

Hôtellerie Restauration magazine

N°8
Octobre 2018



DOSSIER
CSE : un enjeu majeur pour la FGTA-FO

Sur le terrain
Sushishop : un nouveau délégué syndical très motivé !
Amrest, un appétit sans limite

Congrès
Témoignages des équipes présentes au Congrès
Résolution générale

Formation
INACS : un vecteur de la multi compétences, de valeurs collectives et syndicales

Un métier une passion
Interview d'Eric Villecroze

FO 
FGTA
Agir au cœur du changement

ON VEUT
mmIEUX VOUS
ÉCOUTER

mmIEUX VOUS
CONNAÎTRE

mmIEUX VOUS
COMPRENDRE

POUR
mmIEUX VOUS
ACCOMPAGNER

En pensant
des services
toujours plus
adaptés aux salariés
d'aujourd'hui, en
mettant la prévention
au cœur de ses
innovations, en
agissant avec écoute
et proximité, Malakoff
Médéric s'engage pour
le bien-être des
salariés au service de
la performance des
entreprises.

malakoffmederic.com

N°Cristal 09 69 39 12 13

APPEL NON GRATUIT



Ces services sont conditionnés à la souscription d'un contrat d'assurance collective Santé ou Prévoyance, assuré par l'Assureur de votre contrat, et proposé par l'Association des Moyens Assurances (AMA), ASSOCIATION DE MOYENS ASSURANCES (AMA) - Association agréée par la loi du 7er juillet 1901 - 21 rue Laflotte 75009 Paris - N°ORDAS 16 000 169 (www.ama.fr) - N°Siret : 812 206 289. Pour plus d'informations, consultez le site : malakoffmederic.com/on-vo-us-mm



malakoff médéric

SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE

ON VOUS **mm**



Nabil AZZOUZ
Secrétaire fédéral HR

Édito

« Soyons plus combatifs que jamais »

Chers lectrices, chers lecteurs,

Je souhaite tout d'abord féliciter tou(te)s nos camarades élu(e)s aux différentes instances fédérales, lors du congrès de St-Malo. Un grand merci à nos adhérents de nous avoir renouvelé leur confiance. Contrairement à l'objectif affiché par le gouvernement, le dialogue social dans l'entreprise ne sort pas particulièrement renforcé par les réformes du Code du travail. Ces réformes restreignent de plus en plus le champ du "travail" que les syndicats représentent légalement et, il faut bien dire, elles tentent même de nous en exclure définitivement. Selon le Comité d'évaluation des ordonnances, dans son compte-rendu de la réunion technique du 18 septembre 2018, il y a eu 364 accords conclus par consultation directe des salariés dans les entreprises de moins de 20 salariés et 582 accords signés par des représentants du personnel non mandatés. Le constat est tout aussi amer sur le nombre de mandats perdus. On constate une baisse d'un tiers du nombre de mandats. Ce qui confirme nos craintes concernant l'objectif réel de ces contre-réformes !

Face à ce constat, la FGTA-FO réaffirme son attachement au paritarisme et à la pratique contractuelle, véritable ADN de Force Ouvrière, ainsi qu'au

principe de faveur (principe qui veut que ce soit la norme la plus favorable au salarié qui prévale sur les autres). Pour les mêmes raisons, nous réaffirmons notre opposition aux dispositions des ordonnances Macron et des autres dispositifs légaux qui découlent des lois El Khomri et Rebsamen. Dans ce contexte, nous devons nous armer d'un esprit combatif afin de résister et de continuer à nous opposer collectivement à la tentation d'un modèle de société individualiste. Et même si nos moyens d'action ont été réduits, il est plus que jamais indispensable que nous gardions la même volonté et la même conviction qui ont guidé toutes les luttes sociales et syndicales précédentes. Notre secteur des HCR n'est pas épargné par les transformations en cours et plusieurs combats restent à mener tels que la taxation des contrats courts, la formation professionnelle, la mise en place des CDD d'opération ou de chantier...

Mais le plus grand challenge à court terme pour nous est la mise en place des CSE et la réussite de vos élections. À ce propos, sachez bien que la Fédération se tient à vos côtés pour vous accompagner et vous aider à gagner !

Recevez mes sincères amitiés.

 Nabil Azzouz, Secrétaire fédéral HR

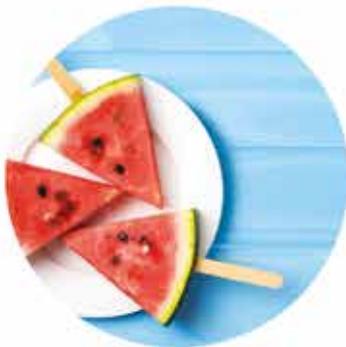
Sommaire Hôtellerie Restauration

#8

 L'édito	3	 Portrait	16
 Sur le terrain	5-7	 Congrès	17-23
 Formation.....	8-10	 Actus des branches	24-25
 Dossier.....	13-15	 Un métier, une passion.....	26

Des solutions pour faciliter la vie des collaborateurs

Ticket Restaurant Edenred



Pour **une pause déjeuner réussie** des collaborateurs



Ticket CESU Edenred



Pour **un meilleur équilibre de vie** des collaborateurs



Ticket Kadéos Edenred



Pour **offrir du pouvoir d'achat** dans le cadre des œuvres sociales



Nous contacter

0 821 23 24 25 (0,12 € /min)

www.edenred.fr

Sushishop : un nouveau délégué syndical très motivé !

Emmanuel Garfin, Délégué syndical FO chez Sushishop, nous raconte son parcours, le déroulement des élections et ses objectifs pour l'avenir.

Bravo à toute l'équipe pour les résultats obtenus !



"Emmanuel Garfin"

En quelques mots, j'ai démarré ma carrière comme commercial dans le textile, puis comme agent pour des usines situées en Asie. Peu de temps après, j'ai été associé dans une franchise du groupe Sushishop. Après avoir cédé mes parts, je suis devenu manager volant au sein du groupe. C'est à cette époque que j'ai décidé de devenir représentant FO pour essayer de faire bouger les choses. Il y a beaucoup

à faire. Ma force première est de bien connaître les salariés sur les différents sites et les problématiques auxquels ils sont confrontés. Grâce à cette implantation de terrain, j'ai réussi à mobiliser beaucoup de monde sur les différents sites et lors des dernières élections, j'ai obtenu 66 % des voix au 1^{er} tour.

Un résultat très encourageant pour l'avenir. FO est le syndicat majoritaire chez Sushishop et je compte bien, avec le soutien de Nabil Azzouz, me battre pour les salariés.

Ma motivation est d'autant plus grande que je me dis souvent que je mène ce combat pour mon fils et les générations à venir. Pour que, le jour où lui et d'autres jeunes viendront travailler dans une enseigne comme Sushishop, ils puissent exercer dans un environnement positif, respectueux des salariés et gagner décemment leur vie.

Cette promesse est le moteur de mon engagement.

 Propos recueillis pour le magazine FGTA-FO HR

Les membres élus du secteur des HCR aux différentes commissions du 13^{ème} Congrès de la FGTA-FO

Commission Administrative Fédérale - CAF

Noms et Prénoms	Syndicats
Lyès ABDI	McDonald's
Nabil AZZOUZ	Arpège
Gilles D'ARONDEL	Accor
Elsa LACOFFE	SNEA Areas
Denis RAGUET	Sodexo

Commission Fédérale de Contrôle

Xavier PESTEIL	Accor
----------------	-------

Commission Fédérale des Conflits

Wieslawa GASCHET	Sodexo
------------------	--------

Comité National Fédéral - CNF / HCRCT

Professions branches	Noms et Prénoms	Syndicats
Hôtellerie	Sepideh DAVID	HCRCT
Hôtellerie	Jean-Paul GAWORSKI	SNEA Areas
Restauration Rapide	Saïd KARA	McDonald's IDF
Restauration Collective	Finifet LEFRANC	Sodexo
Restauration Rapide	Fabrice RIBEIRO	McDonald's Marseille franchise
Restauration Collective	Eric VILLECROZE	Sodexo

Amrest, un appétit sans limite

Holding indépendante forte de 38 000 salariés dans 16 pays et plus de 1 600 restaurants (KFC, Burger King, Starbucks, Pizza Hut, La Tagliatella, Blue Frog, Kabb), la société Amrest cible les investisseurs en leur promettant un retour sur investissement de 20 % grâce à sa culture du "Tout est possible", des marques porteuses, et une capacité à s'adapter à une forte croissance. D'un autre côté, les groupes de restauration rapide s'appuient sur Amrest pour se développer en minimisant leurs risques. Et les salariés dans tout ça ?



KFC : seul le siège demeure

Implanté en France depuis 1991, KFC (Kentucky Fried Chicken) va céder l'intégralité de ses restaurants en compagnie au groupe polonais Amrest, un an après une première réorganisation et un premier PSE.

Cette cession est la suite logique d'une stratégie basée sur la franchise et la location-gérance, deux modes de gestion peu propices au syndicalisme. Sur les 229 restaurants KFC répartis dans l'hexagone, une large majorité appartient à des franchisés ou est en location-gérance. En mars 2017, 57 restaurants étaient encore "en compagnie", c'est-à-dire intégrés au groupe et donc couverts par des accords bénéficiant à l'ensemble des salariés.

Le syndicat FO, ultra-majoritaire, n'entend pas laisser tous les acquis sociaux se perdre avec cette vente et compte poursuivre son activité au siège mais aussi chez Amrest, où une partie de l'ancienne équipe FO milite toujours.

Pour Justin Koné, Délégué syndical FO : "On nous a enfumés. Lors de la première vente à Amrest, la direction KFC nous a dit qu'après ce serait fini. Résultat : l'annonce brutale

de la vente des 15 restaurants restants, alors même que les voyants sont revenus au vert. Désormais, KFC se cantonne à des missions d'accompagnement des franchisés : formation, marketing, coaching. L'avenir se concentrera donc entièrement sur le siège".

Amrest, une opportunité pour les salariés ?

Lorsqu'un restaurant passe en franchise, la loi impose que les accords des salariés soient conservés pendant 15 mois. Aujourd'hui, les effectifs et droits des ex-salariés KFC passés chez Amrest n'ont pas bougé, mais qu'en sera-t-il demain ?

Pour Sidy Sanogo, Délégué syndical chez Pizza Hut, dont les 8 restaurants intégrés viennent d'être rachetés eux aussi par Amrest, ce changement de propriété est le bienvenu : "Pizza Hut était devenue une toute petite entreprise. Maintenant que nous appartenons à un groupe plus important, on va obtenir davantage pour les salariés, d'autant que le plan d'Amrest est de racheter des franchisés. Pour l'instant, nous n'avons pas à nous plaindre de leur gestion, aucun salarié du siège n'a été licencié, par exemple".

Un avis auquel se rallie Justin Koné : "FO est incontournable. Les salariés perçoivent la différence avec l'ancienne gestion. Et nous avons la ferme intention d'aller plus loin !".

Nabil Azzouz, Secrétaire fédéral, reste prudent : "Nous conseillons aux équipes de recourir à nos experts afin de limiter les risques de dégâts sociaux. Il est important de contacter la Fédération qui est là pour les accompagner. Par ailleurs, nous voulons faire reculer le modèle sauvagement de franchise à tout-va au profit du système compagnie qui garantit une réelle vie syndicale".

Dernière minute : un accord a été trouvé fin juillet entre la direction et le CE de KFC (dans lequel FO est majoritaire). Une prime exceptionnelle allant de 80 à 1000 € bruts sera octroyée à chaque salarié selon son ancienneté.

 Alexandre Rault

PSE MONTPARNASSE

Alain Lecardeur, Délégué syndical FO Areas, au cœur du changement !

Quel est le contexte du PSE Montparnasse ?

"Suite à la perte d'une partie de la concession de la gare Montparnasse, les équipes FO sur le terrain ont négocié un PSE (Plan de Sauvegarde pour l'Emploi). Celui-ci visait 349 salariés qui allaient voir leurs postes évoluer avec le rachat (du lot perdu par Areas) par la marque SSP (Select Service Partner). Ceci impliquait donc bon nombre de reclassements, de transfert sur d'autres sites ainsi que des ruptures conventionnelles de contrats".

Qu'en est-il du reclassement des salariés ? Y'a-t-il des offres d'emploi ?

"Pour beaucoup cela n'a pas été simple, l'ancienneté, les habitudes de travail, d'environnement ont été un réel "chamboulement".

Nous avons exigé que l'ensemble des offres d'emploi des nouvelles enseignes qui allaient s'implanter soient bloquées sur l'Île-de-France et redistribuées en interne afin de reclasser les salariés qui le souhaitaient".

La mise en place d'une commission de suivi du maintien dans l'emploi, a-t-elle permis de trouver des solutions ou des alternatives concrètes pour les salariés ?

"FO a mis en place une commission de suivi du maintien dans l'emploi. Celle-ci a permis d'organiser de manière très régulière des réunions afin d'être au plus proche de la situation pour réagir vite aux difficultés rencontrées. Notre action chez FO a été de rassurer et soutenir les salariés et collègues et de maintenir les acquis négociés. Les IRP ont joué un rôle très important dans ces réorganisations qui ont eu lieu, ont été le fil conducteur entre la direction et les salariés".

Quels sont les engagements de SSP pour récupérer les salariés de Montparnasse ?

"Il y a eu un avenant de transferts qui a été signé afin que les salariés gardent leur 13^{ème} mois ainsi que leur statut néanmoins, les RTT ont été perdus. Mais nous tacherons avec la Fédération et Nabil Azzouz de continuer à travailler activement et être attentifs dans ce travail de fond qui a été établi.

A cet égard, je tiens à souligner le travail décisif effectué par FO qui a joué à plein son rôle d'accompagnateur et de soutien auprès des salariés. C'est aussi dans la crise que l'on mesure toute l'importance d'une organisation comme la nôtre pour la défense des salariés".

 Propos recueillis pour le magazine HR

Cap sur les saisonniers !



Les équipes FO après la conférence de presse

Chaque année, la FGTA-FO lance sa campagne au profit des salariés saisonniers et elle va à leur rencontre sur le terrain.

Le 27 juin 2018, à la Rochelle, Nabil Azzouz, Secrétaire fédéral du secteur des hôtels, cafés et restaurants, a donné le coup d'envoi pour les saisons 2018.

Nabil Azzouz a rappelé aux journalistes de la presse écrite ainsi qu'aux radios présentes la nécessité de véhiculer le message, celui de lancer un appel aux organisations patronales afin d'ouvrir des négociations sincères et efficaces au profit de ces salariés.

En effet, la loi d'août 2016 n'a rien changé, notamment l'obligation de négocier sur la reconduction des contrats et la reconnaissance de l'ancienneté.

Dans le secteur des HCR, la négociation dure depuis plus d'un an sans aucun résultat probant.

Il a fait appel aussi aux employeurs de petites structures qui ne trouvent plus de salariés et qui sont obligés de

fermer leurs établissements sur certains créneaux horaires, pour s'impliquer dans la recherche de solutions réelles et pour faire pression sur leurs représentants au niveau des branches concernées afin d'œuvrer avec les organisations syndicales à l'amélioration des conditions de vie et d'emploi de cette catégorie de salariés.

De plus, concernant les revendications récurrentes sur le logement et le paiement de la totalité des heures travaillées, la FGTA-FO défend la reconnaissance du métier et l'inscription des salariés saisonniers dans un véritable parcours professionnel, notamment la reconnaissance de l'ancienneté afin qu'ils puissent bénéficier des différents avantages négociés dans la branche. Cela leur permettra, par exemple, de bénéficier des majorations des jours fériés ou de primes dans certains établissements.

Nous revendiquons aussi un accès aux formations certifiantes par l'abondement du Compte personnel de formation (CPF).

Au-delà de ces revendications récurrentes, nous demandons que le travail du dimanche et les heures de nuit soient majorés ou payés double.

Enfin, pour accompagner les saisonniers adhérents plus efficacement, nous mettrons à leur disposition une plateforme pour bénéficier de différents avantages, pour les informer de leurs droits. Pour les former, nous mettrons à leur disposition un outil d'accompagnement en ligne.

La FGTA-FO remercie René Ferchaud, le Secrétaire général de l'Union départementale, pour son accueil et pour l'intérêt qu'il porte à la défense des droits des saisonniers ainsi que pour sa détermination affichée pour de nouvelles négociations.

 Propos recueillis pour le magazine HR

INACS : un vecteur de la multi compétences, de valeurs collectives et syndicales

Pourquoi vous devez vous former à l'INACS ?

Depuis 1995, l'INACS - Institut National de l'Alimentation des Commerces et des Services - est naturellement le centre de formation des militants de la FGTA-FO.

C'est un organisme pourvu de multi-compétences qui vise l'accompagnement de toutes les équipes syndicales.

Pour cela, il s'appuie sur une équipe de formatrices et de formateurs militant(e)s et expérimenté(e)s.

Aussi, parce que la formation est aussi un vecteur de valeurs syndicales, celles de la FGTA-FO, tous nos adhérents devraient faire le choix de l'INACS pour les accompagner dans leur parcours de formation.

De l'innovation au service de nos adhérents

1 - La formation gratuite en ligne :

La formation syndicale gratuite en ligne est un challenge à la hauteur des ambitions de la FGTA-FO, celui de rendre la formation accessible à tous nos adhérents et cela dès la première adhésion et/ou premier mandat et notamment pour ceux qui n'ont pas les moyens financiers.



Ce mode de formation nous permettra de vous accompagner efficacement pour faire face aux futurs défis qui vous attendent et notamment la réussite de vos élections dans le cadre de la mise en place du CSE dans toutes les entreprises, **avant le 1^{er} janvier 2019**.



Les modules disponibles en ligne :

La loi Travail, la préparation aux élections, délégation du personnel au CSE ainsi que les représentants de proximité.

Pour la rentrée 2018, la plateforme Woonoz a été complètement refondue pour plus d'efficacité, avec des indicateurs qui vous permettent de suivre votre progression.

Vous pourrez ainsi avancer dans les chapitres de formation en ordre en réalisant des sessions très courtes (de 10 minutes en moyenne).

L'évaluation finale se débloque lorsqu'on a joué l'ensemble des chapitres ainsi que les révisions.

Si vous échouez, vous pouvez passer l'évaluation de rattrapage.

Comment s'inscrire :

Il suffit de contacter l'INACS par téléphone au 01 40 52 85 10 ou par e-mail : secretariat@inacs.fr

A la réception de l'identifiant et du mot de passe, le stagiaire se connecte et commence par un test de positionnement et à partir de ses résultats, le moteur d'ancrage mémoriel se met en route, il s'adapte au niveau de mémorisation de chaque stagiaire ainsi qu'à sa connaissance de chaque point clés de la formation.

Aussi à l'aide de cet outil nous avons réussi à accompagner près de 1558 stagiaires sur différents modules et notamment la préparation aux élections et la loi Travail.

2 - La visioconférence

La mise en place du CSE, au plus tard le 31 décembre 2019 implique de nouvelles élections. De ce fait, l'INACS doit répondre à une forte demande de formation et d'accompagnement. C'est pour cela que l'INACS ne cesse d'innover par la mise en place de visioconférence.

Comment cela fonctionne ?

Pour vous connecter sur la salle virtuelle KLOOD, en tant stagiaire :

Depuis votre ordinateur

- ouvrir votre navigateur (Chrome et Mozilla conseillé)
- coller le lien suivant : <https://app.klood.io/join-meeting>
- sélectionner : Invité
- entrer ID REUNION : il vous sera communiqué par l'INACS.
- entrer votre nom qui sera mis en avant dans la salle Visio
- ensuite, cliquer sur l'onglet : REJOINDRE MAINTENANT

Depuis votre smartphone

- (télécharger l'application KLOOD depuis l'App Store ou Google Play)
- sélectionner l'onglet à droite et saisir ID de la réunion : il vous sera communiqué par l'INACS
- ensuite, cliquer sur le téléphone vert pour entrer dans la salle virtuelle.

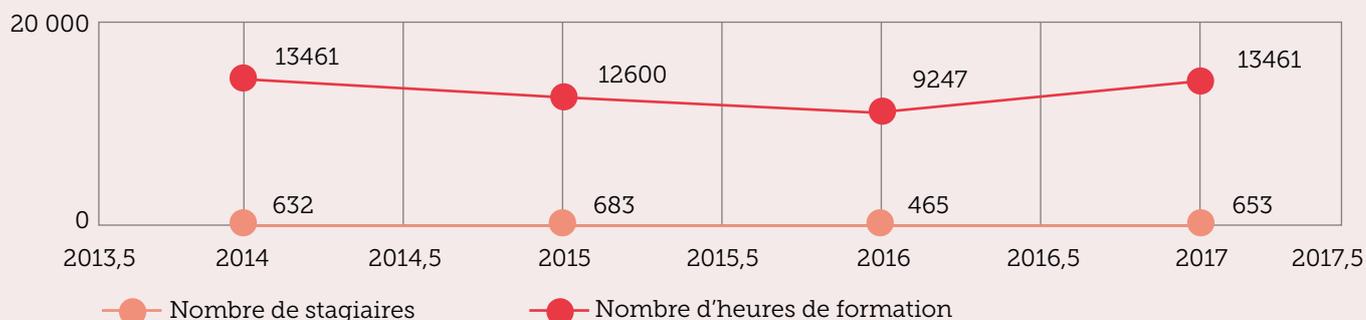
Contactez l'INACS par téléphone au 01 40 52 85 10 ou par e-mail : secretariat@inacs.fr

