

Saison 2008 - 2009

Adhérez et faites adhérer !

Cotisations adaptées à votre statut
NON CADRES 38 euros
CADRES 76 euros

**Réception à votre domicile de
tous les numéros de SNAAF Infos**

**Notre directeur permanent
quotidiennement à votre écoute**

**Le soutien d'une puissante
organisation professionnelle**

**Géographiquement près de vous,
quinze membres de la Commission
Exécutive et les correspondants
régionaux du SNAAF**

**Le reçu du montant
de votre adhésion
peut être joint à
votre future
déclaration de
revenus afin de
bénéficier des
déductions prévues
par la loi.
(66% du montant de
votre adhésion)**

**Vous êtes un nouvel adhérent ?
Utilisez-le en découpant le bulletin d'adhésion au verso**

25 ans d'avance

Le COSMOS, qui comme son nom l'indique doit être porteur de nombreuses constellations, a ainsi donc accouché d'une convention collective du sport en son temps.

Il y a belle lurette, en 1983 précisément, que les administratifs et assimilés du football ont négocié avec les employeurs, dans un cadre paritaire, une convention collective adaptée à la profession.

Il convient donc d'être très vigilant à la faire perdurer dans sa forme actualisée à ce jour, et ne céder à aucun compromis ou argumentaire visant à la déclarer unilatéralement obsolète.

Notre convention continue à s'appliquer à tous les salariés en exercice, et il est du devoir de chacun d'informer de son existence tous ceux qui entrent dans la profession.

Dans les négociations en cours pour l'adaptation de notre convention au monde du travail d'aujourd'hui, autant nous avons souscrit à des modifications tenant compte de la spécificité de notre sport, autant nous ne céderons jamais sur la remise en cause des avantages acquis en 25 années de protection et d'amélioration du statut de l'administratif et assimilé du football français.

Les employeurs font, pour certains, courir le bruit que le SNAAF aurait claqué la porte aux négociations. Il n'en n'est rien, mais dans l'intérêt des 2500 salariés actuels (Clubs, Ligues, Districts et Organismes de Tutelle), il est de notre devoir de nous montrer intransigeants.

Nous y sommes résolus et le resterons pour le bien de chacun d'entre vous.



Hervé GORCE
Président du SNAAF

Le sommaire

Dossier

Convention Collective ATTENTION DANGER !

**Une offensive sans
précédent contre les
avantages de votre
Convention Collective.**

page 2

Entretien

Thierry Brisset directeur du SNAAF

**Le directeur du
SNAAF détaille et
explique l'action du
SNAAF et revient sur
les grands enjeux aux-
quels le syndicat doit
désormais faire face...**

pages 3 à 5

Adhésions

Un bulletin d'adhésion pour vos collègues

page 7

CONVENTION COLLECTIVE

ATTENTION DANGER !

Soudainement, alors que rien ne le présageait, les relations entre employeurs et salariés du football français se sont tendues. Chronique d'une offensive brutale et sans précédent...

Le théâtre: la session de la Commission Nationale Paritaire de la Convention Collective des Administratifs et Assimilés du Football Français du 20 mars dernier.

L'ordre du jour précise certains points relatifs au financement des comités d'entreprise, au plafonnement des heures supplémentaires annuelles, aux repos hebdomadaires et aux jours fériés. Presque l'ordinaire... que les quatre représentants du SNAAF, Hervé Gorce, François Georget, Jean-Pierre Fage, Daniel Bourgeois accompagnés de Thierry Brisset, directeur du syndicat, pratiquent régulièrement au sein de cette commission.

A la demande du collège Employeurs, un salarié (!) de la FFF présente soudainement un document de travail dont le contenu est littéralement stupéfiant. Y figurent nombre de propositions de modification de la Convention Collective.

Au fur et à mesure qu'elles s'égrènent, projetées sur un écran, les représentants du SNAAF se pincent pour y croire et comprennent alors qu'ils sont témoins d'une offensive sans précédent contre la Convention Collective qui bénéficie aux salariés administratifs et assimilés.

Inacceptable régression sociale

Nous ne pouvons pas détailler ici, faute de place, l'exhaustivité des conséquences que les salariés subiront si ces dispositions venaient à être acquies. Quelques exemples cependant: le collège Employeurs (du moins les employeurs relevant de la FFF et de ses clubs, ligues et districts) propose que l'augmentation annuelle du point, depuis toujours revalorisée de l'incidence du coût de la vie, ne soit plus indexée que sur un tiers de cet indice (soit 0,8% au lieu de 2,6%, sur les bases actuelles). Le solde étant alors ventilé librement par les employeurs au bénéfice de certains employés seulement (qui, selon quels critères?... on ne sait pas!). Le retour des augmentations "à la tête du client", en concluent immédiatement les membres du SNAAF.

Ces derniers, pourtant, n'ont pas encore tout entendu et constatent qu'ils assistent en direct à une véritable tentative de régression sociale!

Autre exemple: les modifications demandées du montant de la prime de licenciement: si ces modifications étaient adoptées, l'indemnité de licenciement serait alors divisée par 4,8! Dans un milieu aussi instable que le football, inutile de souligner

que cette modification est rigoureusement inacceptable !

Encore un exemple: le calcul de l'ancienneté. Depuis toujours, ce calcul tient compte de l'ancienneté cumulée depuis le premier jour de l'embauche chez un employeur du football français. Les modifications proposées par le collège Employeurs visent à ne reprendre que la moitié de l'ancienneté cumulée. **Inacceptable, là aussi !**

Et le salarié de la FFF, imperturbable, de dérouler d'autres dispositions. Le summum est atteint quand il est proposé une refonte de la grille minimale proposée à l'embauche pour les postes occupés par les administratifs et assimilés. A vrai dire, le détail de ces postes disparaîtrait complètement pour être remplacé par dix catégories "fourretout". A l'intérieur de cette nouvelle formule, un objectif bien évident: pour certains postes, rien moins qu'une déclassification de 40 points (!!!) par rapport à la grille actuelle. **Evidemment inacceptable !**

Une autre réunion de la commission est alors programmée pour le 16 avril dernier. Ce jour-là, après un accord donné par le SNAAF sur certains points mineurs en discussion depuis des mois, une discussion sur l'article 52 relatif à la revalorisation des salaires est l'occasion d'une demande inédite: une partie du Collège Employeurs demande une suspension de séance. A l'issue de 30 minutes de suspension, les représentants du SNAAF constatent que les dossiers de travail des employeurs sont refermés. Le président de séance, représentant des employeurs, indique alors "qu'il n'y a plus de négociation possible". Un conflit vient d'éclater au sein du collège Employeurs!

Bien entendu, depuis, LE SNAAF N'EST PAS RESTE LES DEUX PIEDS DANS LE MEME SABOT !

Dans un courrier adressé le 17 avril dernier (le lendemain même de la dernière réunion de la commission) à Jean-Pierre Escalettes, président de la FFF, Frédéric Thiriez, président de la LFP, Gervais Martel, président de l'UCPF et Fernand Duchaussoy, président de la LFA, Hervé Gorce, au nom de l'ensemble des salariés administratifs et assimilés du football français, a rappelé aux destinataires la chronologie des faits qui a conduit à cette surprenante offensive contre la Convention Collective.

Dans ce courrier, le président du SNAAF précise:

"Nous déplorons cette rupture des négociations qui nuit au dialogue social et serons très vigilants à ce que ne soit pas diffusée

une information erronée visant à imputer au collègue salarié(s) une interruption des négociations, que nous espérons momentanée.

Nous avons toujours prétendu qu'après la mise en place de la convention collective adaptée à la convention nationale du sport, nous étions parfaitement disposés à ouvrir des négociations.

IL SEMBLERAIT QUE LE TERME DE NEGOCIATION SIGNIFIE POUR CERTAINS, QUE TOUTE PROPOSITION DE MODIFICATION DOIT ETRE L'OBJET D'UNE ACCEPTATION IMMEDIATE ET SANS CONTREPARTIE.

Cela ne nous apparaît pas correspondre à l'esprit du dialogue social.

La convention collective des administratifs et assimilés du football existe depuis 1983 et elle a toujours contribué au développement du football en évitant notamment les excès de toutes nature. Son ancrage, consolidé par l'intégration de la convention nationale du sport, est certain.

Aussi, nous confirmons notre désir de participer à des négociations, à la condition que l'ensemble des acteurs présents puissent formuler des modifications responsables, quand il s'agit de pérenniser un lien social national."

Ce courrier est resté sans réponse au jour où SNAAF Infos était mis sous presse...

ENJEUX ET MOBILISATION !

Qu'on ne s'y trompe pas ! Les épisodes révélés ci-dessus représentent l'avant-garde d'une véritable tentative de destruction de la convention collective des administratifs et assimilés.

Le SNAAF, depuis son origine, a toujours été acquis aux vertus du paritarisme. Cette notion, qui semble donner des boutons à certains employeurs (pas tous, heureusement...), mérite ici, et à leur seule intention, d'être précisée.

Le paritarisme qui est de mise dans notre football français vise à associer aux décisions l'ensemble des familles représentées dans notre sport. Celles-ci, et celle des administratifs en tout premier, ont su, dès l'origine, s'entendre pour agir en faveur d'une vertu que certains s'ingénient régulièrement à galvauder: **L'INTERET SUPERIEUR DU FOOTBALL FRANCAIS.** Cet intérêt est en effet supérieur à la loi de la jungle, au plus fort qui croque sans cesse le plus faible et aux (nombreux) intérêts particuliers! **LE SNAAF APPELLE DONC SES ADHERENTS A LA VIGILANCE ET A LA MOBILISATION!**



ADHESION ou RENOUELEMENT FAITES-LE MAINTENANT !

BULLETIN D'ADHESION SAISON 2008 - 2009

Nom: _____ Prénom: _____

Date de naissance: _____

Adresse: _____

Code Postal: _____ Ville: _____

Téléphones: TRAVAIL : _____

DOMICILE : _____

MOBILE : _____

Adresse e-mail: TRAVAIL : _____

DOMICILE : _____

RENOUELEMENT N° d'ADHERENT: _____

ADHESION

VOTRE ACTIVITÉ

Dénomination de l'emploi occupé: _____

Votre ancienneté:

- chez votre employeur actuel: _____

- votre ancienneté totale (cumul des employeurs): _____

Nom et adresse de votre employeur: _____

Votre structure employeur:

SASP Association Ecole privée

Autre Quel type ? _____

COTISATION 2008 - 2009 à joindre à votre envoi

CADRE : 76 €

NON CADRE : 38 €

A _____, le _____
Signature:

(précédée de la mention "lu et approuvé")

A réception de votre adhésion, un reçu vous sera adressé. Il pourra notamment être joint à votre future déclaration de revenus afin de bénéficier des déductions prévues par la loi. (66% du montant de votre adhésion)

Partie réservée au secrétariat du SNAAF

ADHESION RECUE LE _____ REGLEE PAR CHEQUE n° _____ du _____
RECU ENVOYE A L'ADHERENT LE _____ - CARTE D'ADHESION ENVOYEE A L'ADHERENT LE _____

A retourner à : SNAAF - 87 boulevard de Grenelle - 75738 PARIS CEDEX 15

Infos pratiques

Voici l'évolution de la valeur du point (Article 3 de la Convention Collective). **Mise à jour : 1ER JUILLET 2008**

Date	POINT	Valeur brute	%	Constat année	Inflation/trimestre	Inflation/an	Commentaires
janvier 2003	3,39	3,3892	0,70		0,09	+1,82%	Indice ACEMO
avril 2003	3,41	3,4062	0,50	+2,52%	1,04		
juillet 2003	3,43	3,4334	0,80		0,09	+1,42%	
octobre 2003	3,45	3,4540	0,60	+2,615%	0,75		Indice ACEMO + négociation
janvier 2004	3,48	3,4765	0,65		-0,28		
avril 2004	3,50	3,4953	0,54	(2,615/4=0,65)	1,11		
juillet 2004	3,52	3,5180	0,65		0,28	+1,58%	
octobre 2004	3,54	3,5408	0,65	+2,420%	0,55		Convention et Négociation
janvier 2005	3,56	3,5639	0,65		-0,36		
avril 2005	3,58	3,5799	0,45	(2,420/4=0,61)	1,46		
juillet 2005	3,60	3,6017	0,61		0,00	+2,08%	
octobre 2005	3,62	3,6237	0,61	+2,420%	0,81		Convention et Négociation
janvier 2006	3,65	3,6458	0,61		-0,20		
avril 2006	3,67	3,6666	0,57	(2,420/4=0,61)	1,11		
juillet 2006	3,69	3,6889	0,61		0,27	+1,26%	
octobre 2006	3,71	3,7114	0,61	+1,84%	-0,11		Convention et Négociation
janvier 2007	3,73	3,7341	0,61		-0,01		
avril 2007	3,73	3,7341	0,00	(1,84/4=0,46)	1,12		
juillet 2007	3,75	3,7513	0,46		0,16	+2,53%	
octobre 2007	3,77	3,7686	0,460,16	+2,58%	1,20		Convention
janvier 2008	3,79	3,7759	0,46				
avril 2008	3,83	3,8306	1,18	(2,58/4=0,65)			
juillet 2008	3,86	3,8555	0,65				
octobre 2008	3,88	3,8806	0,65				
janvier 2009	3,91	3,9058	0,65				
avril 2009							

Mieux s'informer (suite)

HARCELEMENT MORAL

"Il y a une mauvaise ambiance dans notre service. Plusieurs de mes collègues sont allés se plaindre. Pouvons-nous être poursuivis pour harcèlement moral ?"



La loi définit strictement le harcèlement comme "une succession d'agissements répétés qui ont pour objet, ou pour effet, une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel" (Code du Travail, art L. 122-49).

A priori donc, la seule mauvaise ambiance dans un service ne constitue pas une faute imputable à l'employeur au titre du harcèlement moral.

Attention cependant. La loi prévoit que l'employeur est tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires pour prévenir le harcèlement moral dans l'entreprise. En conséquence, il est seul juge...

Attendu depuis un an, le texte plafon-

nant les frais perçus par les banques lors des incidents de paiement enregistrés par leurs clients est enfin paru au Journal Officiel du 16 novembre dernier.

Les plafonds ci-dessous sont entrés en application le 17 mai dernier:

- REJET D'UN CHEQUE SANS PROVISION: 30 euros pour un chèque inférieur à 50 euros ; 50 euros au-delà
- PRELEVEMENT AUTOMATIQUE NON HONORÉ: 20 euros ou le montant du virement s'il était inférieur à cette somme.

RESPONSABILITE l'alcool en question

A la suite d'un repas de fin d'année dans l'entreprise, un salarié ivre a voulu quitter le siège de la société au volant de sa voiture. Ses collègues, devant son insistance, ne s'y sont pas opposés. Un peu plus loin, le salarié s'est tué au volant de sa voiture...

Les juges n'ont pas retenu la responsabilité de l'employeur car ce repas avait été organisé en dehors du temps de travail. En revanche, les collègues de la victime ont été déclarés coupables de non-assistance à personne en danger car les juges ont considéré qu'ils étaient pleinement conscients que leur collègue n'était pas en état de conduire...



agence strasbourgeoise de presse

Pour vous

comme pour le SNAAF nous concevons nous écrivons nous réalisons nous imprimons

votre publication

03 69 579 306

Entretien

Thierry Brisset, directeur du SNAAF

"Plus que jamais, défendre les administratifs du football français"

Parce qu'il est à l'écoute quotidienne des salariés administratifs et assimilés du football français, le directeur du SNAAF est sans doute un des mieux placés pour mesurer les attentes concrètes des adhérents du syndicat. Tour d'horizon et mise en avant de quelques dossiers qui vont compter dans les mois à venir...

Dans un contexte national lourd de menaces, les salariés administratifs et assimilés du football font entendre quotidiennement leur voix. Quels sont les thèmes qui reviennent le plus souvent ?

"Incontestablement, et ça ne surprendra sans doute personne, c'est le thème du pouvoir d'achat qui préoccupe le plus nos adhérents. Les hausses de prix sont au centre de leurs préoccupations: le coût de l'énergie (notamment la hausse spectaculaire du prix des carburants) mais aussi la valse des étiquettes en matière alimentaire reviennent constamment dans les discussions. Et c'est tout à fait normal puisque ces préoccupations sont celles de tous les salariés de France, je pense que ce n'est plus à démontrer. Dans ces conditions, le SNAAF, comme n'importe quel autre syndicat, se doit de défendre ses adhérents avec un maximum d'efficacité..."

La spécificité du football français fait que tout se joue en commission paritaire. Evidemment, le SNAAF joue dans ce contexte un rôle central...

Oui et il est évident que nous avons été très fermes dans les dernières réunions de cette instance où, en effet tout se joue. Nous avons toujours eu la volonté d'entretenir un climat favorable à l'écoute et à l'esprit de négociation. Mais depuis ces dernières semaines, le climat a bien changé et le collège employeur n'est plus du tout dans l'esprit du dialogue

social, tel qu'il doit exister. Nous sommes cinq représentants à siéger dans cette instance. Le SNAAF a toujours été attentif à ce que toutes les composantes du football soient mandatées et c'est ainsi que le personnel administratif et assimilé des Districts, Ligues et Clubs professionnels est représenté. Nous savons que des adaptabilités permanentes sont à créer et à mettre en œuvre pour être au plus près de l'évolution de notre activité et aussi de l'évolution et du développement de notre sport. Nous avons ainsi répondu favorablement à la dernière commission nationale paritaire aux aménagements des articles 10, 29 et 31 portant sur le comité

d'entreprise, les heures supplémentaires et les repos hebdomadaires et jours fériés.

La valeur du point administratif a elle aussi été modifiée et portée à 3,83 euros à compter du 1er avril 2008.

Nous avons examiné une modification de l'article 52 sur le système de rémunération des salaires, mais le texte présenté par le collège employeur est inacceptable en l'état.

D'autres points n'ont pas été examinés tels que les articles 2, 23,53 et 55 évoquant la composition de la commission nationale paritaire, l'indemnité de licenciement, la prime d'ancienneté et le régime complémentaire d'assurance maladie. J'espère que prochainement nous pourrions débattre de ces points.

Si chacun joue son rôle et reste à sa place, nous devrions faire avancer ce dialogue social.

suite page 4



Quels sont les autres dossiers sur lesquels le SNAAF concentre sa vigilance?

Il en est un qui n'a rien à voir avec le pouvoir d'achat et qui cependant, est capital pour l'ensemble des salariés administratifs et assimilés du football français, qu'ils soient adhérents du SNAAF ou non d'ailleurs, c'est celui de la formation.

Dans un monde professionnel sans cesse en mouvement, les salariés doivent se positionner clairement dans un processus de formation continue. La formation initiale ou préformation ou encore préparation à la vie professionnelle ne suffit plus. Quel que soit le nom que l'on donne à la formation issue du monde scolaire, de l'apprentissage ou universitaire, lorsque vient le temps de se réaliser dans un projet professionnel il est indispensable de s'inscrire dans une démarche de formation. L'homme doit être en formation permanente.

Je sais que cette volonté existe chez beaucoup d'administratifs, en témoigne le nombre d'appels téléphoniques que je reçois pour connaître les possibilités de suivre des formations.

Mais je dois aussi constater, que dans un certain nombre de structures il n'y a pas de plan de formation, ce qui implique que des administratifs n'ont pas été intégrés dans des plans de formation depuis plus de 15 ou 20 ans. Et bien cela est intolérable.

Chacun doit se battre localement pour l'existence de ces plans de formation car intégrer un plan de formation c'est participer au développement de ses propres compétences et, de l'entreprise. Mais c'est aussi, pour l'entité concernée la possibilité d'assurer la promotion de ses salariés dans une qualification plus élevée en favorisant l'adaptation à leur poste de travail.

Je vous rappelle que l'employeur a l'obligation d'organiser le plan de formation et que toute action de formation constitue un temps de travail effectif.

Et pour compléter cette information, il faut bien préciser que le salarié peut lui aussi prendre l'initiative de partir en formation avec l'accord de l'employeur pour un droit individuel à la formation: c'est le D.I.F. qui a pour objet de per-



mettre à tout salarié de se constituer un capital temps de formation qu'il peut utiliser à son initiative. Le droit ouvert est de 20 heures par an avec possibilité de cumuler les heures d'une année sur l'autre pendant 6 ans maximum, sans pouvoir dépasser le plafond de 120 heures.

En complément de ce dispositif, le salarié peut s'inscrire dans d'autres initiatives telles que le congé individuel de formation, le congé de bilan de compétences, le congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE), et d'autres dispositifs qui complètent ces possibilités.

Et puis, franchement, cette démarche de formation favorise la réduction des risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises en préparant en permanence les salariés aux mutations d'activités.

Alors évidemment, vous comprendrez mon indignation lorsque je découvre, ici ou là, qu'un employeur a refusé de mettre en place un plan de formation, car rendre pérenne l'entité qu'il représente c'est aussi de sa responsabilité.

Alors oui, le SNAAF va être de plus en plus attentif à ce que les plans de formation soient mis en place avec la cohérence et l'efficacité qui s'imposent à tous. La formation continue doit concerner chaque salarié quel que soit son poste et les missions qu'il assure. Chacun doit s'emparer de cet enjeu.

Souvent, les salariés administratifs et assimilés regrettent leur isolement, du moins dans certaines structures...

C'est là aussi un point important et la réponse tient en un seul mot: développer l'effet réseau. Ceux qui sont déjà en situation de responsabilité, que ce soit dans les clubs amateurs ou professionnels, les ligues ou les districts, savent ce qu'est la démarche de réseau.

Son premier avantage est de permettre une rupture rapide avec cette sensation d'isolement qu'en effet nous sentons souvent comme omniprésente au quotidien.

Cette démarche de réseau possède également une seconde vertu qui, d'ailleurs, n'est pas très éloignée des avantages de la formation que j'évoquais précédemment.

Organiser des contacts réguliers avec ses collègues voisins géographiquement permet aussi de s'engager dans des échanges d'expériences qui sont généralement très fructueux. Car chacun, au fond, rencontre les mêmes problèmes, où qu'il soit.

Souvent, ces problèmes ont trouvé une solution pérenne et efficace. Il suffit d'en parler, d'échanger sur ces sujets. Ensuite, même si tout n'est pas duplicable aussi facilement qu'on l'imagine quelquefois, ces échanges permettent d'imaginer la ou les solutions qui pourront s'appliquer localement.

C'est le rôle du SNAAF de favoriser les échanges et l'effet réseau. Je souhaite que les administratifs et assimilés s'impliquent davantage dans cette démarche car la transmission des informations, des expériences et des solutions mises en œuvre ici ou là, est un élément catalyseur pour les personnels et cela permet d'anticiper certaines évolutions. Je suis convaincu qu'il y a là un gisement d'accroissement des compétences et il faut donc utiliser ce créneau. Ces réseaux existent déjà en interne sur le plan professionnel mais ils se développent également en externe. De nombreux sites internet assurent ce développement.

Quels sont les sujets qui préoccupent le plus les adhérents ?

Depuis ma prise de fonction, j'ai pris en charge les affaires suivies préalablement par mon prédécesseur et je dois dire que les dossiers qui traduisent des relations délicates entre des salariés et des employeurs sont en très nette augmentation. Les difficultés rencontrées sont le plus souvent "l'oubli" de la régularisation de la valeur du point, l'absence de participation à la mutuelle et de souscription d'une prévoyance. Il y a également des cas de difficultés d'application pour les personnels contraints à un mi-temps thérapeutique, ce qui vient infliger à la personne concernée une sorte de double peine. Ces exemples traduisent un état de mesquinerie difficilement supportable et peu valorisante pour l'entité concernée. Heureusement il y a de nombreuses structures qui travaillent en harmonie et en parfaite adéquation. Et avec la participation active des salariés administratifs et assimilés, d'importantes concrétisations sont appliquées sur le terrain comme l'annualisation du temps de travail, la mutualisation des postes de travail etc... On le voit, il existe dans certains endroits une culture de projet et de mise en œuvre, mais dans d'autres endroits c'est nettement plus difficile ! Et pourtant ce sont souvent les mêmes administratifs et assimilés qui répondent présents sur le terrain avec compétence et passion." ■

Les représentants du SNAAF au sein des commissions

Commission Paritaire de Conciliation

Titulaires: Messieurs Daniel BOURGEOIS, Pierre CIBOT, François GEORGET. **Suppléants:** Messieurs Jean-Pierre FAGE, Thierry BRISSET, Henri CAMOUS.

Commission Paritaire de la Convention Collective

Titulaires: Messieurs Jean-Luc BAILLET, Thierry BRISSET, Jean-Pierre FAGE, François GEORGET, Hervé GORCE. **Suppléants:** Messieurs Henri CAMOUS, Pierre CIBOT, Jean-Luc FOURNIER, Christophe GENIEZ, Pierre WANTIEZ.

Les correspondants régionaux du SNAAF

Voici comment joindre les correspondants régionaux du SNAAF. Ceux-ci peuvent apporter toutes les informations ou les renseignements qui sont en leur possession ou servir de relais auprès des membres de la Commission Exécutive du SNAAF.

Ligues : Rhône-Alpes, Auvergne

Monsieur Frédéric BOUTEILLE
04 77 92 28 77

Ligues : Méditerranée, Languedoc-Roussillon, Corse

Monsieur Gilbert CHAMONAL
06 09 97 40 93

Si vous souhaitez devenir **correspondant régional** du SNAAF ou **délégué du personnel** ou **représentant syndical**, contactez Thierry Brisset, directeur du SNAAF:

SNAAF

✉ 87, boulevard de Grenelle
75738 PARIS Cedex 15

@ thierrybrisset.snaaf@orange.fr

☎ 01 44 31 73 85
Fax: 01 44 31 74 06

Mieux s'informer

Cette nouvelle rubrique recense pour vous quelques situations que l'on rencontre fréquemment dans le monde du travail ou dans la vie privée, auxquelles la loi ou la réglementation, quand ce n'est pas la jurisprudence, apportent des réponses précises. La simple lecture des cas rapportés ici peut s'avérer très utile...

DISCRIMINATION

"Notre entreprise remet des tickets-restaurants à ses salariés. L'un de nos collègues habite à deux pas de son travail. Récemment, on lui a fait comprendre que, de ce fait, on ne lui remettrait plus de tickets-restaurants. Est-ce légal?"

Non, clairement non. Au même titre que bien d'autres avantages, c'est l'employeur qui fait, en toute connaissance de cause, le choix d'attribuer ces tickets-restaurants. Tous les salariés de la société, sans exception, doivent donc en bénéficier. Le critère de la localisation géographique du domicile n'est donc pas recevable pour écarter un salarié du bénéfice de cette disposition.



En revanche, la cour de cassation, dans un jugement déjà vieux de plus de quinze ans (voir référence ci-dessous) a admis la variation de la valeur libératoire des titres et, par conséquent, du montant de la contribution patronale, en fonction de l'éloignement du domicile vis à vis du lieu de travail. Concrètement, cela veut dire que l'employeur a la possibilité d'accorder aux salariés se trouvant véritablement dans l'impossibilité de regagner leur domicile une meilleure couverture de leurs frais de repas. (cass.soc. 22 janvier 1992, n°88-40938)

Retrouvez la suite de la rubrique "Mieux s'informer" en page 8 du présent numéro de SNAAF Infos