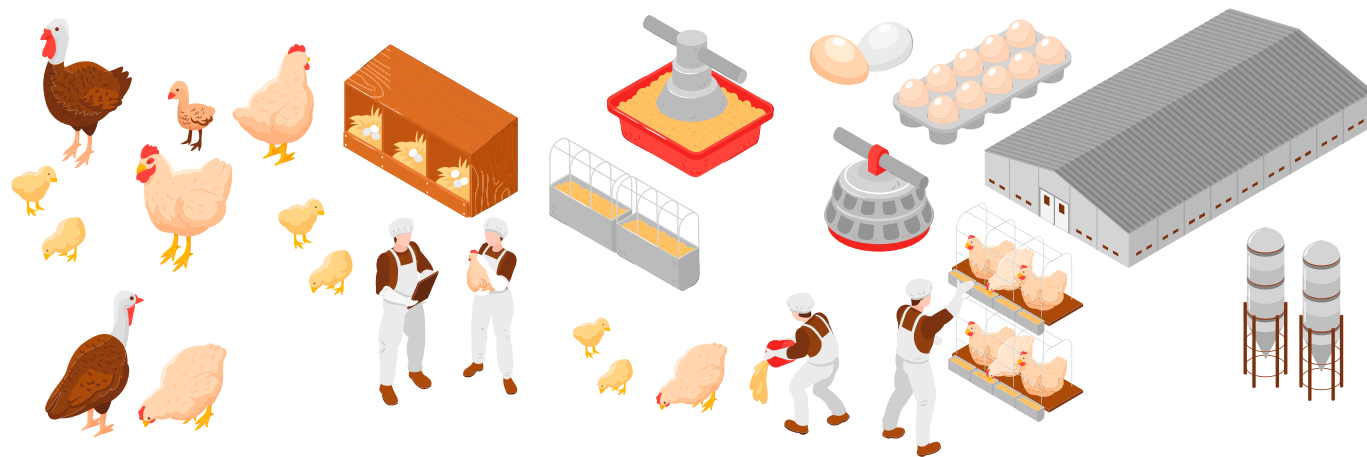
Pour sortir de cette « impasse », la FGTA-FO a pris ses responsabilités et fait une contre-proposition de 4,66 % d'augmentation sur les niveaux et échelons des employés et ouvriers. Face au refus de la délégation patronale, les organisations syndicales, dans leur ensemble, ont choisi de ne pas signer ce projet d'accord salarial.

La FGTA-FO ne peut que regretter l'attitude de la délégation patronale, qui n'a pas voulu se saisir de notre contre-proposition, et le constat choquant qu'à ce jour, cinq coefficients restent en dessous du Smic !

#INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DE LA VOLAILLE

4,88 % D'AUGMENTATION SUR LES MINIMA DE BRANCHE

Texte : Richard Roze, Secrétaire fédéral



La CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation) dans le cadre de la Convention Collective Nationale des Industries de la transformation de la volaille a réuni les organisations syndicales et les représentants de la FIA (Fédération des Industries Avicoles) le 9 septembre 2022. La délégation de la FGTA-FO était composée de Didier Dorcy (SNV), Laurence Diogène (LDC), Émilie Auberdiéder et Victor Largillière (SNV).

En janvier 2022, la FGTA-FO avait été signataire d'un premier accord salarial, mais les deux augmentations successives du Smic, en mai et en août 2022, avaient eu

pour effet de positionner 14 coefficients (120 à 185) en dessous du Smic. Cette situation résulte du manque d'aération entre chaque coefficient (moins de 10 euros), et de l'attractivité en berne du secteur, due notamment à des conditions de travail particulièrement sévères.

Le tour de table des organisations syndicales a vu la FGTA-FO revendiquer 6 % d'augmentation linéaire sur toute la grille. Après plusieurs suspensions de séance, la délégation des employeurs est revenue en proposant une augmentation linéaire sur l'ensemble de la grille, de 4,88 % pour les employés, ouvriers et agents de maî-

trise, et de 4,78 % pour les cadres. Cette augmentation des minima de branche, applicable au 1^{er} septembre 2022, place désormais le premier niveau de grille à 1 680 euros. La FGTA-FO s'est positionnée favorablement sur cette proposition et a donc été signataire de l'accord.

Dans la mesure où cette augmentation s'applique aussi dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, elle permettra aux équipes FO d'avoir une base pour rouvrir les négociations dans ces entreprises.

Laissez
votre
empreinte
Devenez
candidat
FO !

ÉLECTIONS 2024

**CHAMBRES D'AGRICULTURE
COLLÈGE 3A**





Prenez votre avenir en main : devenez candidat FO !