Bilan des formations INACS 2014/2017

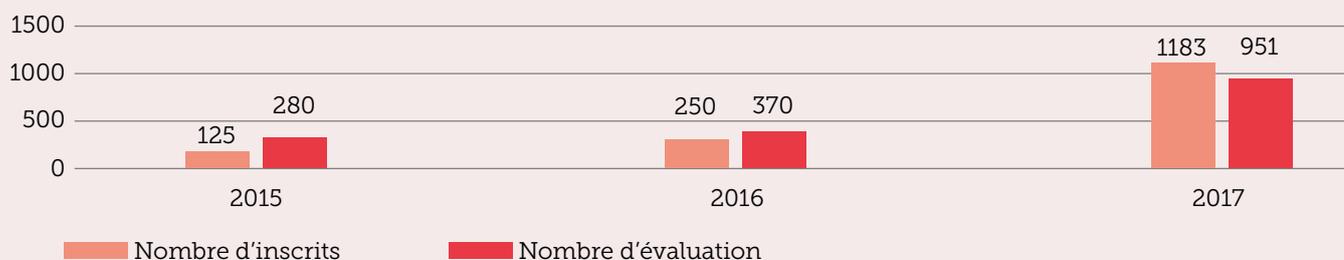
Année	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures de formation
2014	632	13461
2015	683	12600
2016	465	9247
2017	653	13461
Total	2433	48769

Formation en ligne	Nombre d'inscrits	Nombre d'évaluations
2015	125	280
2016	250	370
2017	1183	951
Total	1558	1601
Total stagiaires 2014/2017	3991	

Evolution du nombre de stagiaires



Formation gratuite en ligne





Formation en présentiel

Depuis 2014, nous enregistrons une évolution constante du nombre de stagiaires formés par l'INACS. Nous avons dispensé, à 2017, près de **49 000 heures** de formation en présentiel pour **2 433** stagiaires. Cela représente une moyenne de **600** stagiaires par an. Ce chiffre a été impacté négativement par la problématique de la subrogation et la prise en charge des pertes de salaires de nos camarades au cours de l'année 2016.

De plus, dans le respect de nos engagements pris lors du précédent congrès, nous formons gratuitement tous les adhérents qui le demandent via la formation en ligne. Pour ce faire, nous avons mis en place un ambitieux projet en juin 2015 : proposer plus de 10 000 formations gratuites en ligne par an. Ce mode de formation nous a permis d'accompagner **1 600** stagiaires supplémentaires sur les deux dernières années. Afin de maximiser ces acquis, nous mettons en place, en septembre 2018, la formation en visioconférence. Ce nouveau mode de formation renforcera certainement nos capacités de formation.

Concernant le bilan qualitatif, nous avons su nous adapter régulièrement aux besoins et aux différents enjeux. Pour y répondre concrètement, ont été mis en œuvre 3 nouveaux modules de formation en moyenne par an. Nos adhérents sont accompagnés dans l'acquisition de la multi compétence avec des modules de tous niveaux comme la maîtrise de la négociation pour les délégués du personnel ou encore la maîtrise de l'expression écrite ainsi que la prise de parole en public. Nous organisons, en plus, une dizaine de formations de préparation aux élections en présentiel par an, **une vingtaine de formations CHSCT et CE** au lieu d'une dizaine auparavant. Nous avons aussi accompagné **plusieurs dizaines de candidats aux élections** via la formation gratuite en ligne.

En collaboration avec l'ANACT, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, nous avons mis en place des stages spécifiques aux risques psychosociaux et à l'usure professionnelle au profit de plus de **200 représentants du personnel** sur le périmètre de l'Ile-de-France. Cela dans le but de les armer avec des outils qui leur permettent d'exercer leur mission dans les meilleures conditions.

Enfin, pour la reconnaissance de la militance syndicale dans le parcours professionnel de nos adhérents, nous avons mis en place un processus d'accompagnement de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Notre avenir dépend aussi de notre capacité à réaliser de nouvelles implantations et accompagner les nouvelles sections syndicales.

Les nouvelles règles de la formation syndicale

Article L2145-11

Le congé de formation économique et sociale et de formation syndicale est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité social et économique, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus du congé par l'employeur est motivé.

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Article 2.1 - Formation économique des membres titulaires du comité social et économique.

Article L.2315-63 créé par Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017-art.1

Les membres titulaires et suppléants du comité social et économique élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L.2145-11, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours. Le financement de la formation est pris en charge par le comité social et économique.

Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non (art.L.2315-17).

Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L. 2145-5 et suivants.

Article 2.1 - Formation santé et sécurité et conditions de travail des membres du comité social et économique.

Conformément aux articles L. 2315-18 du Code du travail, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Le Code du travail ne réserve pas cette formation aux titulaires, elle s'adresse donc à tous les membres de la délégation du personnel du CSE.

Cette formation n'est pas réservée aux membres de la commission CSSCT, si elle existe.

Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur.

- 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

 Propos recueillis pour le magazine HR

Grâce à
ces formations,
je maîtrise
parfaitement
mes nouvelles
missions !



Avec l'INACS :

Ma formation santé et sécurité (CSSCT) est prise en charge intégralement par mon employeur : aucune perte de salaire

Ma formation est sur mesure : je choisis le lieu et la date

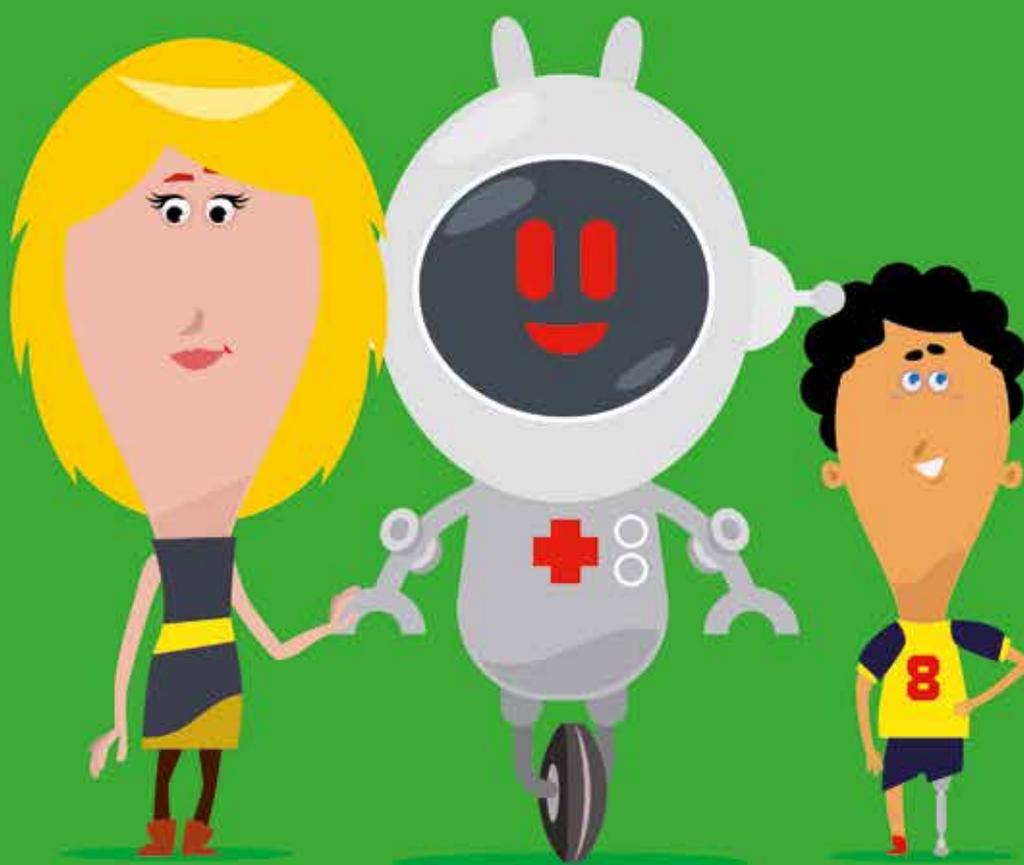
Ma formation CSE (congé de formation économique, sociale et syndicale) me donne droit au maintien total de ma rémunération par mon employeur

Ma formation est assurée par des professionnels directement issus du monde syndical

On ne sait pas à quoi ressemblera
la famille des salariés dans le futur.

Une chose est sûre, on saura toujours
innover pour mieux la protéger.

#HANDICAP



OCIRP.FR

Assureur à vocation sociale au service des familles

L'OCIRP, Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, est un assureur à vocation sociale paritaire à but non lucratif. Il protège le salarié et sa famille face aux risques de la vie dans le cadre de contrats collectifs d'entreprise ou de branche professionnelle. Ses garanties s'expriment sous la forme de rentes et d'un accompagnement social spécifique en cas de décès ou de perte d'autonomie. L'OCIRP, c'est près de 6,3 millions de garanties dans 1,4 million d'entreprises adhérentes.

VEUVAGE - ÉDUCATION - HANDICAP - DÉPENDANCE - AIDANTS

OCIRP
protéger. agir. soutenir

La mise en place du CSE : un enjeu pour notre représentativité

Depuis le début de l'année 2018, nous sommes confrontés à un nouveau défi majeur : la mise en place des CSE avant le 31 décembre 2019. La FGTA-FO ne fera pas d'économie dans les moyens (communication, formation en ligne, visioconférence...) afin d'accompagner nos équipes dans la réussite de ce challenge syndical.

Un accord majoritaire ou un PAP pourrait-il prévoir moins d'élus et/ou moins d'heures de délégation que le décret ?

"L'article l. 2314-1 alinéa 1 du Code du travail modifié par l'ordonnance prévoit qu'un accord ou PAP peut modifier (le texte initial disait "augmenter") le nombre de sièges ou le nombre d'heures de délégation. Cet article doit être combiné avec l'article l. 2314-7 qui prévoit que le PAP peut modifier le nombre d'élus ou le nombre d'heures de délégation "dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise".

Pour rappel, ces dispositions prévoient que les élus d'une entreprise de moins de 50 salariés bénéficient de 10 heures par mois et au-delà de 16 heures par mois".

Le décret encadre-t-il les heures pour le CSE central ?

"Le CSE central vient remplacer le comité central d'Entreprise (CCE) dès la mise en place du CSE dans l'entreprise. Le décret ne prévoit pas un volume d'heures minimales, il conviendra donc de les négocier dans l'accord de mise en place du CSE central. Concernant le nombre d'élus, le décret prévoit 25 titulaires contre 20 actuellement au CCE, sauf accord unanime contraire signé avec l'ensemble des organisations syndicales. Pour autant, aujourd'hui la composition de ce CSE central est libre, chaque établissement n'y est plus obligatoirement représenté par au moins un délégué".

Le Conseil d'Entreprise permet-il d'obtenir plus d'heures de délégation et plus d'élus ?

"Oui, car l'article R. 2321-1 prévoit que, pour la négociation, les élus doivent disposer d'au moins :

- 12H par mois dans les entreprises jusqu'à 149 salariés,
- 18H par mois dans les entreprises de 150 à 499 salariés,
- 24H par mois dans les entreprises d'au moins 500 salariés.

Il n'existe pas de dérogation possible dans un sens moins favorable. Ces heures spécifiques viennent s'ajouter aux heures de délégation dont ils bénéficient au titre de leur mandat "CSE".

Les représentants de proximité ont-ils des heures de délégation propres à leur fonction ?

"Aucun minimum n'est prévu dans le décret. S'ils sont déjà élus au CSE le décret prévoit que l'accord de mise en place ne doit pas obligatoirement leur donner du crédit d'heures supplémentaires. Naturellement, il conviendra de tenter d'en négocier davantage.

Cependant, l'ordonnance prévoit la possibilité d'être désigné représentant de proximité sans être élu. Ceux-ci devraient donc avoir des heures spécifiques fixées dans l'accord définissant leur nombre et leurs attributions".

Peut-on annualiser ou mutualiser les heures de délégation ?

"L'annualisation est l'utilisation pour un même élu de ses heures de délégation calculées sur une année et plus

mensuellement. La mutualisation est la répartition des heures de délégation entre les élus. Ces deux dispositifs sont une reprise de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi Rebsamen qui instituait alors la délégation unique du personnel élargie avec les mêmes limites notamment pour l'annualisation : celle de ne pas pouvoir disposer de ce crédit (au cours du même mois) plus d'une fois et demi. La même limite est posée pour la mutualisation".

A NOTER

Ces dispositifs semblent assez limités. Il faut encore attendre pour en voir l'applicabilité pratique, sachant qu'il faut informer son employeur 8 jours avant la date prévue de prise d'heures. Ils ne peuvent donc pas être utilisés en cas de circonstances exceptionnelles (Articles R. 2315-5 et R. 2315-6 du Code du travail).

Une règle est-elle enfin fixée pour les élus soumis au forfait annuel en jours ?

"Le décret reprend la règle issue de la loi Travail de 2016 avec le principe de décompte en demi-journées, et vient préciser le cas dans lequel le crédit d'heures restant serait inférieur à 4 heures. La règle est donc désormais la suivante : le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié.

Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat. Lorsque le crédit d'heures restant est inférieur à 4 heures, le représentant du personnel disposera d'une demi-journée en plus qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés (Articles R. 2315-3 et R. 2315-4 du Code du travail). Un accord collectif peut prévoir des règles de décompte différentes".

Peut-on toujours bénéficier d'un crédit d'heures exceptionnelles en cas de circonstances particulières ?

"Le principe du dépassement du crédit d'heures en cas de circonstances exceptionnelles est maintenu. Lors de la mise en place du CSE, négocier plus de moyens devient une nécessité".

Comment les élus pourront-ils assurer efficacement davantage de missions avec un crédit drastiquement réduit ?

"Prenons un exemple, dans une entreprise de 670 salariés. Auparavant les membres qui cumulaient les mandats CE, DP, CHSCT disposaient d'un crédit d'heures total de 50 heures (20 h CE, 15 h DP et 15 h CHSCT).

Désormais un membre de CSE, qui doit cumuler de fait les 3 mandats, ne dispose plus que de 24 h de délégation par mois. Soit, deux fois moins de temps pour réaliser les mêmes missions".

Cela constitue un réel argument afin de négocier un crédit d'heures plus important permettant de mener à bien les missions dévolues au CSE.

Propos recueillis pour le magazine HR

Les représentants de proximité

Nous craignons la disparition des délégués du personnel qui filtraient les préoccupations issues du quotidien d'une petite communauté de travailleurs. Les ordonnances "Macron" confirment ce choix ! Notre nouvel objectif est de reconstituer cette délégation perdue avec les représentants de proximité. Mais, contrairement à certaines des dispositions prévues par les ordonnances du 22 septembre 2017, la mise en place d'un représentant de proximité n'est possible qu'avec un accord collectif majoritaire. Il est donc nécessaire de constituer des alliances avant de commencer à négocier les accords préélectoraux ou les accords du dialogue social. C'est un enjeu considérable car plus qu'un représentant du personnel, le représentant du CSE est le porte-voix des salariés et, mais aussi un ambassadeur de notre organisation.

C'est un acteur essentiel dans le maintien de la présence syndicale, il fait connaître notre rôle auprès des salariés.

Il ne suffit pas de retrouver quelques représentants de proximité dans l'accord de mise en place du CSE pour décider de le signer ! Il faut aussi répondre à des questions essentielles comme :

"Quels rôles leur confier ?", "Sont-ils autonomes par rapport au CSE ?", "Que doit contenir l'accord majoritaire, qui les met en place ?"

"Quels sont les moyens à leur disposition (heures de délégations, moyens de déplacement...) ?"

Nous vous proposons, ci-dessous, un modèle d'accord dans lequel nous avons réussi à imposer un représentant de proximité par établissement avec de réelles prérogatives:

Vous pourriez l'adapter à la réalité de votre entreprise.

Pour plus d'informations, vous trouverez l'intégralité du projet sur le site de la FGTA-FO.

ARTICLE 1. Cadre de mise en place et nombre de représentants

Les représentants de proximité seront mis en place au niveau :

- **Option 1** : de chaque site dont l'effectif est supérieur ou égal à X salariés. Les sites dont l'effectif est inférieur à ce seuil seront soit regroupés entre eux dans une limite géographique de X km ou, à défaut, seront rattachés au site le plus proche atteignant ce seuil. Le tableau ci-dessous définit les sites ou, le cas échéant, les groupements de sites, dans lesquels un ou plusieurs représentants de proximité sont mis en place. L'effectif pris en compte pour la mise en place des représentants de proximité est celui pris en compte pour la détermination du nombre de sièges au sein du CSE dans le cadre du protocole d'accord préélectoral.

- **Option 2** : de chaque unité, regroupant les sites tels que définis dans le tableau ci-dessous.

- **Option 3** (pour les entreprises à site unique) : au niveau de l'entreprise.

Cela correspond à X référents de proximité répartis de la manière suivante :

Unités	Zone	Nombre de RP par unité
Unité 1	x	x
Unité 2	x	x
Unité 3	x	x
Unité 4	x	x

En outre, un RP sera spécifiquement mis en place pour l'ensemble des agents de maîtrise et cadres de l'entreprise.

Les évolutions de périmètre susceptibles d'intervenir pendant la durée du mandat des membres du CSE seront prises en compte lors du prochain renouvellement du CSE. Dans le cas d'une ouverture de site pendant la durée du mandat des

membres du CSE, ledit site sera rattaché à l'unité/au site le plus proche.

ARTICLE 2. Désignation des représentants de proximité (RP)

Les parties conviennent de procéder à la désignation des représentants de proximité selon les modalités suivantes, étant entendu que les RP ne peuvent être membre titulaire ou suppléant du CSE :

- **Option 1** : les RP sont désignés par le CSE lors de la première réunion suivant son élection par un vote à la majorité des membres présents sur la base des candidatures reçues pour chacune des unités.

- **Option 2** : les RP sont désignés par le CSE à la majorité de ses membres sur propositions des organisations syndicales représentatives selon les modalités suivantes :

- Détermination du nombre de sièges par organisation syndicale : Le nombre de référents de proximité octroyé à chaque organisation syndicale est fonction de leur audience de signature issue des dernières élections professionnelles de la délégation du personnel au CSE, ou, à défaut, par l'OS ayant l'élu au CSE avec la plus grande ancienneté.

Dans ce cas de figure, vous décidez aussi de l'affectation des représentants de proximité.

- **Option 3** : mix des options 1 et 2 = une partie (à définir) désignée par le CSE et l'autre partie (à définir) désignée par les OS.

Il est précisé que les référents de proximité doivent relever du périmètre dans lequel ils sont désignés. Seuls les salariés ayant confirmé par écrit leur volonté de devenir RP pourront être proposés par les organisations syndicales et désignés par le CSE.

Leur mandat prend fin en même temps que celui des élus du CSE.

ARTICLE 3. Heures de délégation

Chaque représentant de proximité bénéficie d'un crédit d'heures de délégation de 84 heures par an, utilisables dans la limite de 10,5 heures par mois sans possibilité de mutualisation avec d'autres référents de proximité ou membres du CSE.

Le décompte du crédit d'heures des élus en forfait jours est fixé conformément aux dispositions légales.

ARTICLE 4. Liberté de circulation et frais de déplacement

Le représentant de proximité bénéficie d'une liberté de circulation dans le cadre de son mandat sur les sites compris dans le périmètre de l'unité ayant servi de référence à sa désignation.

Les éventuels frais de déplacement des représentants de proximité dans le cadre de l'utilisation des heures de délégation peuvent être pris en charge :

Au choix :

1. Par le CSE sur la subvention de fonctionnement, selon des modalités définies par le règlement intérieur du CSE ;
2. Par l'employeur sur présentation des justificatifs et après validation préalable par le Président de la prise en charge du déplacement.

ARTICLE 5. Rôles et attributions des représentants de proximité (RP)

ARTICLE 6.1. Attributions des RP

Dans leur unité respective de désignation, les représentants de proximité exercent principalement leurs attributions en matière :

- de santé, de sécurité au travail et de conditions de travail des salariés,
- de prévention et de traitement des RPS et des situations de discrimination et de harcèlement moral ou sexuel.

Ils contribuent à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail des salariés :

- en facilitant notamment l'exercice des missions de la CSSCT,
- en participant à la recherche de solutions,
- en préconisant des améliorations dans l'organisation du travail et la qualité de vie au travail, notamment en ce qui concerne la charge de travail.

Dans l'entreprise, ils auront, en outre, la possibilité d'exercer le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes conformément aux dispositions légales. Dans ce cas, le RP informe également le secrétaire du CSE qui se chargera d'avertir les membres du CSE.

ARTICLE 6.2. Fonctionnement et rôles des RP

ARTICLE 5.2.1. Les acteurs locaux

Les RP sont les interlocuteurs privilégiés du management local. Ils reçoivent à ce titre, toutes les réclamations relatives à l'application de la réglementation et des dispositions légales et conventionnelles énoncées par les salariés, dans leur champ d'attribution respectif.

Ainsi, toutes les réclamations faites par les salariés à destination de leur(s) RP, seront soumises par écrit au directeur du

site/manager de proximité concerné (détenteur de la délégation de pouvoir).

Ce dernier répond par écrit/courriel dans un délai raisonnable dans la limite de 15 jours/10 jours, au moins pour informer de l'avancement du traitement de la situation. En cas d'absence du directeur supérieure à 1 semaine, celui-ci informe les référents de proximité de son absence et leur indique l'interlocuteur à contacter pendant cette période.

Si un référent de proximité constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur ou son représentant et la CSSCT.

Une réunion trimestrielle sera organisée à l'initiative du responsable de site/unité ou du représentant de proximité. A cette occasion, chaque RP réalise un rapport synthétique du nombre de questions traitées classées par thème, selon un modèle transmis par l'employeur. Les rapports sont ensuite transmis au CSE et à la CSSCT par l'employeur.

Il est précisé que le temps passé en réunion n'est pas déduit du crédit d'heures et est considéré comme du temps de travail effectif.

ARTICLE 5.2.2. Les référents de la CSSCT au niveau local

Les RP ont un rôle de rapporteurs de l'information vers la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT). Ils sont ainsi les interlocuteurs privilégiés de la CSSCT.

A ce titre, ils transmettent, par tout moyen, à la CSSCT toute information en matière de risque important lié à la santé, la sécurité au travail et aux conditions de travail des salariés, de discrimination et de harcèlement moral ou sexuel.

ARTICLE 6. Moyens des représentants de proximité

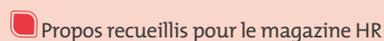
Afin de favoriser le fonctionnement de ce nouvel interlocuteur, l'entreprise met à la disposition des représentants de proximité une adresse mail spécifique par « unité » dédiée à la mission des représentants pour faciliter la communication avec l'employeur et les salariés.

Par ailleurs, la liste nominative des référents de proximité doit être affichée dans les locaux affectés au travail. Pour chaque unité, elle doit comporter les noms et les coordonnées des représentants de proximité de l'unité concernée.

En outre, les représentants de proximité recevront un guide rappelant leurs rôles et attributions.

ARTICLE 7. Protection de mandat du représentant de proximité

Il est rappelé que les représentants de proximité bénéficient d'une protection identique à celle dont bénéficient les autres représentants du personnel en vertu des dispositions légales en vigueur.



Le parcours de Lyès Abdi



Lyès Abdi

"Je suis arrivé en France en 2003 pour poursuivre mes études de lettres modernes. Un an après, j'ai signé un CDI au McDonald's de Clamart où j'ai rapidement découvert la nécessité de l'engagement syndical. Cette volonté de s'engager et de lutter pour améliorer les conditions d'activité, je l'ai forgé auparavant à la faculté d'Alger et structuré à Paris 8 dans les syndicats étudiants.

En 2006, premiers pas dans l'arène syndicale. J'ai été élu DP du restaurant qui comptait 70 salariés et suppléant au CE de McDonald's France avec un effectif de 5000 salariés. Deux ans plus tard, j'ai été nommé DS-FO de la filiale Paris Nord. En 2014, FO est devenue la première OS du groupe avec 40 % de représentativité. J'occupe la fonction de DSC McDonald's depuis 2016 et secrétaire du syndicat FO Île-de-France.

En parallèle de mes mandats dans l'entreprise, j'apporte ma contribution, en tant référent au côté de Nabil Azzouz, aux négociations de branche de la restauration rapide dont FO est majoritaire à 37 %. C'est dans ce cadre que j'ai été élu pour présider la CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation).

La FGTA-FO n'a pas encore réussi, malgré toutes les mobilisations organisées, à imposer certaines revendications majeures, notamment le 13^{ème} mois dans les branches restauration rapide lors de la baisse de la TVA.

Cet échec nous a profondément marqué. Cette revendication reste néanmoins primordiale pour notre Fédération. Une autre grande revendication : le travail du dimanche et des jours fériés. Même si les employeurs ont refusé toute négociation en termes de doublement salarial ou de compensation en temps de repos, nos élus ne se sont pas découragés. Inlassablement, chaque année, ils exigent une contrepartie sous une forme ou sous une autre. Par ailleurs, nous n'avons pu éviter la dislocation des grandes entreprises et l'accélération du modèle de la franchise (cf. ci-dessous) dont la conséquence essentielle est une régression sociale au niveau des droits des salariés. Nous n'avons pas encore obtenu la reconnaissance des unités

économiques et sociales (UES) afin de garantir une représentation syndicale pour des milliers de salariés de nos secteurs. Néanmoins, le combat continue !

Pour ces raisons, j'inscris dans notre objectif au sein de la branche, la mise en place d'un 13^{ème} mois, la majoration du travail dominical. De plus, l'enjeu principal à court terme et de faire reconnaître par voie conventionnelle l'unité économique et sociale pour tout franchisé exploitant plus de deux établissements de la même enseigne. En effet, l'article L2322-4 du code du travail dispose :

"Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins cinquante salariés est reconnue par convention ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, la mise en place d'un comité d'entreprise commun est obligatoire".

D'autre part, un arrêt de la Cour de cassation 13-12712 du 14 novembre 2013, confirmé par l'arrêt 14-12522 du 30 juin 2015, décide :

"Que la reconnaissance ou la modification conventionnelle d'une unité économique et sociale ne relève pas du protocole électoral mais de l'accord collectif signé, aux conditions de droit commun, par les syndicats représentatifs au sein des entités faisant partie de cette UES".

Il résulte de cela :

- *Qu'une UES peut être reconnue par convention ou par décision de justice,*
- *Que la reconnaissance conventionnelle résulte d'un accord collectif signé par les syndicats représentatifs au sein des entités faisant partie de cette UES,*
- *Que les entreprises formant entre elles les liens de l'unité économique et sociale mais non encore dotées de délégués syndicaux se trouvent de ce fait dans l'impossibilité de conclure un accord collectif de reconnaissance d'UES,*
- *Qu'un tel accord collectif peut être conclu au niveau de la branche professionnelle de la restauration rapide dont les organisations syndicales sont de facto représentatives au sein des entités relevant de ladite branche professionnelle.*

Par ailleurs, j'ai été élu à la commission administrative fédérale lors du dernier congrès de Saint-Malo dans lequel j'ai vécu une expérience syndicale unique qui renforce mes engagements. En effet, au-delà de l'appartenance de chacun à un syndicat, des militants présents ont démontré qu'ils appartiennent tous à une grande famille la FGTA-FO.

J'espère, de par ce nouveau mandat, contribuer au développement de notre Fédération à travers l'aide à l'implantation de nouvelles sections syndicales au sein de toutes les entreprises de la branche et aussi à l'optimisation des formations syndicales afin de répondre aux attentes de nos adhérents et leur faciliter les négociations".

 **Propos recueillis pour le magazine HR**

Témoignages des équipes présentes au Congrès

Un peu plus de trois mois après le congrès de la FGTA-FO, nous avons souhaité interroger certains de nos représentants présents afin de recueillir leur sentiment sur le vote exprimé et les choix stratégiques qu'ils véhiculent.

À cet égard, notre Secrétaire général, Dejan Terglav, a toujours affirmé la place centrale de la formation et du développement de la syndicalisation en particulier à l'heure où le dialogue social est menacé par les réformes répétées de l'exécutif. Le plébiscite électoral reçu par Dejan Terglav lors du congrès vient, à l'évidence, couronner les réussites obtenues au cours des dernières en matière d'avancées sociales.

Il nous faut maintenant regarder devant nous. Quelles sont les orientations stratégiques qui seront mises en avant dans les prochaines années afin d'assurer la réussite de notre organisation ?

Témoignages et éléments de réponse avec quelques-uns de nos élus présents sur l'événement.



L'équipe FO Compass en 2016
A droite, Pierre Agboloto

Interview de Pierre Agboloto

As-tu le même sentiment d'évolution dans ton domaine ?

"Dans le domaine de la restauration collective, ne parlons pas d'évolution mais de régression. Les négociations au niveau de la branche concernant la pénibilité ont été vidées de leur sens de par les décrets successifs (attribution des points par rapport au temps d'exposition). Dans la restauration collective, on nous propose des accords inapplicables concernant la pénibilité, puis on préconise des plans de prévention, ce qui mène à des licenciements pour inaptitudes au lieu de reconnaître la cause des pathologies (conditions de travail)".

Comment as-tu vécu le congrès ? Qu'as-tu appris ? Ton expérience syndicale en est-elle ressortie grandie ?

"Mon sentiment majeur est que la gestion de la fédération n'a pas soulevé d'attaques ni d'hostilités mais plutôt un

appel à la prise de conscience de l'instinct de survie qui doit nous animer au regard des échéances à venir. Une gestion rigoureuse des achats et vente de timbres et cartes est indispensable car un syndicat d'entreprise qui n'est pas à jour dans ses cotisations vis-à-vis de sa comptabilité auprès de la fédération est inexistant dans les congrès malgré l'implication de certains DS dans les négociations de branches".

Comment vois-tu l'avenir avec la loi Macron ? Formation, poly-compétences, développement, syndicalisation...

"La loi Macron prône l'individualisation et la destruction du cadre collectif. Pour mener un combat et assurer la survie du syndicat, nous devons entrer en résistance et réinventer le collectif. Nous devons mettre en valeur la perspective d'évolution de nos nouveaux adhérents ou élus pour améliorer l'image et la réputation de « protégés » qu'ils véhiculent.

Le terrain reste l'unique base de travail et le contenu des tracts et mailings que nous diffusons doit porter sur les préoccupations principales des salariés et leur apporter des réponses concrètes. Nous devons surtout veiller à la transmission du savoir aux jeunes au lieu d'écarter brutalement les seniors.

Ne scions pas la branche du militantisme et l'expérience du terrain qu'ont les anciens. Les droits acquis ont été obtenus après des luttes et des rapports de force. Qui peut le mieux invectiver les jeunes de la valeur du syndicalisme du terrain. Sachons passer le relais, on ne devient pas syndicaliste par hasard".

Propos recueillis pour le magazine HR



Xavier Pesteil

Interview de Xavier Pesteil

As-tu le même sentiment d'évolution dans ton domaine ?

"Notre syndicat d'entreprise doit s'adapter à une évolution de notre environnement législatif et juridique. Il est fondamental d'être en permanence avec les salariés de l'entreprise afin de les interroger sur et leurs conditions de travail mais aussi de les informer sur l'évolution de leur cadre de travail et leur environnement avec les lois Macron qui réduisent le champ syndical".

Comment as-tu vécu le congrès, qu'as-tu appris, ton expérience syndicale en est-elle ressortie grandie ?

"Le congrès a été un moment formidable où l'on a pu se poser et faire le point sur l'action sociale et syndicale de notre fédération dans un cadre agréable et riche d'un point de vue culturel.

Nous avons pu constater le bilan positif sur les actions de la FGTA-FO dans un contexte très difficile et en pleine évolution. Les moyens mis à disposition par notre fédération nous ont permis d'organiser les élections dans notre entreprise ainsi que la communication par rapport à l'actualité.

Le congrès a été aussi un moment de rencontre et d'échange avec les autres camarades de syndicat et surtout de partages d'expérience notamment sur les différentes pratiques syndicales. C'est un moment où l'on prend véritablement le temps de s'écouter afin de prendre du recul sur les événements et les temps forts de l'action syndicale. Ces échanges permettent de se comparer, se mesurer par rapport à des méthodes syndicales différentes d'une entreprise à une autre.

De même, les différents partenaires présents sur le congrès étaient à l'écoute. Ils constituent pour nous un soutien important par leurs conseils et leurs critiques souvent avisés et bienveillants."

Comment vois-tu l'avenir de l'organisation syndicale avec la loi Macron ? (formation, poly-compétences, développement syndicalisation ?)

"Dans ce contexte, il est essentiel de pouvoir syndiquer nos collègues de travail afin d'être représentatifs au sein de notre entreprise si nous voulons être entendus et par là même poursuivre l'action syndicale afin de pouvoir conserver les droits des travailleurs".

 Propos recueillis pour le magazine HR



Jean-Paul Gaworski

Interview de Jean-Paul Gaworski

"A l'heure où le dialogue social est effectivement menacé par les réformes répétées de l'exécutif, nous devons rester vigilants face à ces nombreux changements.

Cependant, rester vigilants ne suffit pas, il faut comme le précise le leitmotiv de la Fédération "Agir au cœur du changement".

En 2017 et 2018, dans notre entreprise Areas HRC, nos mandats ont été prorogés par 2 fois :

- *En 2017, dans le but de préparer dans les meilleures conditions possibles la mise en place du vote électronique pour les prochaines élections professionnelles.*
- *En 2018, suite à la publication au Journal Officiel du décret d'application de l'ordonnance Macron sur la fusion des IRP.*

Le principe doit permettre un dialogue social simplifié et opérationnel au sein du CSE - Comité Social et Econo-

mique, mais il va également se traduire par une diminution significative de nos représentants.

Néanmoins, cette réforme s'impose à nous, elle est obligatoire.

C'est pourquoi à l'issue de plusieurs réunions de négociations avec la direction, nous avons signé l'accord relatif à la mise en place du CSE et au fonctionnement du dialogue social.

Bien que la mise en place des représentants de proximité soit facultative, nous avons obtenu un représentant de proximité par établissement.

Au regard de ces profondes mutations, les compteurs de la représentativité sont plus que jamais remis à zéro.

C'est pourquoi, nous avons lancé le programme "Tous ambassadeurs FO" qui consiste à responsabiliser tous les élus et sympathisants FO sur l'affichage de la communication FO dans nos établissements ainsi que sur le recrutement de nouveaux représentants.

Pour la réussite de nos élections, le soutien de la fédération est également essentiel.

Nous savons que nous pouvons compter sur la disponibilité et les conseils avisés d'Alexandre Rault du service communication, de Christian Pascual du service juridique et de notre fédéral Nabil Azzouz.

Enfin, une fois les élections terminées, nous nous appuyons sur les compétences de l'INACS pour la formation de nos représentants "made in CSE".

Propos recueillis pour le magazine HR



L'équipe FO McDonald's en 2016
A droite Saïd Kara

Interview de Saïd Kara

As-tu le même sentiment d'évolution dans ton domaine ?

"Concernant la restauration rapide, le souci majeur c'est de voir disparaître les DP, et la diminution du nombre d'élus dans l'entreprise. Ce qui va accroître les abus et les inégalités en l'absence de nos représentants dans certains établissements, sans parler de la politique de la franchise.

Avec cette nouvelle loi, un simple formulaire de type CERFA permet de licencier sans aucune raison ni motivation ! Et sans parler des ruptures conventionnelles collectives et la fin du licenciement économique, l'entreprise pourra licencier ceux qu'elle considère comme insuffisamment productifs, les vieux, les malades, les handicapés..."

Comment as-tu vécu le congrès ? Qu'as-tu appris ? Ton expérience syndicale en est-elle ressortie grandie ?

"J'ai vécu un moment démocratique, la FGTA-FO nous a permis de nous exprimer sur nos inquiétudes et celle des salariés, mais aussi sur les enjeux à venir, et trouver des moyens pour faire face à la loi Macron qui est une véritable régression dans le domaine du travail et des droits des salariés.

Plusieurs points évoqués dans ce congrès, comme l'importance de la formation et la nécessité de la syndication, car à mes yeux la force d'un syndicat se mesure au nombre de ses adhérents".

Comment vois-tu l'avenir avec la loi Macron ? Formation, poly-compétences, développement, syndicalisation...

"Les ordonnances Macron sont la droite ligne de la loi El Khomri et même bien avant, payer moins, protéger moins. Toujours plus pour les entreprises et les patrons et de moins en moins de droits pour les salariés. Une loi qui a pour objectif de démolir les instances représentatives du personnel.

Des ordonnances qui consistent à raccourcir la durée des contrats des personnes en emploi. Renouvellement déplaçonné des CDD, extension du CDI de chantier, facilitation des licenciements économiques et des licenciements sans cause sérieuse aux prud'hommes : tout cela réduit consciencieusement la durée des carrières professionnelles.

Et pour faire face à toutes ces craintes, nous devons résister, et résister par la formation, la syndicalisation, le travail sur le terrain".

Propos recueillis pour le magazine HR

Résolution générale : Congrès Fédéral de Saint-Malo

Réuni à Saint-Malo les 19, 20, 21 et 22 juin 2018, le XIII^e Congrès de la FGTA-FO salue le 70^e anniversaire de notre Confédération dont le Congrès fondateur s'est tenu les 12 et 13 avril 1948. Le Congrès de la FGTA-FO réaffirme sa ferme détermination à défendre les droits et garanties des salariés, retraités et chômeurs qui résultent du Code du travail et des conventions collectives. Représentative dans les secteurs de l'Agriculture et des métiers de l'environnement qui lui sont connexes, de l'Agroalimentaire, du Commerce, de l'Industrie Hôtelière et du Tourisme, des Tabacs et des Services Annexes, les Emplois de la Famille, la Coiffure et l'Esthétique, etc., la FGTA-FO rappelle son attachement à la hiérarchie des normes ainsi qu'à la pratique contractuelle et conventionnelle.



Résolution générale

La FGTA-FO, créateur de progrès social

Le Congrès réaffirme son attachement au paritarisme et la pratique contractuelle, ADN de Force Ouvrière depuis 1948, son attachement au principe de faveur et rappelle que la branche professionnelle constitue le niveau privilégié qui garantit l'égalité entre tous les salariés d'un même secteur d'activité.

Cependant, **le Congrès alerte** l'ensemble des adhérents FO sur les dangers que comportent, pour le syndicalisme libre indépendant et confédéré, les projets de réforme visant notamment le Conseil Économique Social et Environnemental (CESE).

Le Congrès réaffirme son opposition aux dispositions des ordonnances Macron et les autres dispositifs légaux qui découlent des lois El Khomri et Rebsamen. Ainsi, le Congrès constate que les ordonnances Macron se traduisent par une diminution inacceptable des moyens syndicaux, c'est-à-dire du nombre d'élus et des heures de délégation qui leur sont attribuées.

Le Congrès dénonce expressément sur le fait que les ordonnances Macron instaurent un Conseil d'Entreprise

qui hériterait du pouvoir de négocier et subordonnerait l'indépendance du délégué syndical à la pression de la communauté d'entreprise.

De plus, le Congrès n'accepte aucune remise en cause du droit de grève, droit constitutionnel et individuel.

Sécurité sociale et prévoyance

Le Congrès réaffirme son attachement à la Sécurité sociale de 1945, régime assurantiel dont les recettes sont issues des cotisations salariales et patronales, constituant les salaires différés.

"La Sécurité sociale est la garantie donnée à chacun qu'en toutes circonstances il disposera des moyens nécessaires pour assurer sa subsistance et celle de sa famille dans des conditions décentes" : article premier de l'ordonnance du 4 octobre 1945, principe fondateur de celle-ci.

De la naissance au décès, la Sécurité sociale, fondée sur le principe de la solidarité, constitue le socle qui garantit une couverture minimum de protection sociale dans toutes les périodes de l'existence de tous. C'est une des bases primordiales des valeurs républicaines défendues par la FGTA-FO.

Le Congrès tient à rappeler que la Sécurité sociale doit permettre à chacun de cotiser en fonction de ses moyens et à se soigner en fonction de ses besoins et renouvelle son attachement à ce régime.

Le Congrès dénonce et s'oppose à l'étatisation de la Sécurité sociale, aux plans de déremboursement et à terme à sa "privatisation".

Le Congrès rappelle que le déficit de la Sécurité sociale est généré par des milliards d'exonérations de cotisations sociales faites aux entreprises. Les pouvoirs publics ne compensent pas ce déficit créé ce qui a pour conséquence de mettre en difficulté la Sécurité sociale ainsi que la qualité des soins et des services. Pour pallier ces désengagements, les institutions de prévoyance et les mutuelles permettent la mise en place de couverture complémentaire aux salariés par le biais d'une cotisation collective.

Le Congrès confirme l'importance du rôle du paritarisme et de ces conseils d'administration, seuls garants d'un contrôle efficace des institutions de prévoyance. Le respect de la gouvernance du paritarisme est incontournable et doit être préservé.

Retraite et retraites complémentaires

Le Congrès revendique le maintien du régime général.

Le Congrès s'oppose donc à la volonté du gouvernement Macron de mettre en place un régime unique et un système par points intégral. Il refuse l'individualisation rampante qu'un système par point pourrait venir instaurer sur l'intégralité du parcours professionnel. Pour FO : la retraite par point, c'est la retraite en moins !

Le Congrès condamne également les mesures fiscales prises contre le pouvoir d'achat des retraités, notamment l'augmentation de la CSG et dénonce le nouveau gel des retraites de base pour 2018.

Le Congrès rappelle son attachement aux retraites par répartition.

Le Congrès considère que le système actuel de retraite par répartition sur la base des annuités cotisées demeure le mécanisme le plus optimal car reposant sur la solidarité intergénérationnelle et offrant une égalité de traitements très large. Les syndicats Force Ouvrière de la FGTA-FO n'accepteront pas des "compensations éventuelles" des pertes de droits des salariés et exigeront que la réforme à venir maintienne nos régimes et leurs spécificités et soit porteuse de progrès social tout en offrant les meilleures garanties aux retraités actuels et futurs. Aussi, la pénibilité de certains métiers devra être considérée dans la réforme. Les crises économiques successives ont démontré le danger que constitue un système de retraite par capitalisation. Face aux attaques des pouvoirs publics et du patronat sur les retraites, **le Congrès soutient** les actions et les revendications de la Confédération Force Ouvrière.

La formation professionnelle

Le Congrès réaffirme que la formation professionnelle est l'outil indispensable à l'accompagnement et à l'émancipation de tous les salariés. L'accès à la formation doit être facilité à tous les publics et doit permettre de :

- Favoriser l'insertion professionnelle ;
- Se maintenir dans l'emploi ;
- S'adapter aux nouvelles technologies
- Favoriser le développement de leurs compétences ;
- Faciliter l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle ;
- Permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle.

Le Congrès demande que des efforts soient faits pour les salariés des TPE-PME, les salariés les moins qualifiés, les actifs précaires et les demandeurs d'emploi tout en rappelant l'obligation de former qu'ont les employeurs.

Le Congrès rappelle que le temps de formation doit être considéré comme du temps de travail effectif et traité comme tel. À ce propos il condamne le projet de loi « pour choisir son avenir professionnel » actuellement en discussion au parlement.

Le Congrès persiste dans sa revendication que la valorisation du tuteur doit passer par une formation réelle du tuteur et une reconnaissance par la rémunération de la fonction tutorale (classification et prime).

Le Congrès se félicite de la création du dispositif CléA, où la FGTA-FO s'est très investie dans sa conception, en participant au Comité des Observatoires et des Certifications (COC), ainsi que des nouvelles structurations des Certificats de Qualification Professionnelle et de leur inscription au RNCP.

Égalité professionnelle

L'égalité entre les hommes et les femmes est un principe fort que **le Congrès revendique** dans les négociations sociales et salariales.

Le Congrès exige l'égalité des salaires, des promotions, d'une meilleure conciliation de vie professionnelle et familiale pour l'ensemble des salariés quel que soit leur sexe, âge ou origine. C'est pour cette raison que la FGTA-FO s'inscrit dans les négociations sur le thème de la Qualité de Vie au Travail (QVT).

Le Congrès soutient le combat contre toutes les formes de discrimination et appelle l'ensemble des syndicats de la FGTA-FO à tout mettre en œuvre pour que la mixité soit plus respectée tant au niveau de l'entreprise que dans l'ensemble des structures syndicales.

Conditions de travail, santé et sécurité

Le Congrès constate que les conditions de travail se dégradent et ce, dans tous les secteurs couverts par la fédération. La recherche constante de gains de productivité sur le travail conduit les entreprises à exercer des pressions intolérables sur les salariés occasionnant ainsi une souffrance au travail en forte augmentation, occasionnée également par le non-remplacement des salariés absents.

En matière de lutte contre la précarité, le Congrès réaffirme son attachement au contrat de travail à durée indéterminée à temps complet qui est pour la FGTA-FO la forme normale du contrat de travail. C'est pourquoi il réclame la suppression du temps partiel subi.

Le Congrès réaffirme sa volonté de supprimer le travail précaire sous toutes ses formes (CDD, Intérim, temps partiels, saisonniers, prestataires de services...) et rappelle que les salariés précaires sont souvent les premières victimes de la crise. Le temps partiel ne peut être admis que s'il est choisi et non subi.

Le Congrès réaffirme son attachement au repos dominical et au respect de la vie privée et familiale des salariés. Le Congrès reste opposé à l'ouverture du dimanche et des jours fériés des entreprises de la grande distribution, des commerces et services, même si le législateur a permis l'élargissement de ces autorisations.

Le Congrès constate que le développement de la précarité de l'emploi, du recours au contrat de travail à durée déterminée, au travail intérimaire, à la sous-traitance, à la gérance ou à la location-gérance, isole et fragilise les salariés et les rend plus vulnérables aux risques professionnels.

Le Congrès réaffirme sa revendication d'une réelle médecine du travail indépendante avec un nombre suffisant de médecins du travail. La médecine du travail doit rester un élément fondamental pour les salariés en matière de santé et de prévention des risques professionnels. Le Congrès exige la prise de conscience des risques sur la santé et les risques psychosociaux.

Le Congrès revendique également une obligation de négociation sur la prévention des risques professionnels et l'accentuation des actions comme la lutte contre les nuisances et autres pollutions sur les lieux du travail et la prise en compte de la pénibilité.

Le Congrès dénonce les méthodes d'organisation basées trop souvent sur le Taylorisme (1) qui consiste à placer le rendement financier et matériel avant la santé des salariés.

Modernité et technologie

Le Congrès dénonce les méthodes d'organisation basées trop souvent sur le progrès technique et le recours massif aux technologies qui ont contribué à faire naître de nouveaux modes d'organisation et de nouvelles formes de managements, modifiant profondément tant les conditions d'emploi que de travail au risque de supprimer plus d'emplois que d'en créer.

Le Congrès considère que les évolutions technologiques doivent conduire à améliorer à la fois les conditions de sécurité et de travail de tous les salariés et diminuer la pénibilité.

Situation économique et pouvoir d'achat

Dans le contexte économique actuel, dû à la crise systémique du capitalisme, **le Congrès réaffirme** l'urgence d'un changement de cap. En appuyant la confédération sur ce point, la FGTA-FO demande la révision des systèmes financiers français.

Les politiques d'austérité poursuivies par les gouvernements, soutenues par le patronat, ne peuvent produire que plus de misère, qui touche en premier lieu les salariés, et notamment les plus précaires d'entre eux.

Le Congrès s'oppose à la financiarisation de l'économie au détriment de l'emploi et des salaires. De nombreux salariés sont confrontés à la baisse de leur pouvoir d'achat liée à des salaires qui stagnent et à des prix qui augmentent plus vite que les salaires, à des prix qui flambent (Alimentation, loyers, énergies, etc.) et à un taux de chômage jamais égalé depuis des décennies.

Contrairement à ce constat, la part des richesses pour les patrons et les actionnaires n'a cessé de croître au détriment des salariés, des retraités et des chômeurs.

Le Congrès condamne la logique d'abaissement du coût du travail et dans le même temps les nombreuses délocalisations d'entreprises.

Le Congrès dénonce l'absence de "coup de pouce" significatif au SMIC, qui aurait eu pour effet d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés, seul à même de relancer l'économie et donc l'emploi. Le Congrès note, néanmoins une amélioration apportée aux mécanismes de revalorisation du SMIC prenant mieux en considération le poids des loyers et de l'énergie dans le budget des ménages.

Le Congrès revendique l'augmentation générale des salaires, facteur de relance économique et de financement de la protection sociale collective. Il exige à cet effet que les futures négociations recréent de véritables écarts hiérarchiques.

Le Congrès revendique la généralisation d'un 13e mois dans toutes les branches ainsi qu'une prime de transport pour tous.

Le Congrès dénonce les effets socialement pervers des passages de magasin intégrés en location-gérance ou en franchise, qui suppriment les avantages sociaux dégradent les rémunérations et conditions de travail des salariés tout en gardant la même enseigne.

Le Congrès prend acte du vote du Parlement européen du 29 mai 2018 concernant la réforme du statut des travailleurs détachés qui adopte le principe "à travail égal, salaire égal, sur un même lieu de travail" cependant les pratiques de concurrence déloyale subies par les entreprises françaises tout particulièrement dans le secteur de l'abattage découpe préparation des viandes ne sont pas totalement résolues. La question des distorsions induites par le poids des cotisations sociales reste sans réponse et de nouvelles formes de contournement sont à craindre.

Le Congrès apporte tout son soutien aux salariés victimes des conséquences de la crise financière qui a aggravé la situation économique et sociale, des plans sociaux et des suppressions d'effectifs, notamment dans les secteurs de la FGTA-FO.

Pour le renforcement de la solidarité syndicale internationale et européenne

Le Congrès constate que l'internationalisation des échanges et la mondialisation de l'économie ont accéléré le processus de concentration des entreprises à l'échelle européenne et mondiale. Ainsi, les décisions ne se prennent plus au niveau national. Ceci appelle un renforcement de la coopération et

de la solidarité syndicale au plan international pour obtenir les informations qui les concernent et faire respecter les droits des salariés tels qu'ils résultent des normes internationales du travail.

Le nécessaire développement syndical pour préserver notre indépendance

Le Congrès revendique son attachement indéfectible à l'indépendance syndicale, seul moyen d'exercer un véritable contrepoids à l'encontre de l'État et du patronat.

Le Congrès continue de condamner la loi dite de la démocratie sociale d'août 2008, issue de la position commune entre le Medef et la CGPME, du côté patronal, et la CGT et la CFDT, du côté des syndicats de salariés, qui remet en cause la liberté syndicale.

Tout comme les lois Macron, Rebsamen et El Khomri, la loi de démocratie sociale a durci les règles de représentativité des organisations syndicales et de validité des accords collectifs. Ce texte remet profondément en cause et rend plus difficile l'implantation syndicale, et donc à terme, la défense des intérêts matériels et moraux des travailleurs.

Le Congrès rappelle que l'indépendance syndicale passe par un syndicalisme d'adhérents. Défendre notre conception du syndicalisme libre et indépendant, conformément à la charte d'Amiens, c'est nous mobiliser plus que jamais pour le développement de notre organisation.

Le Congrès appelle donc les syndicats à se renforcer en développant une politique active d'adhésion, la représentativité syndicale des salariés étant désormais liée aux résultats des élections professionnelles.

Développement et implantation syndicale

Le développement de la FGTA-FO doit être au service des revendications.

La force du nombre de syndicats et d'adhérents est tout l'enjeu du développement. La cotisation est également la clé pour notre indépendance financière, élément essentiel à une indépendance réelle. Le combat que mène la FGTA-FO est celui d'un syndicalisme militant.

Le Congrès appelle chacune de ses structures à faire du développement une priorité.

Le Congrès rappelle également la nécessité d'être représentatifs afin d'être en capacité de négocier et de signer des accords collectifs. Être en mesure d'établir le rapport de force partout où repose dorénavant sur la réalité de notre présence syndicale et de la multiplication de nos implantations. Cela passe aussi par la formation syndicale et la participation effective aux stages syndicaux de tous nos militants, le Congrès appelle l'ensemble des syndicats à entrer dans un cursus de formation syndicale par le biais de l'INACS (2), organisme le mieux à même de dispenser celle-ci.

Le Congrès place parmi ses priorités la communication, le juridique, la formation syndicale. Se faire connaître est indispensable pour amener à la FGTA toutes celles et ceux qui se retrouvent dans ses actions.

Le Congrès demande alors la poursuite de l'effort sur le juridique et la formation syndicale et accélérer les services aux syndicats.

Le Congrès demande la mise en place d'une plateforme numérique à destination des travailleurs isolés, seul moyen d'intégration rapide et d'interconnexion avec les autres. Le Congrès demande la mise en place de la syndicalisation numérique sur tout support.

Résister, Revendiquer, Reconquérir de nouveaux droits sera notre leitmotiv.

(1) Taylorisme : *Système d'organisation rationnelle du travail industriel*

(2) Institut National de l'Alimentation des Commerces et des Services

Fort de ses principes de revendications et d'actions, le Congrès, réuni à Saint-Malo le 22 juin 2018, appelle les travailleurs salariés, actifs, retraités et chômeurs, à rejoindre le syndicalisme libre et indépendant que perpétue et représente Force Ouvrière, en amplifiant le développement de la FGTA-FO. Il appelle ses syndicats à se mobiliser et à défendre partout les revendications de la FGTA-FO, à voter et faire voter pour les listes FO à l'occasion de chaque élection dans les entreprises.



Restauration rapide

Les salariés de la restauration rapide (IDCC 1501) devraient bénéficier d'une augmentation de leurs salaires après l'extension de l'accord de branche.

Cette hausse moyenne de 1,3 % est une demande de la FGTA-FO qui pèse plus de 37 % au niveau de la branche.

La FGTA-FO a souhaité séparer la grille de salaires des autres avenants afin d'accélérer son extension et d'en faire bénéficier les salariés très rapidement.

Cette hausse de la grille est accompagnée de plusieurs autres changements :

- une nouvelle tranche de prime annuelle conventionnelle en fonction de l'ancienneté (fixée entre 170 € brut et 370 € brut),
- une augmentation de majoration de nuit de 30% entre 2h et 6h du matin,
- l'extension du transport de nuit au VTC et une revalorisation de la prise en charge à 21 €,
- la création d'un nouveau congé spécial déménagement de 2 jours rémunérés,
- et la création d'un nouveau congé étudiant qui permet d'avoir 5 jours de congés non rémunérés tous les 60 jours travaillés.



Hôtels - Cafés - Restaurants

La FGTA-FO est signataire de l'avenant n°28 à la convention collective nationale des Hôtels-Cafés-Restaurants. Celui-ci définit les salaires minima de branche qui entreront en application le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'avenant au Journal Officiel. L'accord n'est donc pour l'instant pas encore étendu.

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Ech. 1	9,98 €	10,18 €	10,77 €	11,30 €	13,36 €
Ech. 2	10,03 €	10,31 €	10,83 €	11,47 €	13,59 €
Ech. 3	10,10 €	10,66 €	11,13 €		21,83 €

Régime de frais de santé

Signature de l'avenant n°5 à l'accord collectif du 6 octobre 2010 :

À compter du 1^{er} janvier 2018, le poste de médecine douce est amélioré.

Ajout d'autres spécialités : acupuncture et pédicurie-podologie (non remboursées par la Sécurité sociale) avec une augmentation du forfait annuel par bénéficiaire. **De 100 à 300 euros.**

Avenant n°6 à l'accord collectif du 6 octobre 2010.

Pour les lentilles correctrices, le forfait annuel par bénéficiaire passe de 126 euros à 250 euros (date d'effet : 1^{er} avril 2018).

Régime de prévoyance

Avenant n°27 à la CCN des HCR (date d'effet : 1^{er} janvier 2018).

- En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, il est versé au ou aux bénéficiaire(s) (défini(s) dans l'avenant), selon le choix exprimé par ce ou ces dernier(s) au moment du sinistre :
- Soit une rente mensuelle viagère égale à 500 euros au 01/01/2018.
- Soit un capital égal à 80 % du capital constitutif de la rente.

En cas de reconnaissance de l'état d'un handicap (tel que défini(s) dans l'Avenant n°28) du salarié suite à une maladie ou un accident, il sera versé au salarié concerné une allocation forfaitaire "aide financière au handicap" d'un montant de 1 200 euros sous certaines conditions (voir l'Avenant).

- Mise en place d'un observatoire de la branche.

Objectifs :

- Permettre à la branche d'adapter sa politique de formation et ses priorités.
- Avoir une meilleure vision d'ensemble des métiers et des qualifications de la branche.
- Réaliser un rapport de branche.



Hôtellerie de plein air

Aide exceptionnelle "Accidents de la vie"

Pour tous les salariés HPA (sans plafond de ressources), possibilité de constituer un dossier de demande financière pour vous permettre de passer un mauvais cap, rencontrant :

- des difficultés financières ou situation d'endettement,
- un besoin de participation exceptionnelle et ponctuelle aux frais d'aide à domicile.

Ces 2 conditions sont liées à l'incapacité, l'invalidité et au handicap. La famille du salarié peut être concernée et faire une demande de participation aux frais d'obsèques du salarié (en complément du contrat décès) : 80 % des frais restant à charge dans la limite des 3 000 €.

Aide à la mobilité

- Aide au permis de conduire de 1 000 € versée en 2 fois sur justificatifs (50 % à l'inscription puis 50 % à l'obtention du permis),
- aide aux frais de déménagement (aide plafonnée à 1 000 € par an sur présentation de la facture acquittée du déménageur ou de la location du véhicule).

Aide à l'arrêt du tabac

3 mois de traitement (substituts nicotiniques : timbres transdermiques) sur prescription médicale.

AIDE EXCEPTIONNELLE "Catastrophe naturelle"

3 000 € versés en 2 fois sur justificatifs :

- 50 % à réception de la déclaration sur l'honneur du salarié accompagnée de :
- l'attestation de son employeur, certifiant être à jour des cotisations prévoyance,
- la déclaration d'assurance (attestation), le numéro de Sécurité sociale et la date de naissance,
- l'adresse et les coordonnées téléphoniques,
- le RIB,
- 50 % à réception
- des 3 dernières fiches de paye,
- de la feuille d'imposition complète.

L'aide est versée dans les 6 mois maximum après le sinistre.

D'autres aides concernant les enfants sont proposées, pour plus d'informations, connectez-vous sur www.fgtafo.fr rubrique hôtellerie restauration/hôtellerie de plein air.



Branche Cafétéria

Force Ouvrière 35.9 % de représentativité -1er syndicat du secteur.

Et Parmi les adhérents du syndicat Patronal le SNRPO figurent les grandes enseignes Flunch, Casino, Autogrill, Crescendo, Eris, Areas, Tocquenelle,...

Une Convention collective qui s'épuise dans un dédale de lois imposées aux élus !

N'ayons pas peur des mots, notre activité qui s'était ouverte au développement des offres commerciales durant ces dernières années afin de préserver cette activité, et par ricochet, les emplois, les recrutements, la formation...se retrouve elle aussi aujourd'hui concernée par le rapprochement des branches.

Cette branche était-elle en cours de négociation ou à court de négociations ?

Il est décevant de constater que nous n'avons pu faire évoluer sur les dernières années les thématiques telles que :

- La classification liée au parcours professionnel, incluant toutes les transformations de nos activités,
- Les salaires et la difficulté de créer une grille en adéquation avec la transformation de notre convention et nos emplois repères.
- La CPNEFP et nos CQP, une politique entre parenthèse qui n'associe pas tous les acteurs au grand regret des partenaires sociaux.

C'est aussi dans l'adversité que l'on reconnaît les grands syndicats. Notre engagement ne sera pas vain. Ensemble, nous continuerons à nous mobiliser pour maintenir les droits existants des salariés et pour de nouvelles avancées sociales.

 Propos recueillis pour le magazine HR

L'interview d'Eric Villecroze



Eric Villecroze

'Aujourd'hui pour exercer le métier de cuisinier, il faut être passionné, attentif et avoir envie de faire plaisir aux autres. En restauration collective, souvent est collée l'étiquette de cuiseur de steak haché, alors que l'envers du décor est tout autre. Travailler un produit brut, le cuire, l'assaisonner et le dresser sur assiette espérant procurer du plaisir à la personne qui le dégustera, est une réelle source de motivation et chaque jour des centaines de cuisiniers en restauration collective, tout comme moi, s'y emploient.

J'ai débuté chez Sodexo en août 1992, sur un remplacement, dans une clinique marseillaise. C'était la première fois que je travaillais avec autant de monde (une équipe de 30 personnes), auparavant j'ai travaillé comme apprenti, puis cuisinier, dans des restaurants traditionnels, où l'équipe ne dépassait pas 2 ou 3 personnes.

J'ai alors découvert une nouvelle facette de ce métier, on pouvait faire plaisir à des patients, où bien souvent l'événement de la journée est rythmé, hormis la visite du corps médical, par le repas, élément essentiel pouvant selon les cas assombrir ou égayer la journée du malade, un moment clé, où la personne retrouve un peu de vie sociale, un échange autre que le motif de son hospitalisation.

Cela ne semble rien, mais pour quelqu'un qui reste 24h/24 dans sa chambre, ce brin d'humanité retrouvé avec l'hôtesse apportant son repas, et le plaisir d'avoir quelques goûts salés ou sucrés au palais, peut faire oublier le goût âcre de certains médicaments, ou la peine éprouvée par le désistement d'une visite extérieure.

Je suis rentré par hasard au syndicat FO. A l'époque, suite à un changement de marché, nous voilà repris par Sodexo. Les lois du marché étant ce qu'elles sont, notre nouvel employeur, nous fait signer un avenant, non plus sur la base d'un temps complet, mais d'un temps partiel, avec la promesse que cela ne serait que temporaire... Sauf que ce provisoire a duré un mois, deux, puis trois mois et là nous avons cherché à savoir qui pourrait nous aider, et un délégué FO, a eu la gentillesse, de se déplacer, nous écouter et régler notre situation : quinze jours plus tard nous avons enfin signé notre avenant temps complet. Nous avons bien entendu adhéré en suivant.

L'année suivante, un appel à candidature est lancé, en vue des prochaines élections de CE.

Tout naturellement, j'ai demandé en quoi cela consistait, et me suis porté candidat comme suppléant, juste pour voir comme on dit souvent. A partir de là j'ai totalement plongé dans l'aventure de l'organisation syndicale FO, et d'élu CE, je suis devenu délégué syndical, et membre du CHSCT.

Au bout de deux ans (et oui à l'époque on a été sur des mandats de deux ans), fort de l'expérience acquise, je me suis présenté en titulaire, en étant toujours délégué syndical et membre CHSCT, CCE.

En 1998, j'ai été muté, et j'ai déménagé sur Toulouse, où j'ai monté une section syndicale FO, car nous n'étions pas très représentés sur cette région. Aux élections de 1999, nous sommes arrivés première organisation syndicale, une victoire totale.

J'ai succédé à Philippe Besson en qualité de délégué syndical central, pour la division Santé du Groupe Sodexo en 2006, lui gardant le mandat de coordinateur.

En 2008, nous avons renégocié le droit syndical pour le groupe Sodexo, créant ainsi une UES, regroupant les principales filiales du Groupe, appelée couramment Sodexo IRP 2007.

Aux élections suivantes nous sommes arrivés première organisation, un vrai soulagement, mais surtout une vraie reconnaissance du travail effectué.

Aux élections de 2009, je deviens délégué national. En 2012 je succède à nouveau à Philippe Besson en qualité de délégué syndical central pour l'UES Sodexo, et en 2016 je deviens aussi coordinateur FO pour le groupe Sodexo. Nous sommes la première organisation du Groupe Sodexo, et nous avons un administrateur salarié au conseil d'Administration du Groupe.

Nous arrivons à un moment crucial, où vont s'engager les négociations du CSE, et mon ambition, tout comme celle des équipes FO, est d'être et de rester le premier syndicat du groupe, être force de proposition, défendre les droits existants et en inventer de nouveaux, être un syndicat au service des salariés, être en proximité, devenir la référence en terme de défense, de renseignement, et de négociations.

Depuis ce début d'année, nous avons lancé une application mobile : FO Sodexo, disponible sur Google store et Apple store, regroupant les informations dont ont besoin les salariés au quotidien.

 Propos recueillis pour le magazine HR



VOTRE FÉDÉRATION VOUS OFFRE VOS PROGRÈS EN ORTHOGRAPHE

Compétence-clé dans la communication avec vos clients,
atout majeur dans votre vie citoyenne, administrative ou
de loisirs, mais aussi pour **la réussite scolaire** de vos enfants,
bénéficiez d'**une solution efficace et ludique en orthographe**.

———— PLÉBISCITÉE PAR ————
5 MILLIONS D'UTILISATEURS
dont **3000 établissements d'enseignement** et **1000 entreprises**

Progresser avec le Projet Voltaire, n° 1 de la remise à niveau en orthographe.
Connectez-vous sur www.projet-voltaire.fr ou téléchargez l'appli sur votre tablette
ou votre mobile.

JOSEPH EST
RESTAURATEUR.
À CHAQUE SERVICE
IL PRÉPARE PRÈS DE
100 ASSIETTES.



HEUREUSEMENT,
AVEC KLESIA,
IL EST BIEN
COUVERT.

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES