#NUMÉRO 09

LE MAG'HR

HÔTELLERIE - RESTAURATION

FO FGTA
Agir au cœur du changement

2019

DOSSIER

LA FRANCHISE : RISQUES ET CONSÉQUENCES

pages 15 à 19

#ÉDITO
Nabil AZZOUZ
page 3

#SUR LE TERRAIN
Mission accomplie chez Amrest
L'assemblée générale FO chez SODEXO

#NOUVEAUTÉS SYNDICALES
Un site dédié aux formations

#ACTUALITÉS
Formation
Retraites menacées

MALAKOFF MÉDÉRIC ET HUMANIS
se sont regroupés
POUR ENCORE MIEUX
VOUS PROTÉGER

NOS ENGAGEMENTS

Vous proposer des solutions personnalisées en santé et en prévoyance

Vous aider à concilier bien-être des salariés et performance

Vous garantir des soins de qualité au juste prix

Être à vos côtés dans les moments de fragilité

Vous accompagner en retraite

Agir pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffmederic-humanis.com

ASSOCIATION DE MOYENS ASSURANCE DE PERSONNES (AMAP) - Association régie par la loi du 1er juillet 1901 N° Orias : 19000811 - Siège : 21 rue Laffitte, 75009 PARIS - N° SIREN 840 599 930
ASSOCIATION DE MOYENS RETRAITE COMPLÉMENTAIRE (AMRC) - Association régie par la loi du 1er juillet 1901 - Siège : 21 rue Laffitte, 75009 PARIS - N° SIREN 840 600 001

malakoff médéric humanis

SANTÉ – PRÉVOYANCE – RETRAITE – ÉPARGNE

ÉDITO #04

«LE DERNIER REMPART»

Dans le contexte d'une remise en cause systématique du rôle des organisations syndicales et d'un dénigrement de leur capacité à gérer les relations sociales dans le pays (à l'exemple de la négociation chômage), nous devons plus que jamais démontrer aux salariés que nous sommes le dernier rempart devant le couloir de la dérégulation et de la rentabilité à outrance. Cela ne peut se faire que par le renforcement de notre organisation et l'accompagnement efficace de nos équipes.

En 2019, la FGTA-FO n'est pas signataire de plusieurs accords, notamment ceux relatifs aux grilles de salaire. Elle a rappelé aux représentants patronaux que l'augmentation de la grille doit compenser au minimum l'augmentation du coût de la vie. Pour 2018, toutes les branches des HCR ont proposé une enveloppe qui varie entre 1,2 et 1,5 % mais les prévisions d'inflation sont comprises entre 1,8 % et 1,85 % à la fin de l'année 2018.

Oui, vous l'avez compris… Plus on travaille et moins on gagne : cette perspective est inadmissible, d'autant plus qu'une signature de notre part acterait officiellement l'acceptation par notre organisation syndicale d'une baisse de pouvoir d'achat des salariés de ces branches. Chose inacceptable pour la FGTA-FO.

Nous avons aussi revendiqué une compensation financière au profit des salariés qui n'ont d'autres choix que d'utiliser leur véhicule pour se déplacer sur leur lieu de travail. Bien sûr, c'est un refus catégorique ! L'augmentation du carburant de plus de 15 % en un an a fortement contribué à la baisse de pouvoir d'achat de cette catégorie de salariés, notamment ceux qui travaillent en coupure et qui n'ont d'autres choix que de rester dans l'entreprise à défaut de faire des allers-retours en voiture pour rentrer chez eux ! De ce fait, les employeurs imposent aux salariés de choisir soit une perte de pouvoir d'achat (due aux dépenses de carburant), soit de faire un choix entre vie privée et vie professionnelle.

Ajoutez à cela que dans certaines branches, aucune compensation financière n'est attribuée en contrepartie des coupures dépassant les deux heures. Dans les HCR et la restauration rapide, nous revendiquons depuis plusieurs années la mise en place d'un treizième mois, et la réponse patronale est toujours la même : nous sommes en période de récession économique. Mais cela ne s'applique pas pour la distribution de plus en plus faramineuse de dividendes aux actionnaires. Oui, nous devons durcir nos positions pour faire valoir nos droits, pour un salaire décent et pour travailler dans la dignité.

Nous avons plusieurs combats à mener ensemble, notamment l'exigence du 13ème mois et du doublement du montant des heures de travail dominical. Assez en effet de la fausse justification selon laquelle le dimanche est un jour comme les autres dans la restauration.

La FGTA-FO dit «basta» à cette argumentation et exige que le dimanche soit payé double et compensé par un jour de repos.

Nous souhaitons aussi vous alerter sur la tentation de certaines enseignes d'exclure les organisations syndicales via la Franchise de la majorité de leurs réseaux. Pour conquérir ces droits et gagner ces combats, nous devons être fortement représentatifs au niveau de ces branches et cela passe par la réussite de vos élections au sein de vos entreprises et par un travail de fond sur le développement de la syndicalisation : deux choses qui nous permettront de rester forts et surtout indépendants.

Mes amitiés syndicalistes

Nabil Azzouz
Secrétaire fédéral

SOMMAIRE #04

L'édito 3
Sur le terrain 5-10
Nouveautés syndicales 10-11
Portraits 13
Dossier 15-19
Le saviez-vous ? 21
Elections 22
Actualités 23-26

www.fgtafo.fr
www.facebook.com/syndicathotfo

Une publication bimestrielle de documentation syndicale de la Fédération Générale des Travailleurs de l'agriculture, de l'alimentaire, des tabacs et des services annexes Force Ouvrière - FGTA-FO : 15 avenue Victor Hugo 92 170 Vanves Tel : 01 86 90 43 60 - Directeur de la publication : Dejan Terglav - Directeur de rédaction : Nabil Azzouz - Assistant de rédaction : Alexandre Rault - Directeur de la communication : Michel Enguelz - Crédit photos : Force Ouvrière, Adobstock, Shutterstock - Conception et création : Agence COMTIGO tel : 01 78 47 22 46 et Véroïque Vallentin - Impression : FGTA-FO - n°CPPAP : 1116 S 06489 - ISSN 1121S06489

Ticket Restaurant Edenred

Profitez

#DejAlaCarte

Laissez la carte à la maison,
payez en ligne votre plat préféré,
mangez au restau ou au bureau,
profitez de votre pause déjeuner.

• Paiement sans contact
• Paiement mobile
• Plateformes de livraison

www.ticketrestaurant.fr

EDENRED FRANCE, S.A.S au capital de 464.966.992 € dont le siège social est situé 166-180, boulevard Gabriel Péri, 92240 Malakoff – 393 365 135 R.C.S. Nanterre – TVA Intra Communautaire : FR 13 393 365 135. – n° d'immatriculation au registre des opérateurs de voyages et séjours: IM092150009 – Assurance RCP : GENERALI IARD, 7 boulevard Haussmann, 75009 PARIS – Garant : ATRADIUS CREDIT INSURANCE NV, 159, rue Anatole France (Bâtiment B – CS 5011) – 92596 LEVALLOIS-PERRET Cedex – immatriculée à l'ORIAS sous le n° 07 027 496 en qualité de courtier d'assurance ou de réassurance. Les marques mentionnées sur ce document sont enregistrées et propriété de EDENRED S.A. ou des sociétés de son groupe ou des sociétés partenaires dont EDENRED FRANCE S.A.S détient des droits d'utilisation. Crédit photo : Shutterstock et Getty Images. 03/19

#RESTAURATION

MISSION ACCOMPLIE AUX ÉLECTIONS CSE ILE-DE-FRANCE CHEZ AMREST

Texte : Justin KONÉ - Délégué syndical

1 - Secrétaire général FO ..... Justin Békou KONE
2- Secrétaire adjoint FO ..... Franck N'SOLLANI
3 - Trésorière générale SUD..... Saleha MEDJANI
4- Trésorier adjoint SUD..... Fabien POUMAROUX
5- Référent contre le Harcèlement CGT..... Marc MUKUTA

Mardi 19 mars 2019, les membres titulaires (18) élus au second tour de scrutin comptant pour les élections professionnelles CSE à KFC AmRest OPCO ont été conviés en réunion ordinaire aux fins d'élire le Bureau exécutif de l'instance. La séance était présidée par Monsieur Rafal Cofur - Directeur régional de l'établissement IDF assisté de ses proches conseillers : Madame Marion Odisio DRH Nationale et Monsieur Mathias Boure DRH Régional (sans oublier les bons offices d'une traductrice invitée par le Président, plus à l'aise en anglais que dans la langue de Molière).

Cinq points étaient inscrits à l'ordre du jour : les formalités administratives de fonctionnement du CSE régional, les informations liées au projet de règlement intérieur, la définition d'un calendrier prévisionnel des réunions mensuelles pour l'année 2019, la communication de la documentation économique et financière et enfin l'élection des membres du Comité, qui constitua le temps fort de cette assemblée. Ainsi, furent élus aux 5 postes statutaires du CSE Ile-de-France les membres suivants (dont les noms sont dans le tableau ci -dessus) :
Ainsi prit fin la réunion sous un tonnerre d'applaudissements et les félicitations de la Direction de KFC-AmRest et de certains participants. Les consignes données par l'intersyndicale FO-SUD-CGT avant la réunion étaient claires, précises et transparentes : faire bloc afin qu'aucun élu de la CFE-CGC ne soit élu au Bureau de Direction. Elles ont été suivies à la lettre. La section FO ayant pris la Bastille syndicale, il était donc évident que rien ne pourrait se décider sans notre voix. Ce vote sanction sonne comme une réponse à l'affront d'une ancienne DSC de la CFE-CGC qui, malgré son départ de KFC, continue d'appeler ses proches à faire barrage pour que certains élus ne puissent intégrer le Bureau Exécutif du CSE.

Précisons que le même scénario s'est reproduit lors de la mise en place des CSE Région Nord et Région Sud où les élus CFE-CGC ont tous été déboutés. Comme quoi la désinformation, le népotisme, la manipulation et le double-jeu cela finit toujours par se voir et cela se paye au prix fort.

#ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

RETOUR SUR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE FO GROUPE SODEXO

Texte : Eric Villecroze

L'Assemblée Générale FO du Groupe Sodexo s'est tenue le 29 Mars 2019 à Paris devant plus de 100 personnes.

Le discours d'ouverture a été prononcé par Éric Villecroze, Délégué syndical central, qui a d'abord rappelé les points forts de l'année écoulée (négociation CSE, NAO en berne, climat social se détériorant dans le pays…) et a insisté sur l'importance d'être unis au sein d'un syndicat soudé et soutenu par la Fédération. Éric a souligné l'arrivée du CSE et la nécessité impérieuse de nous adapter aux nouvelles règles imposées par la fusion des anciennes instances représentatives.

Dejan Terglav, Secrétaire général de la Fédération a ensuite pris la parole pour remercier, l'ensemble des personnes formant et faisant vivre au quotidien FO au sein du Groupe et qui en font son premier syndicat. Dejan est revenu sur les négociations en cours sur la réforme chômage qui ont été un échec, sur la colère sociale, qui a conduit au mouvement des Gilets Jaunes et, par voie de conséquence, sur la difficulté en ce moment pour les syndicats d'avoir de l'audience auprès des médias… Il a aussi confirmé le prochain déménagement de la Fédération dans de nouveaux locaux.

Le Secrétaire fédéral en charge de la Restauration Collective Nabil Azzouz a quant à lui présenté les dossiers en cours, sur la branche, dont l'échec des négociations sur la NAO, où, malgré un discours constructif et une réelle envie d'avancer, nous nous sommes heurtés à une proposition minime, indigne pour les salarié(e)s. Nabil a aussi fait part de la difficulté à mettre en place un nouvel OPCO, suite à la réforme de la formation, bien qu'en décembre nous avions trouvé un accord sur l'OPCO WELCOM, mort-né par la volonté du pouvoir…

Denis Raguet, Trésorier de la Fédération, a présenté la future plateforme de services. Ce dispositif sera activé cette année et permettra à l'ensemble des adhérent(e)s de bénéficier de service annexe comme une boutique en ligne avec des avantages divers sur billetterie, voyages et service en ligne de formation à l'orthographe Projet Voltaire (6 niveaux) avec certification possible.

Pascal Despaux, Trésorier de FO Sodexo est ensuite intervenu pour faire état de comptes parfaitement tenus et à jour de tous les paiements à la Fédération et aux diverses UD. Nous observons une hausse constante des adhérents. Les comptes sont approuvés à l'unanimité. Pascal nous rappelle les modalités d'inscription à l'application FO Sodexo, disponible sur Apple et Google, regroupant l'ensemble des informations des sociétés du groupe.

Frédéric Mariel a fait un point sur les accords mutuelle de Sodexo. Il rappelle les trois options de la mutuelle, notamment le dispositif reste à charge zéro dentaire/optique/audioprothèse qui sera mis en place progressivement en 2019. Concernant la prévoyance il a aussi évoqué la clause bénéficiaire en cas de décès disponible sur www. Sodexomutuelle, rubrique documentation.

Gilles Clément est ensuite intervenu pour nous parler de « C'MIDI » une Société d'économie mixte (actionnaires publics et privés) à opérateur unique ou SEMOP. Cela représente 114 collèges sur le département 78. C'est un contrat inédit sous cette forme.

Charles Mezzani est venu parler diversité et égalité. Concernant l'accord intergénérationnel, celui-ci n'a pas vocation à être renouvelé. En ce qui concerne l'égalité professionnelle, nous en sommes au quatrième accord et malgré quelques avancées, les mentalités et préjugés ont du mal à être corrigés. Des axes d'amélioration plus précis vont être mis en œuvre pour que toutes et tous aient les mêmes chances d'évolution de carrière, à savoir l'égalité salariale, l'accès à la formation, l'égalité de représentation des femmes et des hommes, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, l'obtention du même avantage pour mariage ou pacs et l'augmentation des frais de garde pour toute salariée partant en formation professionnelle. Il est clair que le plus dur reste à faire et que seule la compétence doit être jugée et retenue…

Concernant l'accord handicap, nous en sommes au cinquième accord (2018/2020) et les chiffres de Sodexo sont, à fin 2016 de 5,41 % de taux de travailleurs handicapés. La loi étant de 6 % et afin de se mettre en conformité avec celle-ci, un plan d'action autour de 6 domaines va être mis en application : embauche et intégration en milieu ordinaire, maintien dans l'emploi, prévention des risques d'inaptitude, formation et collaboration avec le secteur du travail protégé et adapté. L'organisation sera la suivante : au niveau national, maintien du réseau handicap ; au niveau des organisations syndicales représentatives signataires : 4 référents par OS désignés par leur DSC, de préférence 1 par segment. Dans chaque CHSCT, un référent sera désigné pour le représenter. Au niveau de la DEM, un référent volontaire et au niveau SO'RH, un référent sera nommé. L'objectif est donc d'atteindre 6 % de travailleurs handicapés en activant tous les moyens nécessaires. Il faudrait pour y arriver : 50 embauches/an, 75 alternants, 100 stagiaires

Guy Contri et Marc Sabatier ont expliqué le fonctionnement de Sogeres, qui est découpée en 3 établissements : Grand Est, Grand Ouest et Paris. FO est majoritaire dans le Grand Est, arrive 3e à Paris et n'est pas représenté dans le Grand Ouest. De véritables passerelles se sont installées avec Sodexo, dont les prochaines dont les prochaines élections, qui seront communes, et nous veillons au quotidien à respecter les équilibres de part et d'autre. Beaucoup de salarié(e)s de Sogeres auraient aimé que cela se fasse avec une transition.

Jean-François Leclerc, de Sodexo Pass nous a également présenté sa filiale, Jean-François est engagé avec nous depuis 9 mois et a mené avec beaucoup d'énergie les listes FO à la victoire, faisant jeu égal avec les autres organisations syndicales implantées depuis de nombreuses années, avec plus de 33 % de taux de représentativité.

Finifet Lefranc, quant à lui, a fait un point sur la filiale Sports et Loisirs, regroupant notamment des contrats comme l'OM, l'OL, le musée Regard de Provence, le Lido et les Salons d'Air France…Cette filiale est en négociation comme les autres sur le CSE. Finifet et ses équipes, sont vent debout, pour remporter les futures élections.

Said Berroubache a fait un point sur sa filiale Lenôtre. Said et ses équipes ont rejoint FO Groupe Sodexo cette année. Auparavant, ils étaient. en lien direct avec la Fédération. Ils sont majoritaires dans cette filiale depuis des années, ce qui leur a valu quelques soucis de la part de la première équipe de direction Sodexo après le rachat au groupe Accor. Nous sommes heureux de les accueillir dans notre grande famille.

Paulo Dacosta et Samuel Lepas, respectivement sur les restaurants le 58 et le Jules Vernes de la Tour Eiffel, nous font part de leurs actualités, dont les travaux après la récente victoire de l'appel d'offre de cet été.

Les élections CSE sont en cours dans ces deux restaurants. Mamadou, de Sodexo Hygiène et Propreté, sort des élections CSE, où il a fait un excellent travail, permettant à FO d'obtenir six sièges au premier collège contre deux aux autres syndicats.

Francis CLERC, Délégué syndical au siège France à Guyancourt a expliqué le quotidien des élus, qui est différent de celui du terrain, car traitant essentiellement de fonctions administratives. Isabelle Le Guellanf revient sur le fonctionnement du siège monde à Issy-les-Moulineaux, où elle vient d'être réélue.

Enfin, Philippe Besson a expliqué le rôle de salarié administrateur dont il a le mandat. Au conseil d'administration, il y a deux salariés administrateurs, un en France, Philippe, désigné par notre organisation puisque nous avons obtenu, toutes filiales confondues, le plus de voix aux élections professionnels et une Canadienne désignée par le Comité Entreprise Européen. Pour information, au Comité Entreprise Européen, le secrétaire est un élu FO : Olivier Marchand.

#ACQUISITION D'ENTREPRISE

ACQUISITION D'AREAS, FILIALE DE RESTAURATION DE CONCESSION DU GROUPE

Texte : Alain Lecardeur

La société Areas Worldwide SA, qui détient l'ensemble des filiales dédiées à l'activité Concession du Groupe, appartient actuellement au Groupe Elior. Son capital étant détenu à 100% par la société Elior Participations SCA, elle-même détenue à 100 % par la société Elior GROUP SA.

L'opération a été de céder les actions détenues par la société Elior Participations SCA dans la société Areas Worldwide SA à la société Financière Pax, une société constituée par le fonds Pai Partners.

L'activité de restauration de concession est étroitement liée à l'industrie du voyage et s'exerce sur quatre marchés (dont trois principaux) :

- les aéroports : 867 millions d'euros de CA.
- les autoroutes : 582 millions d'euros de CA.
- les gares - les parcs de loisirs et les sites urbains : 383 millions d'euros de CA.

Le Groupe intervient aujourd'hui dans quinze pays à travers le monde.
Le chiffre d'affaires consolidé du Groupe a atteint 6,694 milliards d'euros pour l'exercice clos au 30 septembre 2018, réparti comme suit :

- **4 862 millions d'euros** de chiffre d'affaires pour les activités de restauration collective et de services.
- **1 832 millions d'euros** de chiffre d'affaires pour l'activité de restauration de concession pour 23 000 salariés.

Présentation de l'acquéreur Areas Worldwide :

Pai Partners (PAI) est une société indépendante de conseil et de gestion en capital investissement spécialisée dans la prise de contrôle de sociétés industrielles et commerciales.

Le siège social de PAI est situé à Paris et la société dispose de bureaux à Madrid, Londres, Munich, Milan, Stockholm et New York.

PAI gère et conseille des fonds pour le compte de tiers, essentiellement des investisseurs institutionnels.

LA FGTA-FO DEMANDE DES GARANTIES :

Contrats de travail :
Aucune incidence sur le statut individuel et collectif des salariés des filiales Areas Worlwide SA.
L'exécution des contrats de travail se poursuivra sans aucun changement pour les salariés des filiales de la société Areas Worldwide SA.

Statut Collectif :
Aucun impact sur le statut collectif des salariés des filiales de la société Areas Worldwide SA.
Ainsi, les conventions collectives de branche, les accords collectifs d'entreprise, les usages et engagements unilatéraux actuellement en vigueur dans ces filiales continueront de s'appliquer et ne seraient pas remis en cause du fait de l'opération envisagée.

Mise en place d'un CEE Areas Worldwide et CEE Areas France :
Conformément aux dispositions légales applicables, nous demandons des négociations sur la mise en place d'un CEE à l'échelon européen, et d'un Comité de groupe propre au périmètre du nouveau Groupe Areas en France.

#ACTION DE TERRAIN

ACTION DE PROXIMITÉ AU GRAND HÔTEL DE PARIS

Texte : Nabil Azzouz - Secrétaire fédéral HCR

Une opération de distribution de tracts FGTA-FO a eu lieu devant le Grand Hôtel (600 salariés).

Son but était de faire connaître le rôle de la FGTA-FO et son entière disponibilité au service de ses adhérents et de ses syndicats.

Notre objectif est de renforcer le lien de proximité avec nos équipes, qui nous représentent si bien, ce qui est un réel facteur de réussite.

#SALAIRES

FO FAIT GRIMPER LES SALAIRES AU CLUB MED

Texte : Youssef Dahri - Délégué syndical central FO Club Med

Le Syndicat FO Club Med, emmené par son Secrétaire général, a réussi à obtenir une négociation annuelle de salaire basée sur le minimum garanti pour la première fois depuis 7 ans. Forte de conviction et de ténacité, l'équipe FO a réussi une très belle négociation pour aboutir aux avancées sociales qui se résument comme suit :

> Une enveloppe de 2,25 % au mérite pour les salariés en sièges et bureaux.

> Une augmentation de 1,25 % en minima garanti pour les salaires inférieurs à 2500 € + les 2,5 % au mérite.

> Une enveloppe au mérite de 3,8 % pour les salariés en agence.

> Une augmentation de 3 % au mérite pour les salariés support des solutions de vente.

Bravo à l'équipe FO Club Med pour cette belle négociation.

L'union fait la FORCE et la Force fait FO

#DIALOGUE SOCIAL

QUEL LIEN ENTRE DIALOGUE SOCIAL ET PERFORMANCE AU SEIN DE L'ENSEIGNE McDONALD'S ?

Texte : Nabin Azzouz - Secrétaire Fédéral HCR

Le dialogue social n'est pas seulement un ensemble de pratiques à respecter, il constitue aussi un des fondements de la performance globale et durable d'une entreprise. Cette dernière ne peut pas se définir uniquement par la création de valeurs financières. En ce sens, le dialogue social doit être considéré comme une question de management à part entière. L'humain doit être remis au coeur des stratégies de toute entreprise et lui redonner sa véritable place.

La FGTA-FO est un syndicat pragmatique qui veut faire du dialogue social un élément essentiel et un facteur de réussite sociale et économique. Malheureusement, nous pouvons dire que le dialogue social est actuellement de mauvaise qualité, avec des impacts fortement négatifs sur certaines entreprises. Historiquement, le dialogue social est davantage fondé sur la méfiance que sur l'ouverture et la confiance. C'est exactement ce qui est en train de se passer dans une grande enseigne de la restauration rapide : McDonald's, un géant du secteur avec près de 90 % d'établissements franchisés.

De cette politique de franchise à tout va, résulte la perte de droits et de représentation syndicale. Dans les seuls établissements qui restent intégrés, les organisations syndicales rencontrent des difficultés à instaurer un climat de confiance et un dialogue social constructif. Parmi les signes de cette méfiance, le refus de négocier sincèrement sur la mise en place des CSE et notamment sur celle des représentants de proximité. Pour la première fois, toutes les OS s'accordent sur le même constat ; d'ailleurs, aucun PAP n'a été signé dans les quatre filiales de l'Île-de-France.

Pour la FGTA-FO, les syndicats sont susceptibles de représenter un véritable apport à la performance de l'entreprise. Cependant, les dirigeants les considèrent trop souvent d'une manière négative et reprochent leur attitude systématique de confrontation. Cela tient à une raison plutôt évidente : ils ne sont pas associés en amont au processus des différentes négociations. La direction se présente à la table des négociations avec des projets, bouclés, et prêts à être modifiés à la marge, par la soi-disant négociation. Cette façon de faire ne peut qu'accentuer la méfiance et impactera négativement les droits des salariés ainsi que, et sans aucun doute, l'image et la rentabilité de l'entreprise sur le long terme.

#FORMATIONS SYNDICALES

UN SITE DÉDIÉ AUX FORMATIONS SYNDICALES

Texte : Alexandre Rault

La réforme du Code du travail a bouleversé le fonctionnement des institutions de représentation du personnel en instaurant « le Comité Social Économique » (CSE).

Il reste donc toujours primordial pour les adhérents, les élus et les mandatés de s'armer de compétences et de connaissances afin de pouvoir mener les actions nécessaires pour la défense des droits individuels et collectifs des salariés.

Vous retrouverez sur le site de l'INACS www.inacs.fr l'ensemble des formations proposées (en présentiel ou gratuites et à distance) par l'institut de formation de la FGTA-FO, ainsi que les règles de prise en charge.

NOUVEAU SITE FÉDÉRAL POUR 2019

Plus intuitif, mieux adapté aux nouvelles technologies et en lien avec les réseaux sociaux, le nouveau site de la FGTA-FO va bientôt voir le jour.

Ses objectifs seront de mieux transmettre les informations, valoriser davantage les activités syndicales et fédérales, et surtout faire (ré) adhérer pour consolider notre organisation dans le secteur privé.

#FGTA-FO EN LIGNE

ADHÉRER À LA FGTA-FO EN LIGNE, C'EST POSSIBLE !

Texte : Alexandre Rault

Pour les salarié(e)s qui n'ont pas de représentant(e) FO dans leur entreprise ou sur le site/magasin dans lequel il ou elle travaille, adhérer à FO n'est pas toujours simple, notamment quand cela demande de se déplacer jusqu'à l'Union Départementale. À l'heure où la dématérialisation est partout, la FGTA-FO se devait de prendre le pas et propose donc désormais à toutes celles et ceux qui souhaitent (ré) adhérer de passer directement par le site www.fgtafo.fr.

Dans la rubrique «Adhérer à FO», vous pouvez retrouver un module de paiement en ligne sécurisé via Paypal. Pour celles ou ceux qui n'ont pas de compte Paypal, il est possible de payer par carte bancaire.

Le paiement de l'adhésion se fait au SIAC FO, le syndicat des salariés isolés de la FGTA-FO, mais peut-être reversée sur le compte de tous les syndicats affiliés à la FGTA-FO sur simple demande.

Les tarifs 2019 sont les suivants :

- > temps partiel employé et agent de maîtrise : 47 euros
- > temps complet employé et agent de maîtrise : 151 euros
- > cadre : 217 euros
- > retraité : 45,48 euros

L'adhésion est déductible des impôts pour 66 % de sa valeur dans la limite de 1 % du revenu brut imposable, ou d'un crédit d'impôt équivalent. (sauf quand la déclaration est faite aux frais réels).

Pour tout renseignement :
service trésorerie 01 40 52 86 27
marie.boutigny@fgta-fo.org

#NOUVEAUTÉS SYNDICALES

LA PLATEFORME AVANTAGES DE LA FGTA-FO

Texte : Olivier Grenot

La FGTA-FO met à votre disposition un service destiné à renforcer votre pouvoir d'achat ! La plateforme avantages, opérationnelle dès la rentrée de septembre 2019, est un site internet et une application dédiée proposant aux salariés et aux retraités adhérents des avantages dont eux et leur famille pourront bénéficier gratuitement tous les jours de l'année :

- > **Réductions :** Cinéma, spectacles, sorties, parcs, voyages, sport, maison, mode... Sur la plateforme, vous allez profiter de réductions entre 5 et 50 %.
- > **Le Projet Voltaire,** service pédagogique en ligne, entraîne chaque membre de la famille, enfants compris, à l'orthographe et à la grammaire et permet de progresser sans stress pour obtenir une certification reconnue par les employeurs. Il est disponible sur le site, sur tablette et sur smartphone.

La Mutuelle FO est proposée aux adhérents retraités, même s'ils n'étaient pas adhérents FO durant leur période d'activité salariée. Elle leur permet de conserver, pour un prix modique, une couverture santé sans sélection médicale préalable et sans évolution de cotisation liée à des tranches d'âge.

Le montant de la carte amorti par vos économies !

Vous n'êtes pas encore adhérent ? Vous soutenez les valeurs de la FGTA-FO et l'action de vos délégués pour la défense de vos droits, mais vous hésitez à demander la carte ? Peut-être trouvez-vous trop cher pour vous le montant de l'adhésion... Dites-vous que la carte d'adhérent FGTA-FO, c'est maintenant un portefeuille d'avantages et de réductions qui feront du bien à votre pouvoir d'achat ! Son coût est déductible à 66 % des impôts (si vous n'en payez pas, vous aurez droit à un versement du Trésor Public !) et les 34 % restants seront largement couverts par la somme des économies que vous réaliserez tout au long de l'année !

Pour en savoir plus sur la plateforme, contactez Denis Raguet, Trésorier de la FGTA-FO, à l'adresse denis.raguet@fgta-fo.org,

ou mettez-vous en relation avec Jennifer Terrones : jterrones.spcf@gmail.com.

uniprévoyance

Santé et Prévoyance,
Action sociale et Services,
nous avons tant à partager

SANTÉ • PRÉVOYANCE

Votre protection sociale,
c'est notre métier !

Pour toute information : contact@uniprevoyance.fr

www.uniprevoyance.fr

RIAD NAAB

DIRECTEUR ADJOINT CHEZ KFC

Propos recueillis par Emmanuel Guy • COMTIGO

Bonjour, quel est ton parcours professionnel ?

«Je suis entré chez KFC en tant qu'équipier en 2006 et, de là, j'ai gravi un à un les échelons : je suis d'abord devenu Employé formateur puis, en 2008, je suis passé Responsable de service, puis Manager en 2011 et enfin, 3 ans plus tard, j'ai été nommé Directeur adjoint.

Comment es-tu entré dans le syndicat FO et pour quelles raisons ?

Ma rencontre avec Jean-Michel Cizo, l'ancien DSC, a été déterminante. C'est quelqu'un de très impliqué pour la défense des salariés. Il est capable de tirer la société vers le haut par son sens du dialogue et de l'écoute. Je pense que Jean-Michel avait perçu le côté social de ma personnalité, mon envie profonde de servir les salariés. Son énergie et son intégrité m'ont convaincu de m'engager à mon tour.

En quelques années, vous avez permis à FO de s'implanter durablement. Comment expliques-tu ce succès ?

Quand je suis entré chez FO, le syndicat était à 10 %. Nos moyens d'agir étaient très limités. On a travaillé dur pour montrer qu'on était déterminés à agir. Ce volontarisme nous a permis de grimper à 38 % aux dernières élections et d'arriver devant la CGT. Les raisons de ces bons résultats sont diverses mais je pense que les salariés ont compris que nous ne mobilisions pas pour nos petites personnes mais uniquement pour le collectif, pour faire progresser la société et la tirer vers le haut.»

Quelle place occupes-tu aujourd'hui au sein du syndicat et quels sont tes objectifs pour l'avenir ?

Je suis Délégué syndical central et je suis aussi représentant au niveau de l'encadrement et des directeurs au CSE. Mon objectif est de continuer à accompagner les salariés du mieux que je peux. Aujourd'hui, je sais que nous sommes respectés par la direction. Nous sommes signataires, ce qui permet vraiment de peser pour faire bouger durablement les choses. Et c'est ce que je vais continuer à faire de toutes mes forces.

MADJOLINE ABDANI

MANAGER CHEZ BURGER KING

Propos recueillis par Emmanuel Guy • COMTIGO

Bonjour, quel est ton parcours professionnel ?

«Je suis rentrée chez Quick en 1998 en tant qu'équipière. Au fil du temps, j'ai évolué au différents postes, équipier-expert, puis je suis devenue manager. Aujourd'hui je suis toujours manager non plus chez Quick mais chez Burger King puisqu'entretemps, c'est-à-dire en 2015, nous avons été racheté par cette enseigne.

Comment es-tu entrée dans le syndicat FO et pour quelles raisons ?

En fait, l'ancienne directrice de mon restaurant était chez FO et c'est elle qui m'a contactée. J'ai toujours souhaité m'impliquer dans l'action syndicale (j'étais déjà DP dans mon restaurant) et elle m'a donc demandé si cela m'intéressait de rentrer chez FO comme Déléguée syndicale ce que j'ai accepté avec plaisir. J'ai donc adhéré chez FO il y a 10 ans et je suis aujourd'hui DSC chez FO Burger King.

Comment vois-tu la situation sociale actuellement dans l'entreprise ?

Les élections professionnelles du mois dernier n'ont pas été un grand succès puisque nous sommes passés de 30 % à 20 % environ. Les raisons de ce recul sont très claires. Il est lié à la politique de franchise menée par Quick et Burger King qui passent tous les restaurants en franchise. Ce qui signifie concrètement que notre périmètre d'action rétrécit considérablement. En 5 ans, nous avons perdu à peu près 40 restaurants dont certains où nous étions très fortement implantés, ce qui laisse peu de marge de manœuvre, alors même que Burger King compte pas moins de 5 organisations syndicales différentes. Il est très difficile de se faire entendre dans ces conditions. Cette situation est dommageable car il est essentiel de rester mobilisés pour les salariés et notamment pour les équipiers. Même si la défense de l'ensemble des salariés est notre priorité, la politique de FO est et restera de négocier au premier chef en faveur des salariés qui ont les plus bas salaires pour les aider à sortir de la précarité. C'est la raison pour laquelle, contrairement à d'autres organisations présentes qui vont systématiquement dans le sens de la direction, nous, l'équipe FO, ne signons que les accords qui sont porteurs d'avantages réels pour les salariés. Nous avons de vraies victoires à notre actif : le congé enfant malade, des bonus en plus pour les équipiers comme pour les managers, bref, des accessoires qui viennent s'ajouter aux salaires. Nous continuerons à rester mobilisés au plus près des salariés, équipiers et managers, pour combattre la stagnation sociale, les fermetures ou le passage à la franchise.»

VOTRE FÉDÉRATION VOUS OFFRE VOS PROGRÈS EN
ORTHOGRAPHE

Compétence-clé *dans la communication avec vos clients,* ***atout majeur*** *dans votre vie de salarié, 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 **3 700 établissements d'enseignement** et **1 000 entreprises**

Progressez avec le Projet Voltaire, n°1 de la remise à niveau en orthographe.
Pour tous les employés des cafés, hôtels, restaurants, munissez-vous de votre n° d'adhérent HCR Santé et Prévoyance et connectez-vous sur ***www.projet-voltaire.fr/hcr***

Pour les adhérents de la FGTA – FO des secteurs de la restauration collective, de la restauration rapide, hôtellerie de plein air et cafétéria, le Projet Voltaire sera bientôt disponible pour vous gratuitement sur la plateforme avantages de la FGTA-FO.

#JURIDIQUE

LA FRANCHISE : LE POINT DE VUE DU JURISTE

Texte : Maître Dominique RIERA

1/ DÉFINITION

La franchise est un accord par lequel une entreprise, le franchiseur, accorde à une autre entreprise, le franchisé, le droit de commercialiser des types de produits et/ou services, en échange d'une compensation financière directe ou indirecte. Les conditions de cet accord sont enregistrées dans le contrat de franchise.

2/ LES DIFFÉRENTS TYPES DE CONTRAT DE FRANCHISE

Le contrat de franchise peut revêtir trois formes spécifiques :

> **Le contrat de franchise de production** permet au franchiseur de mettre à la disposition du franchisé son savoir-faire dans l'élaboration d'un produit donné qui sera commercialisé avec sa marque.

> **Le contrat de franchise de distribution** offre au franchisé la possibilité de distribuer une gamme plus large de produits sous l'enseigne du franchiseur.

> **Le contrat de franchise de services** permet au franchisé, comme son nom l'indique, de commercialiser des services sous l'enseigne ou la marque du franchiseur.

3/LA DISTINCTION ENTRE LA FRANCHISE ET LA LOCATION GÉRANCE

La location-gérance n'intervient pas nécessairement entre les mêmes personnes, puisqu'elle correspond à **la relation entre le commerçant indépendant** (qui peut tout à fait être franchisé) et **le propriétaire du fonds de commerce** qui autorise le commerçant indépendant à exploiter son fonds (moyennant le versement d'une redevance de location-gérance).

Alors que la franchise correspond à **la relation entre le commerçant indépendant** (le franchisé) et **son partenaire** (le franchiseur) qui lui délivre un savoir-faire, des signes distinctifs et une assistance.

4/ LES TRANSFERTS DE CONTRAT DE TRAVAIL

APPLICATION DE L'ARTICLE L 1224-1 DU CODE DU TRAVAIL

« Lorsque survient ***une modification dans la situation juridique de l'employeur,*** *notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise,* ***tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. »***

Les dispositions de l'article L 1224-1 sont d'ordre public, le transfert est automatique et impératif, **elles s'imposent aussi bien aux employeurs successifs qu'aux salariés, qui ne peuvent en écarter l'application même par accord.**

Le salarié ne peut refuser le transfert de son contrat, même si les conséquences individuelles de ce changement d'employeur sont importantes pour lui. Sauf à démontrer que ce transfert modifiera de fait des éléments essentiels de son contrat de travail.

5/ LES SALARIÉS CONCERNÉS PAR LE TRANSFERT

QUELS SONT LES SALARIÉS CONCERNÉS ?

> Tous les salariés ayant un contrat de travail, quelle que soit leur nature, CDI, CDD qui se poursuivent jusqu'à leurs termes, les contrats de VRP, les contrats suspendus (arrêt maladie, congé maternité).
> Les salariés en préavis le poursuivent avec le nouvel employeur.

DANS QUELLES CONDITIONS SONT MAINTENUS LES CONTRATS DE TRAVAIL ?

Les contrats de travail en cours sont maintenus dans des conditions identiques à celles qui existaient avant le transfert.
Le salarié dont le contrat de travail a été transféré conserve donc notamment :

> Sa qualification ;
> Sa rémunération ;
> Son ancienneté, le nouvel employeur devra ajouter l'ancienneté acquise chez l'ancien employeur ;
> Les clauses du contrat de travail, la clause de mobilité, la clause de non concurrence…

6/ LA MODIFICATION DES CONTRATS DE TRAVAIL

EST-IL POSSIBLE DE MODIFIER LES CONTRATS DE TRAVAIL APRÈS TRANSFERT ?

Le nouvel employeur pourra proposer des modifications au contrat de travail :

> À condition de respecter la réglementation applicable ;
> Sous réserve de l'accord du salarié ;
> La modification ne doit cependant pas être proposée dans le seul but de faire échec à l'article L 1224-1 du Code du travail (maintien des contrats de travail avec le nouvel employeur) ;
> Les licenciements sont toujours possibles sous réserve de disposer d'une cause réelle et sérieuse.

LE SALARIÉ PEUT-IL REFUSER LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL ?

Aucune modification ne peut être imposée à un salarié si elle impacte un élément essentiel du contrat de travail.
Dans ce cas si le salarié refuse la modification :

> Le nouvel employeur devra renoncer à l'application de son projet à sa situation individuelle, ou licencier le salarié pour un motif qui restera à démontrer pour l'employeur en cas de contestation judiciaire par le salarié.

LA MODIFICATION PORTANT SUR LA RÉMUNÉRATION

La rémunération est toujours considérée comme un élément essentiel du contrat et ne peut être modifiée qu'avec l'accord du salarié. Le salarié demeure libre de refuser la modification des modalités de sa rémunération, peu importe que l'employeur soutienne que le nouveau régime est plus favorable.

LA MODIFICATION PORTANT SUR LA QUALIFICATION

L'employeur ne peut pas imposer un changement de qualification entraînant l'exécution de tâches différentes, mais il peut être imposé au salarié une tâche différente de celle effectuée antérieurement, dès l'instant où elle correspond à sa qualification.
Si les nouvelles fonctions proposées au salarié impliquent un changement de qualification professionnelle, il s'agit d'une modification de contrat de travail que le salarié est en droit de refuser, même lorsque la rémunération et une partie des attributions antérieures sont maintenues.

LA MODIFICATION PORTANT SUR LA DURÉE DU TRAVAIL

La modification de la durée du travail est subordonnée à l'accord du salarié (passage par exemple d'un temps plein à un temps partiel ou inversement…), alors que l'horaire de travail journalier relève majoritairement du pouvoir de direction du nouvel employeur.

7/ L'IMPACT SUR LES ACCORDS COLLECTIFS

LE PRINCIPE JURIDIQUE EST CELUI DU MAINTIEN PROVISOIRE DES ACCORDS PENDANT 15 MOIS.

Lorsque les repreneurs reprennent à l'identique les activités de la structure, cela entraîne automatiquement l'application de la même convention collective.

Ainsi pendant cette période, tous les avantages issus de la convention collective nationale ou des accords d'entreprise de la société d'origine perdurent.

Les accords de substitution ne peuvent entrer en vigueur avant la période des 15 mois. À défaut d'accord de substitution, le maintien de la rémunération annuelle brute dont le montant annuel ne pourra être inférieur à la rémunération versée lors des 12 derniers mois.

LES AVANTAGES COLLECTIFS NON CONTRACTUELS

Tous les avantages collectifs non contractuels applicables dans l'entreprise avant le transfert sont maintenus tels que :

> les accords unilatéraux pris par l'ancien employeur ;
> les usages ;

Mais ces avantages non contractuels ne s'imposent au repreneur que si ce dernier n'a pas procédé à leur révocation ou à leur dénonciation régulière.

8/ L'IMPACT SUR LES IRP

Autonomie juridique de l'entreprise, critère de maintien des IRP.
Le législateur a prévu que le mandat des représentants du personnel « subsiste lorsque l'entreprise qui fait l'objet de la modification conserve son autonomie juridique ».
Cette notion s'applique pour :

> le comité d'entreprise ou le CSE,
> le comité central d'entreprise ou au CSEC,
> les représentants syndicaux au comité d'entreprise ou au CSE,
> les délégués syndicaux,
> les représentants de la section syndicale.

Le principe est bien celui du maintien des instances lors d'un transfert.
L'appréciation du maintien de l'autonomie organisationnelle s'apprécie au jour du transfert.
Par conséquent, lorsque l'entité transférée n'est pas substantiellement modifiée dans sa composition, sa localisation, son activité, l'IRP associée perdurera.

9/ LE MAINTIEN D'UNE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL COMMUNE ENTRE DIFFÉRENTS FRANCHISÉS RÉUNIS SOUS UNE MÊME ENSEIGNE

LA DISPARITION DE L'INSTANCE DE DIALOGUE SOCIAL

La loi du 8 août 2016 (dite «loi travail») avait prévu la mise en place, dans les réseaux de franchise comprenant au moins 300 salariés, d'une instance de dialogue social, commune à l'ensemble du réseau.

Cette instance devait être informée, notamment, des décisions du franchiseur de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés des franchisés.

Ce dispositif a été abrogé en catimini le 1er avril 2018. Le législateur a tenté de faire passer inaperçue cette abrogation en la noyant parmi les dispositions de ratification des « ordonnances Macron ».

La suppression de cette instance de dialogue social est toutefois regrettable car la spécificité sociale du système de la franchise n'est une fois de plus pas traitée.

La recherche de l'existence d'une Unité Economique et Sociale (UES)

L'unité économique et sociale (UES) est le nom que l'on donne à plusieurs personnes juridiquement distinctes (sociétés, associations…) présentant des liens étroits amenant à les considérer comme une seule entreprise pour l'application de la législation sur la représentation du personnel.

Le concept d'UES a pour objet de déjouer certaines pratiques de morcellement d'effectifs qui ont pour dessein d'entraver la mise en place d'institutions représentatives du personnel.

La franchise peut-elle constituer une UES au sens du droit social. La jurisprudence de la Cour de Cassation s'est montrée restrictive jusqu'à présent sur ce point dans le cadre de la franchise.

Toutefois, pour éviter qu'un réseau de franchise, ou plusieurs sociétés franchisées, ne se voient intégrés dans une unité économique et sociale, l'absence de satisfaction des critères de l'unité économique et de l'unité sociale devra être prouvée par l'employeur.

#LES ENJEUX DE LA FRANCHISE

METTRE EN PLACE LA PROXIMITÉ

Texte : Nabil Azzouz

La franchise pèse d'un poids de plus en plus lourd dans l'économie française. En 2015, il y avait dans notre pays près de 1 500 franchiseurs et des dizaines de milliers de franchisés. Stratégiquement, quand une enseigne franchise un établissement, elle met en avant la problématique de la rentabilité, et compte sur ses franchisés pour pallier ce défaut.

Tout particulièrement dans le secteur de l'hôtellerie restauration, les groupes ont intérêt à franchiser massivement leurs établissements, notamment les plus vulnérables financièrement. En effet, de cette façon, ils se déresponsabilisent socialement des salariés tout en gagnant plus d'argent à travers les royalties qu'ils imposent aux franchisés. Pour s'inscrire dans cette stratégie de rentabilité à court terme, les franchisés n'ont pas d'autre choix que de s'attaquer à leur seule variable d'ajustement : les droits et les acquis sociaux des salariés.

Cette stratégie a aussi pour objectif d'exclure les organisations syndicales, dont la mission principale est de représenter et défendre les salariés. Il existe d'ailleurs une volonté de franchiser les établissements qu'ils disent «difficiles» quand ils disposent d'une forte représentation syndicale.

Le patronat sait bien que la franchise, c'est moins de droits pour les salariés et moins de représentation syndicale. Quick, dernièrement, a franchisé 42 restaurants. Résultat : cela a affaibli considérablement nos syndicats. Les salariés qui votaient pour notre organisation syndicale ont disparu du périmètre électoral. Nous nous trouvons progressivement exclus, rendus inopérants, par les passages en franchise. Et comme elle constitue 80 % du périmètre de la Fédération, cela nous inquiète fortement sur la représentativité future de la FGTA-FO.

UN ENJEU COLOSSAL POUR LA FÉDÉRATION

La Fédération est un syndicat pragmatique. Nous pouvons comprendre les problématiques des entreprises, nous savons nous mettre à la place de l'employeur dans certains cas et l'aider quand il y a des moments difficiles. Nous avons un ADN particulier, c'est pourquoi nous réussissons les élections dans les grosses enseignes, parce que chez elles, nous avons un interlocuteur qui a de la visibilité et qui travaille sur le long terme.

Mais quand on passe à la franchise, c'est un tout autre contexte : il s'agit de petites structures disséminées, avec des objectifs à court terme… Le franchisé a besoin de récupérer très vite l'argent qu'il a investi. Il a un crédit, et une grosse pression de la part du franchiseur qui lui impose le versement de royalties. De ce fait, il va essayer de jouer sur la masse salariale, qui constitue la part la plus importante de ses dépenses et… sa principale variable d'ajustement.

Sa première action pour rentabiliser rapidement son commerce, c'est de s'attaquer directement aux droits acquis. Et il a le champ libre parce qu'il n'y a pas de représentant du personnel pour défendre ces droits acquis : avec moins de 50 salariés, nous n'avons pas la possibilité d'en désigner un.

Quand il y a des élections, la majorité revient le plus souvent aux candidats « sans étiquette ». Et il n'y a plus personne pour accompagner les salariés lésés. Ce qui nous inquiète, c'est que demain, on risque d'en venir au contrat individuel. S'il n'y a plus, dans ces entités, de contrat collectif, de négociation collective sur les horaires, sur l'organisation du travail, le salarié va être amené à négocier directement avec son patron les conditions de son contrat.

Et l'organisation syndicale n'aura plus aucun rôle à jouer ! Nous sommes donc face à des enjeux colossaux et c'est pourquoi nous avons réfléchi à la stratégie à mettre en place face à cette tendance lourde qui conduit toutes les enseignes à franchiser massivement.

IMPOSER LA RECONNAISSANCE DES UES

À la FGTA-FO, nous avons développé une vision politique. Actuellement, nous sommes en quelque sorte obligés d'avoir une position défensive, parce que les enseignes sont dans leur droit : la loi et le droit commercial sont de leur côté. Politiquement, notre objectif à court terme est de mettre les moyens pour qu'il y ait davantage de proximité, de présence sur le terrain, et que les salariés de ces petits établissements comprennent et reconnaissent le rôle du syndicat. Nous sommes en train d'établir une stratégie pour nous rapprocher de ces salariés.

Pour leur dire que même s'ils sont 8 ou 12 dans leur établissement, ils ont plus que jamais besoin de nous. Dans cette démarche, il y a plusieurs facteurs de réussite, et d'abord le droit conventionnel : à nous de soutenir, avec l'aide de la Confédération, nos positions dans les négociations qui s'ouvrent dans toutes les branches concernées, y compris dans la grande distribution, y compris dans les HCR et la restauration rapide, pour dire «arrêtons de détruire le modèle social français, car ce modèle fonctionne».

Il faut qu'au niveau conventionnel, on admette qu'à partir du moment où un patron exploite deux établissements, ces derniers doivent être reconnus comme une Unité Économique et Sociale (UES). Car dans ce cas, nous pourrons désigner une personne pour nous représenter, établir une véritable proximité avec les salariés et travailler sur l'adhésion. Car c'est aussi cela le grand enjeu pour la Fédération.

FÉDÉRER, FIDÉLISER ET ASSURER UN SUIVI AU QUOTIDIEN

Pour mettre en place cette proximité, nous avons besoin de moyens financiers, mais surtout d'un back-office pour que notre démarche soit structurée et réfléchie, avec une personne dédiée à gérer le secteur franchisé, et avec une vraie équipe derrière qui prenne les coordonnées et reste en contact avec les salariés qui seront amenés à nous appeler. Il est essentiel, pour nous, de les fédérer et les fidéliser ; nous nous organisons donc pour mettre en place une vraie base de données, un fichier pour lequel nous assurerons un suivi régulier. C'est grâce à ces contacts et à ce suivi que nous pourrons inciter les salariés à adhérer, que nous pourrons vendre nos plateformes, argumenter sur les avantages fiscaux attachés à la carte syndicale, qui ne coûte que 4 euros par mois et qui, en plus de la contrepartie syndicale, donne droit à des avantages pour gagner du pouvoir d'achat ! Cela nous donne une autre image, beaucoup plus positive.

De plus, nous avons un rôle à jouer sur la formation professionnelle. Nous avons des outils, mais il faut les faire converger sur une structure interne qui fera un suivi régulier, notamment au travers d'une application qui permettra de faire passer les informations sur nos négociations, sur les avancées que nous pouvons obtenir pour eux… Rendre service à ces salariés, être proche d'eux, c'est notre plus grand facteur de réussite. Et il faut, dans certains cas, envoyer un chargé de mission, travailler avec les UD locales pour consolider cette proximité. C'est un travail global, pour lequel nous pouvons agir au quotidien, avec le back-office, avec nos outils de communication, avec l'application et la plateforme…

Mais ce n'est pas suffisant. Nous allons former nos chargés de mission sur les enjeux globaux de la Fédération et maximiser les moyens dont nous disposons pour intégrer la stratégie de développement syndical de la franchise dans leur travail, sans oublier celui des USTA.

Notre secrétaire général, Dejan Terglav va tenter, comme il l'explique ci-dessous, d'obtenir un accord intermédiaire (entre l'accord de branche et l'accord d'entreprise) par voie conventionnelle et l'imposer dans le contrat de franchise. Aujourd'hui, le contrat de franchise est géré par le droit commercial et ne comprend aucun volet social. Notre objectif est de commencer par la grande distribution et ensuite de l'étendre à d'autres secteurs comme l'hôtellerie restauration.

Si cette démarche réussit, il faudra crier haut et fort que c'est grâce aux efforts et à la ténacité de la FGTA-FO !

#LE POINT DE VUE DE DEJAN TERGLAV

UN COMBAT DE LONGUE HALEINE, QUE NOUS DEVONS ENGAGER DÈS MAINTENANT…

Texte : Propos recueillis par Olivier Grenot

Si le passage en franchise est légal, il n'est pas pour autant syndicalement concevable. Pour les raisons que Nabil Azzouz explique ci-dessus, il ne peut pas y avoir deux catégories de salariés pour effectuer un même travail. Un serveur ou un cuisinier qui travaillent sous la même enseigne ne touchent pas le même salaire et n'ont pas les mêmes avantages sociaux, selon qu'ils travaillent dans une entreprise intégrée ou franchisée. Ils y exercent pourtant le même métier.

Pour le patronat, la franchise est rentable : on a en moyenne 20 % de personnel en moins, des avantages conventionnels en moins, sans oublier l'intéressement, la participation et la mutuelle… Et comme le patron franchisé s'endette pour reprendre l'établissement, il joue sur la masse salariale pour rembourser plus vite.

C'est pour cela que la FGTA-FO revendique un contrat de marque : un contrat qui permettrait de garantir un socle de droits contractuel à tous les salariés des franchises qui, en quittant le réseau intégré, perdent la quasi-totalité de leurs droits. Ce contrat se situerait entre l'accord de branche et l'accord d'entreprise. Pour parvenir à la signature de cet accord, il faudra actionner plusieurs leviers de négociation avec les réseaux de franchises, les représentants des branches, les patrons et le gouvernement.

La franchise n'est pas une fatalité en soi ! Ce n'est pas parce que la loi a permis la mise en place d'une dérive sociale et salariale que le syndicat doit cesser de se battre pour reconquérir les droits des salariés ! Si nous n'agissons pas avec rapidité, nous arriverons très vite à 100 % de franchisés dans l'hôtellerie-restauration. Nous devons nous mobiliser par tous les moyens possibles pour imposer une négociation loyale entre le patron et les représentants de salariés. Ce sera un combat de longue haleine, mais ce sera un combat juste et prioritaire, à la fois pour des raisons sociales mais également pour des raisons pragmatiques de représentativité des salariés. Le syndicat n'existe pas, ou presque pas, dans la franchise. Un syndicat qui passe d'un établissement intégré à un établissement franchisé disparaît dans un délai moyen d'un an et demi. Et quand on arrive à implanter une section syndicale chez un franchisé, elle ne dure pas plus de six mois dans la plupart des cas. Cette situation est intenable à terme, et la Fédération fera tout ce qu'elle pourra pour la changer.

Une gestion humaine

Gérer la relation avec les assurés, ce n'est pas simplement traiter les demandes mais proposer un accueil personnalisé avec une grande qualité d'écoute.

Chaque appel entrant fait l'objet d'un « premier décroché humain », service unique sur notre marché.

Ce souci de la personnalisation permet de proposer un accompagnement de grande qualité aux assurés : assistance, réponse aux interrogations sur les garanties, suivi des remboursements, mise en place de contrats individuels...

Une gestion efficace

Garantir des remboursements en 24 H, proposer des Services digitalisés accessibles 24/24 et 7/7, cela est possible grâce à l'engagement de nos collaborateurs à l'expérience et l'expertise avérées mais aussi grâce à la mise en place d'un système d'information propriétaire qui autorisent une réactivité incontestée et une grande souplesse.

CHIFFRES CLÉS

+1M.	95%	96%	24H
d'adhérents	Taux de prises d'appel au 1er décroché (décroché humain)	Satisfaction clients	Délai de remboursement de frais de santé

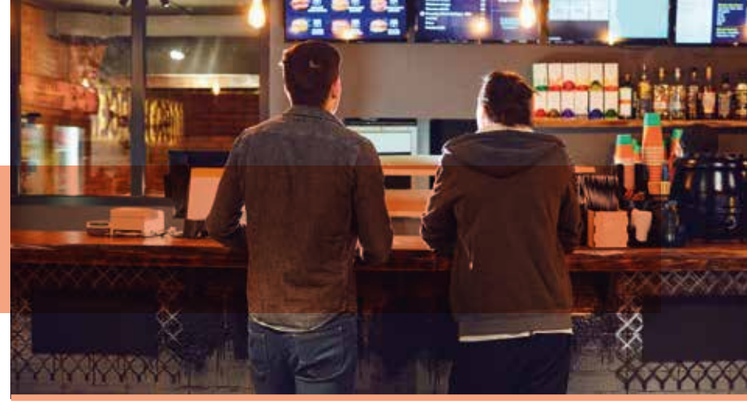
CONTACTEZ-NOUS :

PARIS
51 Avenue Hoche
75 405 Paris Cedex 08
Tél : 01 42 12 71 20
Mail : contact@jpcolonna.fr

LILLE
20 Rue des Tours
59 000 Lille
Tél : 07 87 12 42 82 - 07 85 74 01 42
Mail : f-ardourel@jpcolonna.fr / f-belhaouar@jpcolonna.fr

MARSEILLE
Les Docks
10 Place de la Joliette
13 002 Marseille
Tél : 06 47 10 32 87- 06 47 10 32 87
Mail : f-auge@jpcolonna.fr / c-tournier@jpcolonna.fr

LE SAVIEZ-VOUS ?



BRANCHE RESTAURATION RAPIDE

INDEMNITÉS JOURNALIÈRES COMPLÉMENTAIRES

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie ou accident se poursuivant au-delà des périodes de maintien de salaires prévue à l'article 19B de la Convention collective et donnant lieu à indemnisation de la Sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 70% du salaire brut et ce, pendant une durée de 300 jours, au lieu de 180 jours.

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause d'accident du travail, d'accident de trajet reconnu comme accident de travail, ou de maladie professionnelle, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 75 % du salaire brut et ce, pendant une durée de 300 jours, au lieu de 180 jours.

Le salaire servant au calcul des indemnités journalières complémentaires est le salaire annuel brut des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail. Si la période de référence est incomplète, le salaire est reconstitué sur la base de la période d'emploi précédant l'arrêt de travail en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié.

CRÉATION D'UNE 4E TRANCHE D'ANCIENNETÉ POUR LA PRIME ANNUELLE CONVENTIONNELLE. – PAC

La FGTA-FO a contribué à créer une 4e tranche d'ancienneté concernant les salariés ayant une ancienneté continue dans l'entreprise de 10 ans et plus, prévue à l'article 44.1 de la convention collective nationale. Le tableau figurant à l'article 44.1 de ladite convention est modifié comme suit pour un salarié à temps plein :

Ancienneté continue dans l'entreprise	Montant brut
De 1 an à moins de 3 ans	170 euros
De 3 ans à moins de 5 ans	200 euros
De 5 ans à moins de 10 ans	270 euros
À partir de 10 ans d'ancienneté	370 euros

LE PASSAGE D'EXAMENS

En vue de favoriser les chances de réussite des personnes passant des examens, le congé légal supplémentaire non rémunéré de 5 jours ouvrables par tranche de 60 jours ouvrables travaillés prévu par l'article 296 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour les seuls diplômes d'enseignement supérieur est étendu à l'ensemble des diplômes et titres inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

En outre, afin de permettre aux personnes passant des examens d'être en mesure de les préparer dans les meilleures conditions, il est accordé une autorisation d'absence non rémunérée d'un jour pour ces salariés. Ce jour d'absence vient s'ajouter au congé légal supplémentaire non rémunéré mentionné ci-dessus.

MAJORATION DES HEURES DE NUIT EFFECTUÉES ENTRE 2 ET 6 HEURES DU MATIN

Les parties signataires sont convenues de revaloriser la majoration des heures de nuit effectuées entre 2 et 6 heures du matin, en portant cette majoration de 25 à 30 %.

À cette fin, l'article 36 a 4.2 de la convention collective nationale de la restauration rapide est modifié comme suit :

LE NOMBRE DE COUPURES POUR LES TEMPS PARTIELS

La journée de travail ne peut comporter, outre les temps de pause et notamment la pause repas, rémunérés ou non, qu'une seule interruption, qui ne pourra pas être supérieure à 5 heures, sauf demande expresse du salarié.
Toutefois, conformément aux dispositions de l'article 4.4 de l'avenant no 24 issu du présent avenant, les contrats inférieurs à 12 heures hebdomadaires ou à 52 heures mensuelles ne peuvent comporter de coupure ;

- le nombre de coupures par semaine est limité à quatre, sauf demande expresse du salarié ;
- lorsque le salarié effectue un horaire inférieur ou égal à 4 heures de travail effectif au cours d'une même journée, ces heures sont obligatoirement consécutives, sauf demande expresse du salarié ;
- à compter du 1er avril 2014, pour chaque interruption de plus de 2 heures, il est versé au salarié une prime équivalant à 70 % du minimum garanti (MG) ;sans pouvoir être inférieure à 3 €. Cette prime suivra l'évolution du minimum garanti, qui sert de base à son calcul.

LA MAJORATION DES HEURES COMPLÉMENTAIRES

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée de travail fixée par l'avenant " complément d'heures " donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %. » le recours aux heures complémentaires est limité à 33% de la durée contractuelle mensuelle de travail.

SECTEUR DES HCR

L'AUGMENTATION DES GARANTIES DENTAIRES APPLICABLES POUR L'ANNÉE 2019.

Sur les prothèses, le passage de la garantie passe de 240 % à 300 % de BRSS et l'ajout d'une garantie implantologie à 300 € par an et par bénéficiaire est effective.

- **Le maintien du taux d'appel jusqu'à 2021 est à 28 €.**
- **Un système d'aide aux aidants est mis en place (revendication forte de la FGTA-FO), afin de porter ce sujet au niveau de la mixte.**

#REPRÉSENTATIVITÉ

ÉLECTIONS 2019, LA FGTA-FO EST À VOTRE SERVICE !

Texte : Nabil Azzouz, Secrétaire fédéral HCR

La FGTA-FO a mis à votre disposition divers supports techniques : impression des tracts, rédaction des professions de foi, formation pour mieux vous préparer aux élections…

Pour les secteurs vis-à-vis desquels je suis responsable, je reste à votre entière disposition pour négocier vos PAP et pour vous accompagner vers la réussite de ce challenge.

Avec Laurent Rescanières, responsable du développement syndical, Sepideh David, chargée de mission, les USTA, plus de 6 chargé(e)s de mission répartis sur le territoire national… toute une équipe est à vos côtés pour vous aider !

POUR 2019 : GAGNONS LES ÉLECTIONS ET DÉVELOPPONS NOTRE SYNDICALISATION.

Abdelmalik BOUFAATIT, Délégué syndical

Terminus Nord

RÉSULTATS DES ÉLECTIONS DU SECTEUR

HÔTEL ASTOR, PARIS

Près de 50 % de représentativité à l'hôtel ASTOR.
Abdelmalek Boufaatit sous le prénom de Malik Room service et Olga Disukidi, forment une équipe proche des salariés qu'ils défendent avec intransigeance.
Pour eux, le syndicat est une équipe qui prône la justice sociale, informe, défend et accompagne les adhérents et les salariés.

PIZZA PINO

Rendre visite à nos équipes sur le terrain est aussi une reconnaissance pour le travail qu'ils accomplissent quotidiennement, dans le but de renforcer notre Fédération.

L'équipe de Pizza Pino est sortie grandie des dernières élections CSE en obtenant la majorité des sièges et près **de 51 % de représentativité.**
Nous félicitons et nous remercions encore Lotfi et toute son équipe.

PIZZA DEL ARTE

La FGTA-FO est le syndicat ultra-majoritaire au sein de l'enseigne Del Arte, qui compte plus de 22 établissements appartenant au groupe le Duff.

La Lorraine

Bravo à Hervé et à toute son équipe pour les 100 % de représentativité au CSE.

UNE NOUVELLE IMPLANTATION À LA BRASSERIE LORRAINE

La FGTA-FO remercie Didier Vilboux et son équipe pour la création d'une section syndicale au sein de la brasserie Lorraine.
Nous les félicitons pour la réussite de leur première élection avec l'obtention de **près de 38 % de représentativité.**

TERMINUS NORD

Que de bonnes nouvelles !
L'équipe du terminus Nord a raflé la majorité absolue des sièges au CSE avec **près de 63 % de représentativité.**
Merci mes cher(e)s camarades et bravo.

RÉSULTATS CSE

- **17,02 % de représentativité au CSE Burger King / Quick**
- **64 % de représentativité au CSE Marriott Cannes**
- **75 % de représentativité soit 11 titulaires sur 11 au CSE. Bravo Thierry Carré (DS) et à son équipe**
- **La représentativité nationale est de 28,63 % chez Amrest**

#RETRAITES

COTISATIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Texte : Angélique Bruneau, juriste

Le régime unifié AGIRC-ARRCO, qui est entré en vigueur le 1er janvier 2019, ne définit plus les statuts de cadre et de non-cadre. En matière de cotisations de retraite complémentaire, tous les salariés sont en principe logés à la même enseigne, même si l'on peut retrouver des distinctions entre différentes catégories de personnel dans les entreprises appliquant d'anciens taux ou d'anciennes répartitions « part patronale / part salariale ».

TRANCHES DE COTISATIONS

Dans le régime unifié AGIRC-ARRCO, il n'y a en principe que deux tranches de cotisations (ANI AGIRC-ARRCO du 17 novembre 2017, art. 32, 1).

Par dérogation, les entreprises ou secteurs appliquant, au 31 décembre 2018, des assiettes supérieures en application d'une obligation antérieure au 2 janvier 1993 (adhésion, accord collectif, convention collective, reprise d'entreprise… continuent à les appliquer (ANI AGIRC-ARRCO du 17 novembre 2017, art. 32, 2).

Tranches de cotisations		
	Tranche 1	Tranche 2
Par mois, depuis le 1er janvier 2019	de 0 à 3 377 €	de 3 377 à 27 016 €

RÉPARTITION DE PRINCIPE

Le taux effectif de contribution est réparti en principe à raison de 60 % à charge de l'employeur et 40 % à charge du salarié (règle dite des « 60/40 »), y compris sur la 2ème tranche de rémunération (ANI AGIRC-ARRCO du 17 novembre 2017, art. 38, al. 1). Dans le cas général, pour les taux de droit commun, les cotisations sont réparties comme suit :

- tranche 1 : part salariale de 3,15 % et part patronale de 4,72 % ;
- tranche 2 : part salariale de 8,64 % et part patronale de 12,95 %.

L'employeur est autorisé à appliquer une répartition plus favorable pour les salariés que la règle des « 60/40 » (ANI AGIRC-ARRCO du 17 novembre 2017, art. 38, al. 2). Mais cela n'a d'intérêt que s'il peut justifier des dérogations admises et exposées ci-après (voir ci-dessous).

À défaut, le surplus de cotisation patronale est à réintégrer dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

RÉPARTITIONS DÉROGATOIRES ADMISES

Par dérogation, les entreprises peuvent appliquer une autre répartition que celle des « 60/40 », à condition de se trouver dans l'une des trois situations qui suit (ANI AGIRC-ARRCO du 17 novembre 2017, art. 39) :

- entreprise relevant d'une convention ou d'un accord collectif de branche antérieur au 25 avril 1996 prévoyant une répartition différente ;
- entreprise conservant une répartition autre qu'elle appliquait déjà au 31 décembre 1998 ;
- entreprise ayant conservé un taux dérogatoire suite à une fusion (entreprise issue de la transformation de plusieurs entreprises appliquant une répartition différente, et ayant, par dérogation et en accord avec son personnel, conservé la répartition appliquée dans l'entreprise, partie à l'opération, dont l'effectif de cotisants est le plus important).

HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET COTISATIONS SALARIALES

Les heures supplémentaires et complémentaires effectuées à compter du 1er janvier 2019 par les salariés peuvent bénéficier d'une réduction de cotisation salariale d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire.

LES PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT RESTENT IDENTIQUES :

- **Un régime piloté et géré par les partenaires sociaux : ils négocient les accords, fixent les orientations, définissent les mesures pour assurer l'équilibre financier de la retraite complémentaire.**
- **Un régime remplissant une mission d'intérêt général : sa gestion et sa gouvernance s'opèrent dans le respect de principes généraux de transparence et d'efficacité du service rendu.**
- **Un régime par répartition : les cotisations versées par les salariés et leurs employeurs permettent de verser immédiatement les retraites aux retraités actuels. La répartition instaure un principe de solidarité entre les générations successives et entre les différents secteurs d'activité.**
- **Un système par points : chaque année, les cotisations sont transformées en points de retraite qui alimentent un compte ouvert au nom de chaque salarié. Les salariés se constituent ainsi des droits futurs à retraite. Pour connaître le montant de sa retraite, il suffit de multiplier son nombre de points par la valeur de ce point fixée tous les ans.**

#FORMATION

CPF : CONGÉ PERSONNEL DE FORMATION

- **Tout salarié, depuis 2015, détient un compte personnel de formation (CPF) géré par la Caisse des dépôts et consignations au sein d'un compte personnel d'activité (CPA) qui regroupe également le compte d'engagement citoyen (CEC) et le compte professionnel de prévention (CPP).**
- **Le CPF est alimenté à partir de la déclaration annuelle des heures travaillées ou considérées comme telles[1] transmise par la DSN (déclaration sociale nominative) et adressée à la Caisse des dépôts et consignations. La mise à jour du compte est effectuée au plus tard le 30 avril de l'année qui suit. Ni le salarié, ni l'entreprise n'ont de calcul à effectuer.**

UN COMPTE DÉSORMAIS EN EUROS

À compter du 1er janvier 2019, les heures travaillées ouvriront droit, non plus à des heures de CPF, mais à un montant en euros dans la limite d'un plafond, calculé selon les règles du tableau ci-dessous :

Catégories	Alimentation	Plafond
Salariés à temps plein ou **au moins à mi-temps**	500 € par année de travail	5 000 €
Salariés dont la durée de travail est **inférieure à un mi-temps**	Au prorata temporis de la durée de travail effectuée sauf dispositions plus favorables prévues par accord collectif	5 000 €
Salariés peu ou pas qualifié (qualification inférieure au niveau V) sur déclaration du titulaire (il appartient au salarié de renseigner directement sur son compte les informations concernant son niveau de qualification)	800 € par année de travail	8 000 €

Les heures inscrites au CPF et acquises au titre du DIF non utilisées au 31 décembre 2018 seront converties en euros. Le taux de conversion a été fixé, par décret, à 15 €.

Au 1er janvier 2019 , CPF = heures CPF + heures DIF X 15 € = montant mobilisable pour l'achat d'une formation.

QUI VERSE LE MONTANT EN EUROS INSCRIT SUR LE CPF ?

La Caisse des dépôts et consignations, gestionnaire de ce compte.

À titre transitoire, pour les demandes de formation déposées au titre de l'année 2019, ce sont les opérateurs de compétences qui devront assurer ce versement.

POUR QUELLE FORMATION ?

Il faudra choisir une formation dans une liste de formations éligibles au CPF, accessibles à tous les salariés, quel que soit leur secteur d'activité. La liste est universelle et est consultable sur le site officiel **www.moncompteactivite.gouv.fr**

Les formations et actions éligibles sont les suivantes :

- Les titres et diplômes professionnels enregistrés au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) incluant les certifications de qualiication professionnelle (CQP) ;
- Les certifications et habilitations enregistrées au répertoire spécifique incluant le certificat de connaissances et de certifications professionnelles CLéA ;
- L'accompagnement VAE (validation des acquis de l'expérience)
- Le bilan de compétences ;
- Le permis de conduire (catégories B, C1, C, D1, D, C1E, CE, D1E, DE) ;
- L'accompagnement à la création et reprise d'entreprise.

POUR SE FORMER QUAND ?

Sur tout ou partie du temps de travail :
La mobilisation du CPF, pendant le temps de travail, est conditionnée par le **dépôt d'une demande d'autorisation d'absence auprès de l'employeur.**

Le salarié doit adresser à son employeur une demande d'autorisation d'absence en respectant un délai de prévenance :

- au minimum 60 jours avant le début de l'action en cas de durée inférieure à six mois ;
- au minimum 120 jours avant le début de l'action dans les autres cas.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié.

Attention : l'absence de réponse de l'employeur, dans ce délai, vaut acceptation de la demande.

[1] Certaines absences sont prises en compte : congé de maternité dont adoption ; congé de paternité ; congés payés ; congé de présence parentale ; congé de solidarité familiale ; absence suite à un accident de trajet ; absence suite à maladie professionnelle ; absence suite à un accident du travail.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Lors de l'entretien professionnel, organisé tous les deux ans, parmi les informations à communiquer, figure désormais celle relative à l'activation par le salarié de son CPF et aux abondements de ce compte susceptible d'être financé par l'entreprise, soit volontairement, soit, le cas échéant, en application d'un accord collectif d'entreprise ou à défaut de branche.

Le CPF est mobilisé par le salarié à son initiative pour suivre une formation ; il ne peut être mobilisé qu'avec son accord exprès. Le refus de le mobiliser ne constitue pas une faute.

En cas d'acceptation : ce temps de formation est considéré comme travail effectif et ouvre droit au maintien de la rémunération.

Un refus d'accorder une demande d'autorisation est possible.

À noter que la loi ne donne aucune précision sur le contenu de la réponse de l'employeur mais seulement sur le délai dans lequel il doit répondre au salarié.

Hors temps de travail
Aucune autorisation d'absence n'est à demander ; aucune rémunération ne sera versée par l'employeur.

Pendant ces temps de formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

DÉMARCHES À ENTREPRENDRE

1 - Le salarié active son compte personnel de formation sur www.moncompteactivite.gouv.fr, et reporte, le cas échéant, ses heures de DIF. Il sélectionne la formation éligible qu'il souhaite suivre et l'organisme de formation dispensateur (au besoin, il se fait conseiller par le Fafsea dans le cadre du Conseil en Evolution Professionnelle).

2 - Le salarié transmet la demande de prise en charge au FAFSEA au moins 30 jours avant le début de la formation, accompagnée du programme de formation, du devis de formation, du dernier bulletin de salaire, de l'attestation du nombre d'heures de DIF acquis au 31/12/2014 (uniquement pour la 1ère demande de financement mobilisant des heures de DIF) et du RIB du centre de formation.
Pour une demande de CPF hors temps de travail, le salarié effectue sa demande de prise en charge directement sur www.moncompteactivite.gouv.fr.

3 - En cas d'acceptation de financement, le FAFSEA adresse une notification de financement à l'ensemble des parties concernées.

4 - Au terme de l'action de formation, l'organisme de formation adresse au FAFSEA l'ensemble des pièces justificatives mentionnées sur la notification de financement.

FINANCEMENT ET PRISE EN CHARGE

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances liés à une action suivie par le salarié, pendant ou hors temps de travail dans le cadre de son CPF sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations, dans la limite des droits monétisés en euros affichés sur son compte.

Les frais annexes (transport, hébergement, repas) et la rémunération maintenue pendant le temps de travail ne sont pas pris en compte dans la prise en charge financée par la Caisse des dépôts et consignations.

À titre transitoire, du 1er janvier au 31 décembre 2019, cette prise en charge sera assurée par l'opérateur de compétences.

Si cette prise en charge ne couvre pas la totalité des frais pédagogiques ou liés à la validation des compétences et des connaissances, le restant à charge devra être réglé par le salarié en l'absence de mobilisation d'autres financements complémentaires (abondement de l'entreprise par exemple).

Conditions de prise en charge du FAFSEA
Sous réserve de fonds disponibles et de la conformité aux critères de financement

Le coût pédagogique est pris en charge au regard des montants inscrits sur le compte CPF du bénéficiaire.

Pour toute demande dépassant les droits inscrits sur le compte CPF du demandeur, abondement possible si les droits inscrits sur son compte sont d'au moins de 24 heures.

Dans tous les cas, la prise en charge est plafonnée à 4 000 € par dossier (droits acquis + abondement)

La prise en charge du FAFSEA est réglée au centre de formation.

ET S'IL N'Y A PAS ASSEZ D'EUROS SUR LE CPF ?

- Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du CPF des salariés.
- De façon unilatérale, l'employeur peut également décider d'abonder le compte d'un salarié pour compléter la prise en charge de l'action de formation envisagée par ce dernier. À noter : il existe des abondements, prévus par la loi :
  - 3 000 € par salarié concerné en cas de manquements liés aux obligations de l'employeur dans le cadre des entretiens professionnels lors de l'état des lieux récapitulatif, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés : lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié d'entretiens professionnels et d'au moins une formation autre qu'une action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et règlementaires.
  - Au minimum 3 000 € au salarié licencié à la suite d'un refus de modification de son contrat de travail dans le cadre d'un accord de performance collective.
- L'opérateur de compétences auprès duquel la demande de mobilisation du CPF a été déposée peut aussi décider d'une politique de financement complémentaire au montant inscrit.
- Les droits inscrits sur le compte engagement citoyen **(CEC)** et le compte professionnel de prévention **(CPP)** ont également été convertis en euros et peuvent venir compléter le montant inscrit sur le compte personnel de formation. Pour connaître les démarches à effectuer consulter le site www. moncompteactivite.gouv ou prenez contact avec un conseiller en évolution professionnelle (CEP).
- Le titulaire du compte peut lui-même apporter un financement complémentaire.

LE SAVIEZ-VOUS ?

La gestion interne du CPF n'est plus autorisée : à compter du 1er janvier 2019, il n'est plus possible de gérer en interne une partie de la contribution légale affectée au CPF ; l'ensemble de la contribution à la formation professionnelle est intégralement versée auprès de l'opérateur de compétences puis à compter de 2021 auprès de France compétences via la DSN.

#ACTUALITÉS

NOS RETRAITES MENACÉES...
DEJAN TERGLAV APPELLE À LA MOBILISATION

Propos recueillis par Olivier Grenot

La mise en place progressive d'un système universel de retraite par points en 2025, qui doit être entérinée par le Parlement à l'été prochain, met en péril le système par répartition géré paritairement par les partenaires sociaux depuis plusieurs dizaines d'années. Dejan Terglav, Secrétaire général de la FGTA-FO, dénonce ce projet et appelle les salariés à se mobiliser pour imposer la préservation de leurs doits à une retraite juste.

« Après la loi Travail et ses conséquences, après la réforme sur le chômage dont nous ne connaissons pas encore les tenants et aboutissants, à part le fait qu'il y aura des droits en moins et que les conditions pour les chômeurs seront durcies, le projet de retraite par points est la goutte qui va faire déborder le vase ! Vous le savez sans doute : conformément au programme d'Emmanuel Macron, le gouvernement a mis sur la table un principe de calcul des pensions qui nous fera passer à un système par points, qu'on nous présente comme plus juste, plus transparent et bâti sur une solidarité renforcée. En réalité, il s'agit d'abord de supprimer les régimes spéciaux, et d'instaurer le fait que qu'un euro cotisé donne les mêmes droits à chaque Français...

UNE VALEUR DE POINT... ALÉATOIRE !

Le gros problème de ce système, c'est qu'on ne saura jamais à l'avance le montant de sa retraite : on cumulera les points sur un compte virtuel qui sera transformé en points, dont la valeur dépendra de la situation du marché et du bon vouloir de l'État au moment du départ à la retraite ! Alors si la valeur du point change à chaque fois que le gouvernement a un déficit ou a envie de faire des économies, on peut parfaitement se retrouver dans un système à l'américaine où l'on part avec une valeur de point x et on termine à moins 20 ou 30 % à la fin de la carrière. C'est une façon de nous inciter à travailler au-delà de l'âge légal. De plus, les personnes qui auront eu des carrières incomplètes (souvent les femmes ou les personnes fragiles, peu qualifiées, ayant connu des périodes de chômage) seront pénalisées ! Le gouvernement nous dit qu'il va mettre en place un conseil paritaire, mais il ne précise pas ce que ce conseil va faire et de quel pouvoir de décision il disposera.

Il est vrai que ce régime par points existe déjà pour la retraite complémentaire, mais je rappelle que ce sont les partenaires sociaux, c'est-à-dire nous, qui décidons la valeur du point. Et là, on nous demande de donner les clés à un gouvernement libéral pour décider du montant de nos retraites ! Quand on arrive, dans la plupart de nos métiers, souvent fatigués en fin de carrière, je pense qu'après toutes les cotisations versées, chacun a droit à une retraite justement rémunérée et indexée sur le coût de la vie.

Avec la retraite par points, aujourd'hui, il n'y a aucune certitude d'en bénéficier et par conséquent, nous allons appeler les salariés à dénoncer ce système. Sans la mobilisation du mois de septembre que nous préparons, il n'y aura pas de recul du gouvernement et il décidera de traiter la question des retraites comme une ligne de budget ; ce qui veut dire que demain, s'il a un problème de financement, c'est vous, personnellement, qui en subirez les conséquences ! Nous ne devons pas l'accepter et c'est pour cela qu'il est important de se mobiliser. »

#OCIRPAIDANTS

La garantie sur-mesure pour le salarié aidant

> Aide financière
> Accompagnement social et services dédiés dès l'adhésion

OCIRP : Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance régi par le Code de la Sécurité sociale.

OCIRP.FR

Assureur à vocation sociale
au service du salarié et de sa famille

L'OCIRP, Union d'institutions de prévoyance à but non lucratif et à gouvernance paritaire, innove 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. 6,3 millions de garanties OCIRP ont été souscrites pour couvrir ces risques lourds. 1,4 million d'entreprises et leurs salariés nous font confiance. Nos contrats collectifs négociés au sein des entreprises ou des branches professionnelles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, un accompagnement social et des services dédiés.

VEUVAGE - ÉDUCATION - HANDICAP - DÉPENDANCE - AIDANTS

OCIRP
protéger. agir. soutenir

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

HEUREUSEMENT, AVEC KLESIA, IL EST BIEN COUVERT.

11AVAS WORLDWIDE PARIS - Crédits photo : Getty Images.

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