Fin 2024 auront lieu les élections dans les Chambres d'agriculture. Défenseur historique des salariés, il est indispensable que Force Ouvrière soit fortement représenté au sein de ces organismes pour pouvoir continuer à mener son action. Parce que vous, salariés de la production agricole, savez mieux que quiconque quels sont vos besoins et vos priorités, nous vous invitons à présenter votre candidature sous la bannière de FO aux prochaines élections. Une candidature placée sous le signe de l'intérêt général, pour la défense de tous les salariés.

QU'EST-CE QU'UNE CHAMBRE D'AGRICULTURE ?

Les chambres d'agriculture sont des organes consultatifs chargés de représenter les intérêts des agriculteurs et du monde agricole (exploitants, propriétaires fonciers et forestiers, représentants de groupements professionnels, salariés...) auprès des instances publiques et européennes. Elles assurent aussi une mission de conseil auprès des entreprises, des collectivités, instances professionnelles... Les membres des Chambres d'Agriculture sont élus par 3 millions de personnes et 50 000 groupements professionnels tous les 6 ans.

2024 : UN ENJEU MAJEUR POUR LES SALARIÉS

Dans les Chambres d'agriculture, les représentants syndicaux élus ont une mission : faire remonter les revendications des salariés et défendre leurs intérêts. Cette mission est d'autant plus nécessaire dans un contexte de crise comme celle qui frappe le secteur agricole. Une forte représentativité de FO lors des prochaines élections c'est la perspective pour les salariés de conquérir de nouveaux droits et de défendre leurs emplois et leurs acquis.

FO : UN SYNDICAT HISTORIQUEMENT ENGAGÉ AUX CÔTÉS DES SALARIÉS

La FGTA-FO a bâti sa réputation sur son indépendance politique qui, loin des clivages partisans, lui donne une totale liberté d'action. Fidèle à ses valeurs solidaires, elle est engagée de longue date aux côtés des salariés de la production agricole. Sa pugnacité en matière de négociation lui a permis de signer de nombreux accords salariaux notamment en matière de Prévoyance et d'Aide sociale (Permis de conduire, surendettement, aide ménagère, hospitalisation...). FO a aussi contribué à la mise en place de la « Carte campagne » qui donne la possibilité aux salariés de l'agriculture de bénéficier des mêmes avantages (culture, sorties, voyages...) que ceux proposés par les CE des grandes entreprises.

QUELLES CONDITIONS POUR DEVENIR CANDIDAT FO ?

Pour être candidat, il suffit :

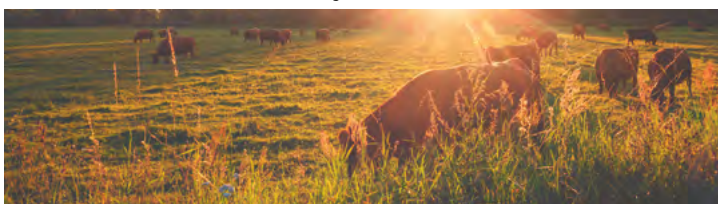
- d'avoir 18 ans accomplis la veille du jour du scrutin,
- de jouir de ses droits civils et politiques,
- d'être de nationalité française ou ressortissant d'un état membre de la communauté européenne.

et de fournir :

- un engagement de candidature,
- une pièce d'identité en cours de validité,
- Le document CERFA dûment rempli.

**POUR PRÉSENTER VOTRE CANDIDATURE AUX ÉLECTIONS 2024,
ENVOYEZ DÈS À PRÉSENT UN MESSAGE ÉLECTRONIQUE À :
CANDIDAT@FGTA-FO.ORG**

La durée du mandat d'élu des Chambres d'agriculture est de 6 ans.



POUR EN SAVOIR PLUS, CONTACTEZ SANS PLUS TARDER :
Guillaume TRAMCOURT – 06 98 74 43 46
guillaume.tramcourt@fgta-fo.org

Et retrouvez-nous à tout moment sur : www.fgtafo.fr et sur notre page Facebook

Élections 2024 : nous avons besoin de vous !

En 2024, les Chambres d'agriculture élisent leurs représentants. Devenez candidat Force Ouvrière pour défendre vos intérêts et ceux de tous les salariés de la production agricole. Représenter FO aux prochaines élections, ce n'est pas uniquement un acte militant, c'est aussi une réalisation personnelle par le combat solidaire et l'engagement au service des autres.

FAIRE GAGNER FO, C'EST :

- Faire entendre la voix des salariés auprès des instances dirigeantes
- Mieux protéger les emplois face aux crises du secteur (lait, céréales...)
- Faire respecter les acquis et les avantages obtenus (aides sociales, prévoyance, salaires, ancienneté...)
- Obtenir de nouveaux droits pour les salariés

FAITES VALOIR VOS DROITS : PORTEZ LES COULEURS DE FO EN 2024 ! POUR DEVENIR CANDIDAT FO, VÉRIFIEZ QUE VOUS ÊTES SALARIÉ DE L'UNE DE CES ACTIVITÉS :

Collège des salariés de la production agricole (3 A) :

- Salariés des exploitations de culture et d'élevage
- Salariés des exploitations de dressage, d'entraînement et haras
- Salariés des établissements de travaux agricoles (ETAR), moissons, ensilage, débroussaillage, travaux de récoltes
- Salariés des établissements horticoles, paysagistes, maraîchages, pépiniéristes, entretien d'espaces verts
- Salariés des structures d'accueil touristique situées sur une exploitation agricole
- Salariés d'une ferme expérimentale dans un lycée agricole par exemple
- Salariés des entreprises de travaux forestiers (abattage, sciage, reboisement, sylviculture...)
- Salariés de l'Office National des Forêts
- Salariés des établissements de conchyliculture et de pisciculture s'ils sont rattachés à régime de protection sociale agricole (MSA)
- Les gardes-chasse, gardes-pêche, gardes forestiers
- Les jardiniers, jardiniers garde de propriété
- Des groupements d'employeurs et service de remplacement
- Salariés de l'accoupage
- Salariés des fédérations départementales de chasseurs
- Salariés des parcs zoologiques
- Salariés des centres équestres et des hippodromes
- Salariés des champignonnières
- Salariés de la viticulture
- Salariés marins, pêcheurs s'ils sont rattachés à un régime de protection sociale agricole

Faites comme eux : soutenez FO !



« À l'origine, je me suis engagé à Force Ouvrière un peu par hasard même si très vite j'ai compris que nous partagions les mêmes valeurs.

Je pense qu'il est essentiel que les salariés soient représentés et donc élus dans les Chambres d'agriculture. La raison est très simple : les employeurs sont présents, il faut donc qu'il y ait un contre-pouvoir du côté des salariés pour équilibrer les arbitrages. Il y a des négociations à mener, des finances à justifier et il est évident que les salariés présents sur le terrain sont les plus à même de savoir de quoi il en retourne, puisque c'est leur quotidien. Il faut des personnes qui connaissent les métiers, qui fassent remonter les remarques des collègues, pour représenter au mieux l'ensemble des salariés de ces professions agricoles face aux employeurs présents autour de la table des négociations. Prenons un exemple concret. Certains vignobles ont connu des périodes de gel et de grêle pendant plusieurs jours, et bien, en siégeant dans ces commissions, le salarié élu fait remonter ces informations au niveau national afin de mettre en place des aides. Autrement dit, avoir des représentants syndicaux dans les Chambres d'agriculture permet notamment d'informer au mieux les salariés sur leurs droits.

Il faut casser l'image négative du syndicalisme trop souvent relayé par les médias. Le syndicalisme, c'est avant tout un engagement solidaire au service des autres salariés et de la profession. Et puis, il y a aussi des avantages pour les salariés à être élus. Chez FO, tout élu bénéficie d'une formation pour l'aider dans ses missions. Et le temps passé lors des Commissions est directement payé à l'entreprise. C'est un engagement citoyen au service du bien commun et qui contribue en même temps à mon épanouissement personnel.

Si je suis réélu en 2024, ce sera mon 3^e mandat et je ne compte pas m'arrêter ! Et j'invite tous les salariés qui ont le sens de l'engagement à faire comme moi ! »

Olivier LAROCHE

Salarié d'une coopérative de stockage de fruit et Référent FO pour la région Grande Aquitaine. Titulaire de plusieurs mandats FO et présent notamment au niveau du FAFSEA, de la MSA, de la Chambre d'agriculture départementale, Président départemental CHSCA...

FO
FGTA
La force et la cohésion

TOUT SAVOIR SUR L'INFLATION

Texte : Christian Crétier, Secrétaire fédéral

Depuis le début de l'année 2022, le mot revient en boucle dans les chroniques économiques de l'ensemble des médias. Après une longue période pendant laquelle les prix n'ont presque pas bougé, la crise du Covid, puis le déclenchement de la guerre en Ukraine, qui a fait « exploser » le coût de l'énergie, avec les conséquences que l'on connaît sur l'économie mondiale, et enfin une situation agricole impactée par des aléas climatiques ont fait bondir les prix de plus de 6 % en France (et bien davantage chez la plupart de nos voisins), impactant lourdement le pouvoir d'achat des consommateurs. Après deux décennies de calme relatif, l'inflation a donc fait son grand retour en France. Sera-t-elle durable, va-t-elle s'accroître ou régresser ? Impossible de le dire à ce jour, mais quoi qu'il en soit, il nous a paru nécessaire de rappeler dans notre magazine ce qu'est l'inflation, quels sont ses conséquences et les moyens de s'en préserver.

QUE SIGNIFIE LE TERME « INFLATION » ?

Selon l'Insee, l'inflation est la perte de pouvoir d'achat de la monnaie, qui se traduit par une augmentation générale et durable des prix. On ne peut donc pas qualifier d'inflation une hausse ponctuelle des prix.

QUELLES EN SONT LES CAUSES ?

Trois principales sources ont été identifiées :

- **L'inflation par la demande** : si la demande augmente plus vite que l'offre de biens, les prix augmentent du fait de la rareté des produits. Le keynésianisme s'appuie sur cette source de croissance pour encourager l'offre ;
- **L'inflation par les coûts** : l'augmentation des frais auxquels doivent faire face les entreprises se répercute sur les prix des biens et services, qui augmentent à leur tour. Il peut s'agir d'une augmentation des produits importés ou des coûts de production ;
- **La dépréciation de la valeur de la monnaie** : Les tenants de la théorie monétariste identifient la relation entre la masse monétaire en circulation et l'inflation : plus la masse monétaire en circulation est importante, plus les prix augmentent.

QUELLES EN SONT LES CONSÉQUENCES ?

Souvent stigmatisée, l'inflation n'est pas toujours considérée comme néfaste par les économistes. Elle s'observe souvent dans les économies en développement, dans lesquelles la demande de biens croît plus vite que l'offre en raison de l'élévation du pouvoir d'achat. En outre, en allégeant le coût de la dette, elle encourage à emprunter, ce qui peut stimuler durablement l'économie si l'emprunt sert à des fins d'investissement.

Cependant, l'inflation peut pénaliser la compétitivité d'une économie et le commerce extérieur, car les produits importés peuvent devenir moins chers que les produits domestiques, avec des conséquences dommageables sur l'activité et les ventes des entreprises nationales. Elle pénalise aussi l'épargne, car elle entraîne une perte de valeur des fonds épargnés en diminuant le taux de rendement.

DÉSINFLATION... DÉFLATION... QUELLES DIFFÉRENCES ?

Des facteurs structurels peuvent conduire à la *désinflation*, qui ne doit pas être confondue avec la *déflation*.

Selon la définition de l'Insee, la *désinflation* est « la baisse de l'inflation (une baisse du taux d'accroissement du niveau moyen des prix) » : le taux d'inflation baisse tout en restant positif.

Pour sa part, la *déflation* (ou inflation négative) est « le gain du pouvoir d'achat de la monnaie, qui se traduit par une baisse durable et auto-entretenue du niveau général des prix ». La *déflation* génère une spirale néfaste à l'économie tout entière : les ménages font le pari de la baisse future des prix et reportent leurs achats, tandis que les entreprises réduisent leurs coûts pour compenser les effets de la baisse d'activité sur leurs marges. Cette situation provoque une dégradation de la situation financière des particuliers et institutionnels, qui ont massivement recours à l'emprunt. Les exemples liés à la *déflation* sont celle qu'ont connue le Japon dans les années 1990 et 2000 et la Grèce depuis 2013.

Un cas particulier : la déflation « sectorielle »

Il existe toutefois des situations où la baisse des prix est bénéfique pour le consommateur et pour l'économie en

général, notamment lorsque les progrès techniques entraînent des gains de productivité et une baisse des coûts. Cela a notamment été le cas pour la téléphonie mobile ou l'informatique personnelle, dont les prix ont presque été divisés par dix depuis les années 1990. Il s'agit alors de ce qu'on appelle une « *déflation sectorielle* ».

LES POLITIQUES DE DÉSINFLATION « COMPÉTITIVE » : LES AVANTAGES ET LES RISQUES

Les avantages escomptés : améliorer la compétitivité « nationale »

La désinflation peut être un objectif intermédiaire d'une politique économique qui aurait pour ambition d'améliorer la compétitivité du pays et donc le commerce extérieur. En effet, le ralentissement de la hausse des prix des produits nationaux améliore leur compétitivité par rapport à ceux importés et permet de doper les exportations.

La réussite d'une politique de désinflation compétitive requiert trois conditions :

- L'endettement doit être financé à un taux d'intérêt inférieur au taux de croissance de l'économie, afin d'éviter que l'effet « boule de neige » de la dette ne mette en péril la croissance ;
- La maîtrise de l'inflation ne doit pas avoir pour contrepartie une forte augmentation du chômage ;
- La désinflation ne doit pas mener à la *déflation*, situation dans laquelle les taux d'inflation deviennent négatifs.

Les risques : faire croître le taux de chômage

L'effet pervers d'une politique de désinflation est que la politique monétaire nécessaire pour la mener à bien réduit les capacités d'emprunt des ménages et des entreprises. Elle conduit à la réduction de la demande globale et donc de la production. De ce fait, la vitesse et l'ampleur de la désinflation sont déterminantes, car plus la désinflation est importante, plus la croissance du chômage risque d'être durable.

POURQUOI L'INFLATION A DÉCÉLÉRÉ CES 20 DERNIÈRES ANNÉES

Les cycles de l'inflation peuvent être affectés par différents facteurs. Depuis l'an 2000 notamment, les économies des pays industrialisés ont connu trois facteurs de décélération de l'inflation :

- L'atténuation des causes strictement nationales de l'inflation, notamment une

moindre réactivité de l'inflation aux tensions du marché du travail ;

- La globalisation des échanges et l'internationalisation des chaînes de valeur avec un nivellement des coûts de production au niveau mondial ;
- La hausse de l'épargne (vieillesse des populations des pays industrialisés, épargne de précaution dans les pays émergents).

DE L'INFLATION À LA « STAGFLATION »

Les deux chocs pétroliers, de 1973 et de 1979, ont eu pour effet une hausse du prix

des matières premières qui a entraîné une perte de contrôle des États sur leur inflation et un phénomène de stagflation, situation économique dans laquelle se conjuguent la stagnation de l'activité économique (faible croissance économique et chômage élevé) et la hausse des prix (inflation).

Le « tournant de la rigueur » de 1983 en France a marqué le début de l'application d'une politique de désinflation compétitive. De 13,6 % en 1980, le niveau d'inflation est passé à moins de 6 % en 1985, à moins de 3 % en 1986 pour atteindre 0,5 %

en 1999, à la date de la mise en place de l'euro.

Depuis 2002, en France, l'inflation n'a dépassé le seuil de 2 % qu'à quatre reprises (2003, 2004, 2008 et 2011), avec des causes extérieures souvent bien identifiées (flambée des prix des produits alimentaires frais, envolée des cours du brut). Elle connaît en 2022 un regain en raison des facteurs conjoncturels énoncés dans l'introduction ci-dessus.

#NOUVELLE FORMATION À L'INACS

LES ÉLUS ET LES RÉGIMES DE SANTÉ ET DE PRÉVOYANCE

CE QUE DIT LE CODE DU TRAVAIL :

« La délégation du personnel au CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise [...] » (art. L. 2312-5).

Les axes principaux de la formation :

- Le contexte général de la protection sociale en France,
- L'environnement Sécurité sociale,
- Les fondamentaux des contrats santé et prévoyance,

- La mise en œuvre des contrats dans l'entreprise et leur suivi.

À l'issue de la formation, le stagiaire sera capable :

- de suivre la gestion du régime de santé,
- d'analyser les comptes du régime,
- d'améliorer les garanties du régime,
- d'informer les salariés.

Vous trouverez le programme de la formation dans le tableau ci-dessous.

La totalité de nos fiches programme sont publiées dans le Guide de l'INACS 2022. Elles sont téléchargeables intégralement sur le site de l'INACS <https://www.inacs.fr>

Nous vous invitons à contacter l'INACS à l'adresse électronique suivante : secretariat@inacs.fr

PROGRAMME :

🔊 PUBLIC VISÉ

- Membres du Comité social et économique
- Délégués et représentants syndicaux

🔊 FORMATION EN PRÉSENTIEL OU DISTANCIEL

🔊 DURÉE DE LA FORMATION

- 2 jours

PROGRAMME		
	Matin	Après-midi
Jour 1	• Le contexte général de la protection sociale • Les différents acteurs de la protection sociale • Les différents moyens de mettre en place le régime complémentaire	• L'environnement Sécurité sociale • La protection sociale de base
Jour 2	• Les régimes complémentaires, • Les dispositions habituelles de couverture • Les garanties et services additionnels (Le haut degré de solidarité)	• Le suivi du régime de santé par le CSE et sa communication aux salariés • Les commissions de suivi, le reporting • Les comptes de résultat • Évaluation de la session

DEUX JUGEMENTS FAVORABLES À LA FGTA-FO

Texte : Chaineze Ameur, Service juridique

1. La responsabilité des partenaires sociaux dans la rédaction d'une Convention collective

(Jugement du tribunal judiciaire de Paris - 8 mars 2022 - n° RG 19/10180)

Dans cette affaire, une société avait été condamnée à verser des rappels de salaire à la suite d'une requalification d'un contrat intermittent en un contrat à temps complet.

La société, estimant que sa condamnation résultait d'une rédaction défectueuse de l'article 24 de la Convention collective nationale des cultures marines et de la coopération maritime, a intenté une action judiciaire contre ses rédacteurs, à savoir les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs.

L'article 24 en question se bornait à prévoir le recours au travail intermittent pour pourvoir à des emplois saisonniers comportant une alternance de périodes travaillées et non travaillées, sans désigner de façon précise les emplois concernés.

La société soutenait que les rédacteurs avaient commis une faute en ne définissant pas précisément les emplois susceptibles d'être pourvus par un contrat intermittent et souhaitait, de ce fait, engager leur responsabilité civile délictuelle pour un manquement contractuel ayant causé un dommage à un tiers (Article 1240 du Code civil ; Cass, Assemblée plénière, 6 octobre 2006, 05-13.255).

Le tribunal a considéré qu'une Convention collective n'était pas assimilable à un contrat et avait pour but de régir les contrats individuels compris dans son champ d'application.

De plus, les organisations ayant valablement et de bonne foi négocié, dans le respect de la procédure applicable, de l'état du droit en vigueur et les clauses ayant été vérifiées et validées par le ministère du Travail lors de l'extension de la Convention collective, aucune faute n'avait été constatée.

Le tribunal a donc fait droit à la demande de la FGTA-FO en rejetant la requête de la société en responsabilité délictuelle.

2. La sauvegarde réitérée du droit de grève

(Jugement du tribunal judiciaire de Paris - 17 février 2022 - n° RG 22/50646)

La société Newrest France, spécialisée dans la restauration collective, a assigné la FGTA-FO devant le juge des référés sur le fondement d'un trouble « manifestation illicite » causé par un mouvement social.

Elle estimait que le caractère illimité et inopiné de la grève la plaçait dans une insécurité absolue, empêchant toute poursuite d'activité.

Le juge a rappelé que « le droit de grève est un droit fondamental de niveau constitutionnel. La grève peut dégénérer en abus lorsqu'elle constitue une entrave

grave à liberté du travail ou lorsqu'elle se traduit par une complète désorganisation de l'entreprise entraînant un préjudice excessif. Le caractère illimité d'une grève ne caractérise pas en soi un trouble manifestement illicite ».

Il a été jugé que les difficultés rencontrées par la société ne caractérisaient pas une désorganisation totale de l'entreprise et la seule mention d'une potentielle désorganisation ne pouvait caractériser un trouble manifestement illicite ou l'imminence d'un dommage.

La société Newrest a donc été déboutée de ses demandes mais a persisté en formant appel de la décision qui lui était défavorable.

La Cour d'appel de Paris, par un arrêt du 17 Novembre 2022 a confirmé le jugement rendu en première instance.

Elle a considéré que « ces quatre jours de grève avaient eu un impact économique sur la Société et sur son image, la preuve d'une désorganisation de la société n'était pas rapportée ».

En outre, ces éléments ne démontraient pas que cette grève « mettait en péril l'équilibre financier de la Société, la pérennité des emplois et la poursuite de son activité, ce qui serait de nature à caractériser un préjudice excessif. »

#PROJET DE LOI MARCHÉ DU TRAVAIL

LES SALARIÉS ASSIMILÉS À L'EMPLOYEUR OU LE REPRÉSENTANT NE SERONT PLUS EXCLUS DU CORPS ÉLECTORAL

Texte : Chaineze Ameur, Service juridique

Depuis plusieurs années, la Cour de cassation considérait que les salariés qui disposaient d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés à l'employeur ou représentant effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel étaient exclus de l'électorat (Cass. soc. 12 avril 2018, n° 17-19822).

Saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité, le Conseil constitutionnel a jugé contraire à la Constitution l'article L.2314-18 du Code du travail qui pose les

conditions d'électorat aux élections professionnelles.

L'interprétation qu'en faisait la Cour de cassation portait une atteinte manifestement disproportionnée au principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises (Conseil constitutionnel, n° 2021-947 QPC du 19 novembre 2021).

Le projet de loi sur les mesures d'urgence visant à améliorer le marché du travail pré-

voit de modifier légèrement la formulation de l'article en question en ajoutant que « l'ensemble » des salariés répondant aux critères précédemment établis sont électeurs aux élections.

L'article relatif aux conditions d'éligibilité aux élections n'est pas modifié. Les règles rendant inéligible les salariés assimilés ou représentant l'employeur resteront donc inchangées (Cass. soc., 14 déc. 2015, no 14-26.046).

L'abrogation de l'article L.2314-18 du Code du travail n'est intervenue qu'à compter du 31 octobre 2022. Le Conseil constitutionnel a ainsi souhaité reporter les effets de sa décision pour permettre au législateur de légiférer sur ce point. Cependant, la loi sur le marché du travail, censée modifier l'article en question, n'a toujours pas été promulguée à ce jour.

#INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

LE BARÈME MACRON NE FAIT TOUJOURS PAS L'UNANIMITÉ AU SEIN DE LA JURISPRUDENCE

Texte : Chaineze Ameur, Service juridique



En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié ou octroyer une indemnité, selon un barème légal d'indemnisation (appelé « Barème Macron »), présent à l'article L.1235-3 du Code du travail.

À la suite de sa mise en place, plusieurs conseils prud'homaux et cours d'appel s'étaient opposés à son application, le considérant comme contraire à l'article 10 de la convention 158 de l'OIT qui fixe le principe d'une réparation adéquate, ou ont estimé qu'il pouvait être écarté au cas par cas (CA Paris, ch. 6-11, 16 mars 2021, n° 19/08721).

Par une décision du 23 mars 2022, le Comité européen des droits sociaux a jugé que le barème Macron est contraire à l'ar-

ticle 24 de la Charte sociale, qui prévoit le droit à une indemnité adéquate ou à une réparation appropriée.

La Cour de cassation a ensuite clos le débat en estimant le barème conforme à la convention 158 de l'OIT et en écartant la possibilité pour les juges du fond d'exercer un contrôle « in concreto ».

Selon la Haute cour, il était inexact de soutenir que le barème entravait la marge de manœuvre du juge, qui pouvait moduler le montant de l'indemnité en respectant les

montants minimums et maximums déterminés par le Code du travail.

De même, le montant de l'indemnité dépendait « de la gravité de la faute commise par l'employeur », raison pour laquelle le juge avait la possibilité d'écarter le barème Macron en cas de nullité du licenciement.

La Cour de cassation a aussi rappelé que les décisions du Comité n'avaient pas de caractère contraignant en droit français (puisque'il ne s'agissait pas d'une véritable juridiction) et que l'article 24 de la Charte n'ayant pas d'effet direct, il ne pouvait être invoqué dans un litige opposant un salarié et son employeur (Cass. soc. 11 mai 2022, n° 21-14490 ; n° 21-15247).

La position de la Cour de cassation contredit celle du Conseil d'État, qui avait précédemment jugé que l'article 24 de la Charte avait un effet direct en droit français (pouvant être ainsi directement invoqué lors d'un litige entre particulier : CE, 10 févr. 2014, no 358992).

Cette décision n'a cependant pas été réitérée par la suite mais pourrait aboutir à une différence de traitement entre les salariés : à l'occasion d'un contentieux administratif relatif à une rupture du contrat de travail qui serait considérée comme injustifiée, le juge administratif pourrait, en appliquant la Charte telle qu'interprétée par le Comité, écarter le barème et déterminer une indemnité adéquate en s'émancipant du plafond légal.

Le dernier arrêt de la Cour de cassation n'a pas non plus mis fin aux désaccords au sein des juridictions civiles puisque la Cour d'appel de Douai, dans un arrêt rendu le 21 octobre 2022, a écarté le barème Macron car il ne permettait pas une indemnisation adéquate et appropriée du préjudice subi (CA

Douai - 21 octobre 2022, n° RG 20/01124).

Pour parvenir à cette décision, la Cour d'appel a critiqué les arguments mis en avant par la Cour de cassation dans son arrêt du 11 mai 2022. Les termes « indemnité adéquate » signifiaient que l'indemnité devait « être suffisamment dissuasive pour éviter tout licenciement injustifié » et « devait raisonnablement permettre l'indemnisation de la perte injustifiée de l'emploi ».

Elle a ajouté que le « principe d'égalité devant la loi ne s'opposait pas au principe d'individualisation des décisions de justice » et que le barème ne permettait pas une prise en compte « des circonstances particulières liées notamment aux charges de famille ou aux difficultés à retrouver un emploi ».

Cette décision, contredisant celle de la Cour de cassation, pourra peut-être amener la haute juridiction à revoir sa position.

DÉCÈS DE JEAN-MARIE MARTIN, ANCIEN SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'USTA FO 13

Texte : Daniel Lesage



La FGTA-FO a la tristesse de vous faire part du décès de Jean-Marie Martin, ancien délégué syndical central FO chez Elior qui, dans le cadre du mandat de secrétaire général de l'USTA FO 13, a largement contribué au développement et au rayonnement de FO dans les Bouches-du-Rhône. La Fédération adresse toutes ses condoléances à son épouse, sa famille et ses proches. Nous vous proposons de revenir sur son beau parcours syndical en reprenant l'article qui lui avait été consacré dans le numéro 110 du FGTA-FO Magazine, en juin 2019.

JEAN-MARIE MARTIN, CHEF ÉTOILÉ DE FO, ÔTE SON TABLIER

Mitonner des petits plats, allonger la sauce quand le menu de la convention collective s'avérait trop maigre, pimenter les négociations sociales et salariales lorsqu'elles manquaient de saveur... De cette gastronomie singulière, Jean-Marie Martin a fait une activité militante trois étoiles. Fin novembre, il a ôté son tablier et quitté les fourneaux de la pension Force Ouvrière pour jouir du bien-être de la retraite. Devenu une figure emblématique de FO dans la Cité phocéenne, Jean-Marie Martin tombe très jeune dans la marmite du syndicalisme. L'excellent apprenti cuisinier qu'il est à 14 ans - métier qu'il veut exercer par passion - comprend très vite, lorsqu'il fait ses débuts dans la restauration collective, que la vie professionnelle n'est pas un long fleuve tranquille. Il découvre que de la mauvaise tambouille, il s'en mijote hélas parfois. Bernard Labi, syndicaliste FO chez Elior, lui fait alors comprendre que militer peut rendre plus belle la vie. Conquis par l'indépendance et la liberté d'esprit qu'incarne l'organisation FO, Jean-Marie Martin décide de goûter aux mets proposés par son collègue de travail. Devenu son complice, il compose alors avec Bernard Labi un duo de choc qui durera 38 ans. Un gourmet qui ravira les papilles des employés de Avenance Entreprises.

UN DUO DE CHOC

L'efficacité de Jean-Marie Martin est unanimement reconnue dans le milieu du travail de la région marseillaise. Il n'a pas son pareil pour conseiller un salarié, l'aider à formuler une réclamation, orienter une formation, préparer des négociations sociales ou organiser une manifestation. La formule fait recette. Le militant expérimenté qu'il est devenu à force de travail et d'abnégation fait autorité autour des tables

des négociations. Défendre les adhérents, promouvoir et développer FO, Jean-Marie Martin fait de ces ingrédients une cuisine consistante. De 2002 à 2008, il prend les commandes, en qualité de secrétaire général, de l'Union Syndicale des Travailleurs de l'Alimentation FO (USTA) de Marseille. Il y fera flores. À son initiative, des syndicats FO se constituent chez McDonald's Marseille, dans les magasins Auchan d'Aubagne, chez Ricard, chez Eliance à Saint-Charles, etc. Avec sa brigade de dévoués marmiteux, les militants chevronnés que sont Dominique Beltrand de Carrefour Aix-en-Provence, Denis Raguet (futur trésorier de la FGTA-FO) alors ressortissant de McDonald's et Alexandre Bourgeois de l'industrie agroalimentaire, ensemble ils font progresser d'une manière importante les implantations syndicales et les effectifs de l'USTA-FO Marseille.

LA FORMULE FAIT RECETTE

Même s'il doit quelquefois croiser le fer avec des employeurs allergiques au progrès social, voire parfois avec ses propres instances syndicales (privilège de la démocratie), au soir de sa vie professionnelle et syndicale, Jean-Marie Martin ne garde que d'excellents souvenirs de son parcours enrichissant au service de la cause sociale. Au chapitre des belles expériences, il évoque volontiers sa participation aux séminaires européens, riches de grandes ouvertures sur d'autres horizons et d'échanges fructueux avec des syndicalistes des pays voisins.

Sa rondeur rassurante, son amabilité spontanée, son bon sens naturel, sa disponibilité vont manquer dans le décor des instances syndicales locales, départementales et nationales. Un Grand Monsieur du syndicalisme quitte l'auberge FO. Il y a façoné de bons menus dont les personnels de la restauration collective et de l'alimentation apprécieront encore longtemps les saveurs.

DISPARITION DE VINCENT-NOËL GRIOLET



Figure emblématique de la FGTA-FO de la fin du siècle dernier (il fit valoir ses droits à la retraite le 1^{er} janvier 2000) Vincent-Noël Griolet n'est plus.

Il était âgé de 82 ans. Vincent a marqué de sa compétence et de sa personnalité les mandats qui lui ont été confiés : secrétaire fédéral régional FO et trésorier du Centre de Formation et d'Études Syndicales (Cefes).

Il fut également administrateur national de la Mutualité sociale agricole. Retraité, il assumait de 2014

à 2020 la fonction de maire de Chaillevette (Charente-Maritime).

Ceux qui l'ont connu garderont de Vincent le souvenir d'un homme de conviction, chaleureux et extrêmement dévoué.

La FGTA-FO présente ses sincères condoléances à sa famille.



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



ABSENTÉISME

Accompagnez vos salariés pour préparer sereinement la reprise d'activité !

Avec un nombre de salariés arrêtés supérieur à 40 % chaque année depuis 2016, l'absentéisme demeure l'un des problèmes majeurs de l'entreprise moderne*. Malakoff Humanis propose à ses clients des solutions pour appréhender cette problématique efficacement.

Les + pour les salariés

Un parcours sur mesure et d'une prise en charge globale avec une équipe d'experts **pour retrouver forme et bien-être.**

Les + pour l'entreprise

Des actions concrètes de suivi et de prévention **pour maîtriser l'absentéisme**

* Baromètre annuel Absentéisme de Malakoff Humanis – Septembre 2022

Découvrez
nos solutions
en scannant
ce QR code



ou sur notre site
malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE