



Poissonnerie

FO s'implante chez R&O, le

Au moment où la pénibilité est au centre du débat sur les retraites, les métiers de la poissonnerie sont indéniablement parmi ceux qui méritent une attention particulière. La difficulté constante de la profession pour recruter des personnels prêts à travailler la nuit, manipulant des poissons odorants dans un environnement difficile (température dite "froid positif", bruit,...) en est la preuve.



Nathalie Chiknagi - Valérie Raoul - Henri Razafintsalama - Didier Pieux

verbaux et il n'y est pas fait beaucoup plus référence au strict respect du code du travail.

A ce titre, pourquoi le nier, les salariés du secteur n'ont pas toujours été perdants. Certes, on n'était pas regardant sur les horaires et sur les efforts, mais les rémunérations, pour qui était courageux, étaient attractives. Les bons accords salariaux signés dans la branche s'expliquent pour partie par la pénurie chronique de main d'œuvre mais aussi par la volonté des interlocuteurs sociaux de contribuer à une meilleure image de la profession.

Quand il n'y a plus de règles, tout est permis

Mais si les habitudes ont la vie dure, trop c'est trop.

Le groupe R&O est le fruit de la fusion récente des sociétés REYNAUD et OZZO. La première intervient depuis des années au travers de plusieurs filiales (Label Bleu, Reynaud, PRF...) ayant chacune sa cible particulière : poissonniers indépendants, grande distribution, restauration... La seconde est plus particulièrement leader dans le domaine de la crevette, notamment avec la crevette de Madagascar certifiée BIO.

A partir de 2008 : Henri Razafintsalama implante la FGTA-FO chez REYNAUD

Sous l'égide de son futur délégué syndical de l'Unité Economique et Sociale de REYNAUD (qui englobe 7 filiales sur 9), l'implantation de la FGTA-FO n'a pas été de tout repos. Il faut dire que l'univers de Rungis ne se prête guère à la syndicalisation. Héritiers et successeurs des "forts des halles" de la Villette, les intervenants de ce marché d'intérêt national ont largement gardé l'habitude de traiter leurs affaires par des accords

Peu après son arrivée en octobre 2007, Henri Razafintsalama découvre que, certes, les salaires bruts sont très corrects... à condition de ne pas les ramener aux heures de travail réellement effectuées, en infraction totale avec la législation en matière d'heures supplémentaires. Et ce ne sont ni les niveaux de salaires ni les quelques primes accordées de gré à gré qui compensent le paiement des heures à +25 et à +50%, régulièrement réalisées... et non payées.

Les premières fois qu'Henri fait part de son étonnement auprès de ses collègues, il suscite rires et quolibets : on voyait bien qu'il ignorait les règles non écrites qui régissaient le travail sur Rungis. Mais les moqueurs ont dû vite se rendre à l'évidence : il existe des lois, et un salarié, même isolé, a le pouvoir de les faire appliquer. Certes, l'employeur invoquait la saisonnalité des affaires pour justifier des surcroûts d'activité, particulièrement en fin d'année. Mais comment expliquer qu'à partir de janvier, période traditionnellement creuse, la charge de travail exige le maintien de dépassements horaires ? A l'évidence, la modu-

e artisanale : ader sur le M.I.N. de Rungis

lation était rendue impossible par l'effectif insuffisant, et outre la nécessité de recruter, il convenait d'en tirer les conclusions en matière de rémunération des heures supplémentaires.

De mai à octobre 2008, Henri s'est battu pour obtenir le paiement de divers éléments de salaire manquants ; dans un premier temps, la promesse de régularisation n'a pas été tenue. La Direction a omis de prendre en compte les heures de pause, qui étaient indéniablement à inclure dans le temps de travail. Progressivement, les régularisations sont apparues sur les bulletins de salaire, et dès octobre 2008, Henri crée le syndicat FO de REYNAUD, fort d'une dizaine d'adhérents.

Les premiers pas du syndicat FO R&O : 80% des suffrages exprimés

Nommé délégué syndical de l'UES, Henri voit sa nomination contestée. L'entreprise invoque la nouvelle loi sur la représentativité, qui pourtant ne produira ses effets en matière de nomination d'un délégué syndical que lors des élections suivantes.

Après avoir obtenu la reconnaissance de son bon droit devant les tribunaux en juillet 2009 et fait reconnaître l'existence de l'UES, FO se prépare pour les nouvelles élections en février 2010. Ses succès font des émules : ce sont trois listes qui se présentent aux suffrages des électeurs : FO, CFDT, CGC. Avec 80% des voix, FO remporte 2 sièges titulaires au CE sur 3 et 4 sièges sur 5 aux DP.

Avec mesure mais détermination, fort de son incontestable représentativité, le délégué syndical FO s'attachera ensuite à identifier, une à une, les anomalies du fonctionnement social de l'entreprise, à commencer par les fiches de paie, les horaires, les embauches.

C'est ainsi qu'il a été mis fin au recours massif aux CDD pour contourner la législation en matière de période d'essai, avec à la clef des embauches en CDI. Les fortes disparités entre les salariés ont fait l'objet d'une mise à niveau des moins bien traités. Les changements d'horaires sans modification sur les feuilles de paie qui avaient des conséquences en matière de paiement des heures de nuit (au détriment du salarié évidemment) ont fait l'objet d'un redressement. Il a été mis fin au paiement des heures supplémentaires sous forme de primes, avec un relevé de contrôle des heures supplémentaires effectuées et leur paiement selon les règles légales (+25 et +50%).

Ce n'est qu'un début

Eu égard à l'étendue des actions qui ont été menées, on est tenté de sourire en disant que ce n'est qu'un début. Pourtant il reste tant à faire.

En matière de congés payés, la prise en compte des méthodes de calcul légales conduisent à une amélioration salariale à chaque prise de congés et le respect des règles en matière de fractionnement permettront à chaque salarié de bénéficier de jours de repos supplémentaires.

La prime d'habillement et déshabillage, elle aussi, a été oubliée et doit être remise à l'ordre du jour.

Le coût des heures supplémentaires et le respect des règles légales en matière de repos compensateur devraient, inéluctablement, conduire l'employeur à procéder à de nouvelles embauches.

Enfin, les NAO 2010, premières du genre, seront l'occasion d'instaurer le dialogue social qui a si cruellement fait défaut depuis si longtemps.

R&O constitue un véritable cas d'école pour tout syndicaliste débutant. Constaté comment un seul homme, dans un environnement aussi marqué par l'histoire, a pu, en deux ans, amener l'entreprise à se mettre en conformité avec les lois et les accords de branche est porteur d'espoir pour le syndicalisme.

L'entreprise semble d'ailleurs en avoir pris acte. Après la fusion de REYNAUD et OZZO, la nouvelle direction a commandé un audit extérieur sur tous les aspects liés à la gestion du personnel et des ressources humaines. Elle affirme sa volonté d'appliquer toutes les recommandations résultant de cet audit, et d'être, par la suite, en parfaite conformité avec ses obligations. A n'en pas douter, s'il en est ainsi, Henri Razafintsalama pourra se prévaloir d'avoir fait, véritablement, bouger ce monde très fermé du "Carreau de Rungis".