



Agriculture Agroalimentaire magazine

N°5
Avril 2016



DOSSIER

Demain, travailler
jusqu'à quand ?

Édito

Didier Pieux

Sur le terrain Agriculture

COGE, ONF, Océalia, Invivo,
Conférence lait

Événement

Salon de l'Agriculture 2016

Portrait

Roland Roche

Sur le terrain Agroalimentaire

Bigard, Elivia, Groupe Avril,
LDC, Industrie charcutière

FO 
FGTA
Créateur de progrès social



Maintenir et développer les avantages collectifs au sein de l'entreprise est votre quotidien.

Conseiller et mettre en place un régime de protection sociale est notre métier depuis 90 ans.

Nos experts, spécialisés dans les échanges entre les responsables de l'entreprise, les partenaires sociaux et les salariés, vous accompagnent et vous apportent un soutien technique précieux pour vous aider dans les négociations.

Ensemble, agissons pour qu'une mutuelle de qualité soit accessible à tous les salariés et leurs proches.



www.mutuelle-smi.com

0 820 820 710

Service 0,12 € / min
* prix appel



Édito

« 2016, une année de vigilance
sur le plan social »

L'année a malheureusement bien mal débuté avec l'épidémie de grippe aviaire qui s'est propagée dans le Sud-Ouest de la France. Les mesures qui ont été prises pour y mettre fin, notamment trois mois de vide sanitaire, ne sont évidemment pas sans conséquence sociale : l'instauration de périodes d'activité partielle qui entraîne des pertes de salaire, la chute drastique de l'emploi saisonnier, une production nettement diminuée, une consommation qui sera sûrement affectée, etc.

La FGTA-FO est bien sûr en première ligne sur ce dossier qui concerne à la fois les branches professionnelles de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de l'artisanat alimentaire.

La réglementation impose le suivi de formations pour percevoir l'intégralité de son salaire en cas d'activité partielle. Afin que personne ne soit exclu de cette mesure dans les entreprises où la FGTA-FO est implantée, nous avons mis en place des dispositifs de vigilance pour garantir aux salariés le respect de leurs droits.

Les salariés des autres entreprises ne doivent pas rester sur le bord du chemin. C'est ainsi qu'à travers des instances paritaires comme Opcalim, nous veillons à ce que des financements soient déclenchés, et que des dispositifs de formation bénéficient aux salariés.

Nous sommes également déjà en alerte dans le secteur de la volaille au cas où le virus se propagerait.

C'est dans ce contexte déjà difficile que se tiennent les Négociations Annuelles Obligatoires. La FGTA-FO, qui

est fière d'être le syndicat du bas de la feuille de paie, reste mobilisée car le dialogue social est scandaleusement au point mort dans de nombreuses branches. La partie patronale ne joue pas le jeu de la responsabilité sociale et se limite à faire des propositions qui sont à prendre ou à laisser. Bref, si l'on voulait faire disparaître toute forme de dialogue social, on ne s'y prendrait pas autrement.

Cette régression sociale amorcée depuis quelques années répond à l'objectif de préparer la fusion des branches avec, au bout de tout cela, toujours plus de moins disant social et d'alignement vers le bas des droits des salariés.

Ce n'est évidemment pas la vision partagée par notre Fédération. La diversité des conventions doit être sauvegardée pour respecter au mieux les différences entre les métiers et leurs exigences particulières, et il ne saurait y avoir de fusion pour alimenter le dumping social. Les secteurs où l'on crée du progrès social doivent être des exemples et non des cibles d'un gouvernement toujours plus avenant avec le patronat.

Fidèles à nos convictions et à nos engagements, et forte de la confiance croissante que les salariés nous accordent, la FGTA-FO et ses syndicats ne baisseront pas les bras pour revendiquer et défendre vos acquis. Vous compter à nos côtés dans ce combat sera la clef du succès.

Bonne lecture à toutes et à tous

Didier Pieux
Secrétaire fédéral

Sommaire Agriculture agroalimentaire

#5

- | | |
|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| ■ Édito p 3 | ■ Dossier : Demain, travailler
jusqu'à quand ? p 11-13 |
| ■ Sur le terrain
Agriculture p 5-8 | ■ Portrait p 17 |
| ■ Événement p 9-10 | ■ Sur le terrain
Agroalimentaire p 18-22 |

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

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.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

MSA LA COG 2016-2020 toujours en négociation...

La nouvelle Convention d'objectifs et de gestion (COG) que la MSA négocie avec l'Etat est la cinquième. Elle s'inscrit dans la continuité des précédentes, avec une recherche d'économie accrue sous prétexte d'adaptabilité aux évolutions de la protection sociale et de son environnement ainsi qu'une recherche de plus de performance... Pour rappel, nous n'avons pas voté contre les précédentes COG.

Les effectifs ont diminué de 3 193 CDI en dix ans :
 - COG 2006-2010 : -1 743 CDI soit -9,4 % de nos effectifs
 - COG 2011-2015 : -1 450 CDI soit -8,7 % de nos effectifs.

Concernant la COG 2016-2020, les exigences formulées par la Direction de la Sécurité sociale et le Ministère du budget en terme de diminution des effectifs et des moyens de fonctionnement sont inacceptables. Elles remettent en cause la capacité d'action de la MSA et elles auront des répercussions humaines importantes. On parle aujourd'hui d'une baisse d'effectif de 1 300 personnes.

Ce qui pourrait conduire sur certaines caisses à des PSE ou de nouvelles fusions ce qui pour nous est inacceptable.

Les tutelles demandent également une baisse des charges d'exploitation de 15 % ce qui pourrait avoir pour conséquence une fermeture de site et également générer une baisse des services :

- Certaines actions d'accompagnement social ne pourront plus se réaliser par groupes d'aides au changement, aide à l'accès aux numérique ou groupes "partir, pour rebondir", etc.), dans le cadre en particulier des crises agricoles (ex : accompagnement des salariés du groupe GAD en 2015).
- Les actions d'accompagnement des personnes âgées fragiles et la prévention de la dépendance pourtant

indispensable en milieu rural seront réduites. La MSA accompagne aujourd'hui les retraités dans leur avancée en âge sur leurs territoires de vie, contribue à améliorer les conditions de vie des familles en participant aux politiques publiques de rééquilibrage territorial et favorise également l'intégration dans l'emploi des actifs agricoles en risque de désinsertion professionnelle du fait de leur situation de santé ou de leur handicap.

- L'ingénierie et le développement social local que la MSA accompagne seront également imputés. La MSA contribue aujourd'hui à des micro crèches (plus de 200 à fin 2015), aux Marpa (200 également), au soutien collectif, aux aidants familiaux isolés (100 territoires), la lutte contre l'isolement de tous les retraités, l'accompagnement à l'autonomie et la prise de responsabilité des jeunes ruraux (13 à 24 ans) pour des projets collectifs (plus de 150 projets par an soutenus par la MSA), ainsi que les actions communes avec l'enseignement agricole dans le domaine de la prévention, de la citoyenneté, etc.

Toutes ces actions de la MSA sont indispensables aux salariés et retraités agricoles. Elles doivent pouvoir exister et être déployées sur notre territoire, avec des salariés en nombre suffisant. Et avec des budgets permettant de mener à bien toutes les missions indispensables au développement rural et au maintien d'un tissu social inégal sur le territoire.

 Patricia Drevon - Permanente fédérale

Sylvain Vernier restera en Franche Comté !

Sylvain Vernier est le Délégué syndical de l'ONF Franche-Comté. Lui et son équipe ont été élus en avril dernier avec 60 % des voix. Dix jours après les élections, un certain nombre de cadres bien intentionnés ont signé un courrier établi par la direction territoriale se plaignant de notre camarade. Suite à cela, une pseudo enquête interne a été diligentée pour justifier une mutation qui ferait perdre à Sylvain l'ensemble de ses mandats ! Bien entendu, on le menace de licenciement s'il refuse la mutation.


C'était sans compter sur la mobilisation des salariés de l'ONF Franche-Comté qui, le 6 octobre dernier, ont répondu à l'appel à la grève du syndicat FO Forêt (syndicat FO de l'ONF) à près de 90 % des effectifs de droit privé, soit près de 200 salariés pour la défense du droit syndical et de notre Délégué syndical. FO Forêt a été rejoint par 3 organisations à cet appel à mobilisation pour la protection du droit syndical ; un droit constitutionnel.

À l'issue de cette manifestation, une délégation a été reçue par la direction territoriale de l'ONF Franche-Comté, qui n'a pas évolué dans son attitude et s'est

réfugiée derrière la protection des cadres signataires du courrier de dénonciation. Le directeur de cabinet du préfet a également reçu une délégation. Il a été demandé que le droit soit rétabli puisque nous sommes devant une situation de discrimination syndicale avérée. Aujourd'hui, nous avons continué nos actions... jusqu'à l'Assemblée Nationale et le cabinet du Ministre de l'agriculture.

La direction de l'ONF a nommé un médiateur. Au début du mois de février, une rencontre a eu lieu entre la direction nationale de l'ONF et la direction territoriale de Franche-Comté, en présence de la Fédération, du Secrétaire du syndicat et de Sylvain Vernier. Et enfin le résultat attendu : Sylvain restera en Franche-Comté et pourra continuer d'exercer ses mandats !

Presque une année pour arriver à ce résultat... obtenu grâce à la mobilisation de tous... et grâce à Sylvain qui a tenu pendant toute cette période, ce qui n'a pas été facile tous les jours...

 Patricia Drevon - Permanente fédérale

Nouveau contrat d'objectif et de performance 2016/2020 (COP) pour l'ONF



L'Etat, l'Office National des Forêts et les communes forestières ont adopté le COP lors du Conseil d'administration du 17/12/2015.

Ce contrat d'objectif et de performance définit les orientations en matière forestière de l'ONF pour les 5 années à venir.

Il s'articule autour de six axes :

- Accroître la mobilisation des bois
- Relever le défi du changement climatique
- Mieux répondre aux attentes spécifiques de l'Etat et des citoyens
- Adapter la gestion de l'ONF aux spécificités des DOM
- Stabiliser les effectifs
- Améliorer la durabilité du modèle ONF et consolider son équilibre financier

L'ONF, sous la tutelle des trois ministères Agriculture, Ecologie et Budget, se voit confirmer son rôle de gestionnaire unique des forêts publiques et dans son statut d'EPIC, établissement public à caractère industriel et commercial. Les communes forestières réaffirment leur soutien au régime forestier qui garantit la préservation des forêts à long terme.

Ce COP prévoit notamment :

1/ Mobilisation des bois :

Objectif pour les forêts publiques de 15 millions de m³ par an.

L'ONF commercialise 40 % du bois mis sur le marché français. Il sert à l'approvisionnement de l'industrie du bois. Le développement du bois façonné (coupé bord de route) devra atteindre 50 % des volumes commercialisés en forêt domaniale en 2020 et 30 % des volumes en forêt communale.

2/ Défi climatique

En plus de la préservation de la biodiversité, la gestion des forêts doit intégrer la dimension de l'adaptation des forêts au réchauffement climatique.

3/ Attentes de l'État et des citoyens

Conforter les missions d'intérêt général (MIG) confiées par l'Etat à l'ONF et financées à hauteur de 29,4 M/an pour la DFCI (Défenses des Forêts Contre les Incendies), RTM (Restauration des Terrains en Montagne), les travaux sur les dunes littorales et le PNRGF (gestion du pôle national des ressources génétiques forestières).

4/ Adapter la gestion de l'ONF aux spécifiés des DOM

La grande majorité de la diversité biologique nationale se situe dans les collectivités d'outre-mer.

La responsabilité particulière de la France, seul pays européen pourvu de forêts tropicales, demande à l'ONF le développement d'une expertise en matière de gestion de ses forêts.

5/ Stabiliser les effectifs

Depuis plus de 15 ans, les effectifs ne cessent de baisser, soit -22 % entre 2001 et 2015.

A partir de 2016, l'ONF emploiera 5 827 salariés de droit public, 2 935 salariés de droit privé et 351 emplois aidés soit 9 113 ETP. Pour 2020, l'objectif est de 9 313 ETP.

Dans les 5 ans à venir, un quart des personnels partira à la retraite, soit près de 2 500 personnes à l'orée 2020.

Pour compenser ces départs, le contrat prévoit la mise en place d'un dispositif d'alternance notamment par l'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

Entre 2015 et 2020, les effectifs passeront de 8 870 à 8 762 ETP fonctionnaires, agents contractuels, ouvriers forestiers. De 243 à 551 ETP pour les emplois aidés sans garantie d'embauche.

Des mesures sur la pénibilité des activités et les risques psycho-sociaux sont aussi envisagées par ce nouveau contrat.

La particularité de l'ONF dans sa structure d'EPIC dérogatoire, un des seuls en France, emploie des personnels de droit public et privé.

Aujourd'hui, 100 % des missions d'intérêt général sont occupées par des personnels fonctionnaires.

L'ONF a subi restructurations sur restructurations depuis les années 1990 avec la plus importante après les tempêtes de 1999/2000.

La logique comptable de la gestion des forêts l'emporte sur sa gestion durable au service de chaque citoyen.

6/ Améliorer la durabilité du modèle ONF et consolider son équilibre financier

L'Etat stabilisera sa contribution aux communes forestières à hauteur de 140M/an. L'ONF s'engage à investir 100M/an pendant 5 ans pour les travaux sylvicoles et infrastructures des forêts domaniales.

L'équilibre financier de l'ONF passera par le développement de son chiffre d'affaires bois, le développement et la rentabilité des activités concurrentielles ainsi que le maintien des travaux réalisés pour les communes forestières.

Pour FO, ce contrat d'objectif, même s'il réaffirme la place de l'ONF comme le seul opérateur de la gestion forestière dans les forêts d'Etat et des collectivités appelle à la plus grande vigilance.

La stabilisation des effectifs à 9 313 ETP en 2020 ne prend pas en compte la perte subie depuis de nombreuses années. Les forêts sont un patrimoine que nous nous devons de transmettre aux générations futures.

La suppression programmée de ces postes s'accompagnera, pour partie, de l'embauche de 551 contrats aidés sous contrat CDD fin 2020.

Effectif cible 2016, 8 762 ETP soit une diminution de 108 ETP sur 2015. L'emploi aidé progresse de 108 ETP (+50 %) sans garantie de CDI.

Tout cela entérine la diminution et la perte du statut des personnels de droit public. L'ONF veut remplacer des emplois publics par l'entrée de personnel de droit privé sur l'ensemble des métiers.

A cela s'ajoute l'évolution des métiers de terrain. Si cela reprend en partie les revendications FO sur les compétences, déroulement de carrière, parcours professionnel, pénibilité... nous allons servir de variable d'ajustement pour les effectifs mais aussi pour la masse salariale.

Il apparaît clairement que l'ONF ne payera pas les privés sur les bases de rémunération de la fonction publique. Le projet porte sur des temps de travail de l'ordre de 120H/an.

Ce contrat de plan ne renforce pas le modèle économique de l'ONF. L'équilibre financier reste dépendant des ventes de bois (cours) et de la variable d'ajustement que représente la masse salariale. Comment accepter la précarisation de cette masse salariale par le recours aux emplois aidés qui ne feront que masquer la réalité des chiffres du chômage ? Si les objectifs financiers, d'un gain de 5 M ne sont pas atteints, quid des salariés de droit privé qui seront la variable d'ajustement ?

FO Forêt doit rester attentif et force de proposition pour la mise en place d'un projet d'établissement ambitieux pour l'ensemble des personnels au service de la gestion durable des forêts, mais les premières réunions d'échanges sur ce projet nous laissent peu d'espoir.

■ Alain Thuot - Délégué syndical central
Sylvain Vernier - Délégué syndical

La fusion des coopératives Charentes Alliance et Coréa Poitou Charente a donné naissance à Océalia.



Comme à son habitude, le secteur de la coopération agricole déborde d'imagination pour trouver de nouveaux noms de coopératives, toujours encrées sur des racines liées à la "terre" mais également aux éléments liés à la vie que sont l'eau et le soleil.

Pour Force Ouvrière, l'important est de conforter la place du syndicat FO dans la nouvelle entité et rassembler les forces. Cela devra se faire dans la concertation et le respect des droits des salariés issus de chacune des deux coopératives, et viser à faire entendre les revendications, tant sur la durée et l'aménagement du temps de travail que sur les règles de vie chez Océalia.

La préoccupation majeure est désormais de constituer une nouvelle équipe, formée aux nouveaux textes, actualité oblige, pour continuer de porter notre vision du syndicalisme et de protéger et améliorer les acquis sociaux des salariés.

La FGTA-FO reste attentive à la situation, demande l'organisation de nouvelles élections des représentants du personnel et accompagnera au mieux les Délégués syndicaux : Pascal Laforge et René Chailieu pour construire durablement l'avenir de ce nouveau groupe coopératif

■ Bruno Leroy - Secrétaire fédéral

INVIVO est le premier groupe coopératif français...

Mais pourra-t-on en dire autant de ses filiales dans quelques temps ?

Dans sa division nutrition animale, le groupe a décidé de regrouper ses usines dans la même entité.

Ce projet regrouperait les usines Lactina de Strasbourg, avec les usines INZO NSA de Château Thierry, d'Argentan et de Loudéac ainsi que les usines SFPS.

Au-delà de ce regroupement, quelles sont les raisons de cet énième changement de gouvernance au sein du groupe, si ce n'est à nouveau de faire des économies de gestion sur le personnel ?

Pourquoi vanter les valeurs du monde rural et de l'agriculture si c'est pour en destituer les salariés ?

Dans un contexte difficile de gestion de nos caisses de protection sociale en agriculture (MSA), avec des réductions de cotisations ou des reports de paiements

pour les exploitants agricoles, il est totalement indécent de la part d'un groupe "coopératif" mais jugé aujourd'hui "capitalistique" tel qu'INVIVO de procéder à un transfert de régime social pour ses salariés.

Cet acharnement va jusqu'au changement de Convention collective, peut-être même de régime de retraite complémentaire et de prévoyance.

Pourquoi les cadres dirigeants de cette future société resteraient-ils, eux, dans une société de gouvernance qui ne changera pas de régime social ni de Convention ?

Devant ces faits, FO ira jusqu'au bout pour défendre les droits et les acquis des salariés.

■ Bruno Leroy - Secrétaire fédéral

Secteur Lait : ce qu'ils en pensent... ...ce qu'ils en disent

Une conférence laitière est l'opportunité d'appréhender les faits économiques et sociaux qui préoccupent ou motivent les militants des syndicats. Panel de réactions.



**Frédéric
Soodial**

Fin des quotas laitiers : excédents de lait

"La fin des quotas laitiers a ouvert les vannes de la surproduction de lait. Parallèlement, des marchés se sont fermés à l'instar de la Russie (embargo). A présent, les transformateurs se tournent vers la Chine pour tenter d'écouler leurs productions. L'ère des invendus et excédents réapparaît dans bon nombre d'unités. Il faut espérer qu'il ne s'agit que d'un phénomène ponctuel encore qu'on ne voit aucun signe de régularisation se dessiner à l'horizon".



**Christophe
et Guillemette
Candia**

Formation à distance

"Nous avons testé la formation à distance proposée par la FGTA-FO par l'intermédiaire de l'INACS. C'est un outil complémentaire de formation, qui ne remplace évidemment pas la formation classique en salle et en groupe, primordiale à nos yeux. La formation en ligne permet d'évaluer ses connaissances ou de les compléter. Elle exige une concentration maximale si l'on veut en tirer des enseignements et constater des progrès. L'un et l'autre, demeurons toujours extrêmement intéressés par tout ce qui peut contribuer à perfectionner notre savoir".



**Frédéric
Candia**

Eldorado chinois : mythe ou réalité

"Suite à l'embargo Russe, bon nombre de transformateurs se tourne vers les marchés asiatiques pour tenter d'écouler leurs productions. Ça peut être une aubaine pour les

industriels laitiers. La recherche de nouveaux marchés, l'arrivée d'investisseurs chinois ne sont pas scandaleux en soi. Mais attention : que l'on ne vienne nous piquer notre savoir faire" !



**Franck
Maître Laitier
du Cotentin**

Le cartel du yaourt

"L'entente entre industriels laitiers pour fixer les prix des produits frais intitulée "le cartel du yaourt" s'est traduite pour les "fraudeurs" par la condamnation à payer de lourdes contraventions. Sans conséquence pour les producteurs et les consommateurs, qui se sont empressés d'annoncer les protagonistes. Qu'en est-il pour les salariés de ces entreprises ? Bouche cousue ! Même s'il y a fort à parier que les amendes seront revues à la baisse, il n'en demeure pas moins que les entreprises commencent à les provisionner. Et sur le dos de qui ? Facile à comprendre qu'une modération salariale serait la bienvenue pour les entreprises concernées. Aux syndicats peu compréhensifs, il sera toujours temps de brandir l'épée de Damoclès du chômage, n'est-ce pas ? Ne me demandez pas qui au final va pédaler dans le yaourt" ?



**Laurent
Danone**

Une particularité Danone

"La commission insertion et solidarité est une particularité "Danone". Entièrement financée par la société mais administrée en partenariat avec les organisations syndicales, et notamment FO, la structure contribue à réinsérer grâce à des aides financières et matérielles, les salariés momentanément dans le besoin. Dans le cadre d'opérations de solidarité, sur justificatif, elle secoure des salariés dans la gêne".

 Propos recueillis par Daniel Lesage

SIA 2016 : représenter les salariés d'un secteur en pleine mutation

Événement majeur de la vie sociale française, le Salon International de l'Agriculture ne se résume pas qu'aux vaches et aux lapins qui font le bonheur des enfants, ainsi qu'aux visites de personnalités politiques qui intéressent quant à elles davantage les médias. Derrière, il y a le monde agricole français (sans oublier les invités étrangers) dans toute sa diversité qui, bien qu'étant un acteur économique incontournable, demeure souvent méconnu du grand public citadin. Au Salon, il y en a aussi pour les premiers intéressés par l'agriculture, les salariés agricoles. Plusieurs institutions paritaires qui leur sont dédiées ont accueilli comme chaque année de nombreux visiteurs désireux d'obtenir des renseignements liés à leur activité professionnelle. Visite guidée.

L'agriculture française, un acteur incontournable en pleine mutation

En France l'agriculture représente plus de 500 000 exploitations. Ce nombre diminue sous les effets conjugués de l'exode rural et d'exploitations toujours plus grandes qui répondent à un schéma de production plus moderne.

Ces terres agricoles représentent près de la moitié du territoire français, soit 16 % des terres cultivées dans l'Union européenne, la plus grande part pour un pays. La France est d'ailleurs le premier producteur européen avec une production de 373 milliards d'euros de produits agricoles bruts produits en 2014. La France est notamment le premier producteur en blé et épeautre, maïs, oléagineux, vins, bovins, et volailles.

Malgré une tendance à la concentration, l'agriculture reste un monde à dominante familiale où l'appui de salariés hors membre de la famille reste ponctuel. Toutefois, près de la moitié des exploitations ont une forme sociétaire, et le salariat permanent hors cadre familial ne représente que 16 % des personnes qui travaillent dans les exploitations agricoles contre 12 % en 2000.

Pour accompagner ces salariés ainsi que les exploitations dans un secteur en pleine mutation, de nombreuses institutions existent. Voici leurs rôles et principales missions.

Des organismes paritaires au service des salariés



ANEFA

L'ANEFA, Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture, a été créée en 1992 par les partenaires sociaux de l'agriculture, secteur souvent considéré comme peu attractif.

Les partenaires sociaux de l'agriculture, bien conscients de cet enjeu, ont décidé de s'unir pour mettre en place un outil paritaire dédié à la promotion

de l'agriculture et de ses métiers. C'est ainsi que l'ANEFA, (Association Nationale Emploi Formation en Agriculture), a été créée dès 1992. L'ANEFA compte aujourd'hui dans son réseau 42 structures régionales et départementales qui œuvrent quotidiennement sur le terrain pour promouvoir l'agriculture et ses métiers, susciter des vocations et développer l'emploi salarié.

www.anefa.org



APECITA

Créée en 1954, l'APECITA est devenue en 1981, par la volonté des partenaires sociaux, une association paritaire au service de l'ensemble de

l'agriculture, de l'agroalimentaire et de l'environnement.

L'objectif principal de l'APECITA est de favoriser la rencontre des employeurs et des personnes à la recherche d'un emploi.

A cette fin, l'APECITA :

- accompagne les entreprises dans leur recrutement
- conseille et oriente les candidats



FAFSEA

Le FAFSEA est un OPCA (organisme paritaire collecteur agréé). Ses missions sont les suivantes :

- Assurer la collecte des cotisations de la formation professionnelle continue des entreprises adhérentes employant de la main d'œuvre.
- Financer la formation professionnelle continue de salariés,

demandeurs d'emploi et jeunes en poursuite d'études.

- Accompagner les branches professionnelles dans leur politique RH/formation.
- Informer et conseiller les entreprises adhérentes en matière de formation professionnelle, voire d'orientation vers des diagnostics.
- Mobiliser les acteurs nationaux et régionaux en faveur de la formation continue au service de l'emploi, par un maillage territorial.

AGRICA



Le groupe AGRICA (Association pour la Gestion des Retraites pour le Compte des Institutions Complémentaires Agricoles) est un groupe de protection sociale

complémentaire dédié au monde agricole. Il assure aux salariés des solutions et des services en matière de retraite complémentaire, prévoyance, santé et épargne. Créé en 1997, AGRICA regroupe les CCPMA, CPCEA et CAMARCA.



MSA

La Mutualité Sociale Agricole est l'équivalent de la Sécurité sociale pour les salariés agricoles. Cet organisme de protection sociale obligatoire gère de façon globale la protection

sociale des salariés et non-salariés agricoles ainsi que de leurs ayants droit et des retraités. Ses administrateurs sont élus indirectement tous les 5 ans par l'ensemble de ses usagers.

Ses missions sont :

La santé : Assurance maladie, congé de maternité, remboursements, arrêt de travail : la MSA facilite l'accès aux soins de ses bénéficiaires.

La famille et le logement : prestations familiales et les aides au logement des salariés et des exploitants agricoles, garde d'enfants, amélioration des logements, accès à l'autonomie...

La retraite : Elle verse les retraites à plus de 6 millions d'anciens salariés et non-salariés agricoles et informe les futurs retraités sur leurs droits.

La solidarité, l'insertion : La MSA favorise l'insertion sociale et professionnelle, verse le RSA et améliore le quotidien des personnes handicapées ou en perte d'autonomie.

La santé et la sécurité au travail : La MSA intervient pour la prévention des risques professionnels et la médecine du travail.

L'installation et l'affiliation.

L'embauche et les cotisations : La MSA assure le recouvrement des cotisations sociales pour le secteur agricole.



Le SIA, un lieu pour revendiquer

Le Salon International de l'Agriculture est aussi un lieu privilégié pour sensibiliser les visiteurs aux problèmes du monde agricole et aux revendications formulées en conséquence par la FGTA-FO. Patricia Drevon et Bruno Leroy nous en présente les principales.



Production agricole

- Salaires, positions fédérales
- 1^{er} coefficient de toutes les grilles de salaires décollées du SMIC
- Une grille avec des écarts hiérarchiques significatifs, plus de deux centimes entre chaque niveau
- Obtenir au moins la même augmentation que celle du SMIC
- En matière de prévoyance santé mutualiser sur le socle de l'accord national signé en novembre 2015.
- Formation professionnelle



Secteur du paysage, du bois

- Saisonnalité : soutenir l'activité saisonnière et l'emploi des salariés saisonniers.
- Encourager l'élargissement des périodes de production en cultivant plus de variétés qui ont une complémentarité temporelle et en mettant à profit les progrès techniques.
- Étendre les périodes de commercialisation de certains produits grâce au développement des exportations
- Soutenir la diversification des cultures et des activités pour contrer la vulnérabilité économique
- Favoriser les CDI grâce au développement des groupements d'employeurs
- Développer la formation des salariés saisonniers et améliorer leurs conditions de travail et leurs rémunérations pour accroître l'attractivité du secteur.

■ Alexandre Rault
Chargé de communication



Ces dernières années, le paysage de la retraite s'est transformé en profondeur. La réforme de 2004 a déjà prévu que la durée de cotisations augmentera progressivement d'un trimestre tous les 3 ans, pour atteindre 172 trimestres, soit 43 ans d'activité professionnelle, pour les salariés nés à compter du 1^{er} janvier 1973. L'année de naissance détermine à la fois l'âge légal du départ en retraite et le nombre de trimestres nécessaires pour toucher une pension maximale. Le calcul de validation des trimestres est également modifié. Un salarié qui cesse son activité professionnelle selon l'âge légal atteint (60 à 62 ans selon l'année de naissance) sans réunir le nombre de trimestres à taux plein, subira une décote. À l'inverse, s'il choisit de continuer à travailler, même s'il peut justifier de tous ses trimestres, il bénéficiera alors une majoration de sa pension, appelée surcote.

En octobre 2015, les partenaires sociaux des régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco, ont mis en place un système de bonus-malus, - dont FO n'est pas signataire -, dit "coefficient de solidarité". Ainsi, à partir de 2019, un salarié qui choisira de partir à la retraite sitôt ses trimestres de cotisation acquis subira un abattement de 10 % de sa retraite complémentaire pendant 3 ans et au maximum jusqu'à 67 ans. À contrario il bénéficiera d'un bonus de 10 % s'il recule son départ à la retraite de 2 ans ; 20 % s'il recule de 3 ans et 30 % de 4 ans.

Par ailleurs, la valeur du point Agirc et Arrco augmentera à partir de 2016 de façon à baisser le rendement des cotisations à 6 % en 2019. Ainsi pour 1000 € cotisés, l'affilié percevra une pension de 60 € au lieu de 65,60 € actuellement. De même, le taux d'appel des cotisations passera de 125 % à 127 %. Sur 127 € cotisés, seuls 100 € seront alors pris en compte dans le calcul de la pension.

Les retraités, quant à eux, voient la sous-indexation d'un point de leur pension par rapport à l'inflation prolongée de 3 ans à compter de 2016 et la revalorisation annuelle des pensions repoussée du 1^{er} avril au 1^{er} novembre.

Ce sont là des mesures sensées "sauver les régimes de retraites" déficitaires. Nous voudrions le croire. Hors seule certitude : elles retarderont l'âge de départ en retraite et réduiront les pensions. Des situations qui ne sont pas sans poser de graves interrogations à bon nombre de salariés de nos professions de l'agriculture et de l'agroalimentaire.

Report de l'âge de la retraite : spoliation et hypocrisie

Le fait a été abondamment commenté : l'accord signé le 27 octobre 2015 entre quelques syndicats et les organisations patronales en matière de retraites complémentaires AGIRC et ARRCO va avoir pour effet de reporter, de facto, l'âge du départ en retraite, officiellement fixé par la loi à 62 ans, d'un an. En effet, cet accord, que Force Ouvrière a refusé de signer, prévoit que les salariés qui souhaiteront faire valoir leurs droits dès l'âge légal subiront durant trois ans une décote de 10 % de leur retraite complémentaire. De quoi décourager les plus faibles salaires qui, avec une pension complète, auraient déjà du mal à joindre les deux bouts.

C'est une forme de spoliation

Nous avons tous compris que cet accord réjouissait le Gouvernement et, sans être grand clerc, on peut parier que tôt ou tard nos responsables politiques, ceux d'aujourd'hui ou ceux de demain, se serviront de cet accord pour reculer encore l'âge à partir duquel les salariés pourront partir en retraite, sans tenir compte, soulignons-le au passage, du nombre de trimestres cotisés.

Or, le principe même de cette décote est inacceptable. Les retraites complémentaires sont du salaire différé pour lequel les salariés (et leurs employeurs) ont cotisé toute leur vie professionnelle durant. D'une certaine manière, il s'agit donc d'une forme de spoliation.

Mais il y a aussi, derrière ces mesures, une formidable hypocrisie. Car on voudrait nous faire croire que tous les salariés sont au travail jusqu'au moment où ils prennent leur retraite. Or, rien n'est plus faux !

C'est aussi une hypocrisie !

Ce serait oublier les multiples facteurs qui empêchent le salarié d'aller au bout de sa carrière professionnelle : l'état de santé, qui fait que ouvriers et employés sont "usés" plus tôt que les cadres, certains physiquement, d'autres psychologiquement, l'incapacité ou l'invalidité qui touchent durement certaines professions et, ce, bien avant 60 ans, par exemple dans les industries de la viande.

Mais le plus important est probablement le chômage. Car les employeurs ne se privent pas de licencier, sous les prétextes les plus divers, leurs salariés bien avant l'âge de

la retraite. La revue "L'usine nouvelle", qui n'est pas spécialement une publication syndicale, mentionnait en 2013 (n° 3347) que le taux d'emploi des salariés chute après 55 ans et tombe à 45 % à 59 ans.

Si les préretraites "à l'ancienne", financées par l'Etat, ont disparu, elles perdurent sous des formes plus sournoises telles que les "mesures d'âge" comprises dans les PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi), ou les ruptures conventionnelles qui connaissent un franc succès depuis leur introduction il y a quelques années.

L'échec des contrats de génération

S'il fallait une preuve supplémentaire du double jeu des employeurs, on la trouverait dans l'échec cuisant d'une mesure promise par le futur Président de la République lors de sa campagne de 2012 : le "contrat de génération" qui offrait quelques subsides aux entreprises embauchant un jeune tout en gardant à l'emploi un salarié de 57 ou 58 ans. Alors que l'objectif affiché était de 500 000 contrats sur l'ensemble du quinquennat, la Cour des Comptes, dans son rapport publié le 10 février 2016, mentionne que "le nombre de contrats signés au 19 juillet 2015 (environ 40 300) se situe nettement en deçà des objectifs fixés à l'origine". La Cour suggère même qu'il serait préférable de supprimer purement et simplement ce dispositif.

Alors, oui, spoliation des salariés et hypocrisie du patronat, et de belle envergure car, au final, reculer l'âge du départ en retraite, c'est transférer de fait, directement ou indirectement, les charges sur les régimes de prévoyance ou sur l'assurance chômage. Mais cela, les signataires de l'accord du 27 octobre 2015 ont préféré ne pas le dire !

Au boulot... oui mais jusqu'à quel âge ?

Aujourd'hui, c'est la question que se pose nombre de salariés... Fatigués, usés pour certains, ils voient s'éloigner l'âge de cessation d'activité. Tour d'horizon pour essayer de répondre à cette question légitime.

Il est utile de rappeler que dans nombre de secteurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire, la pénibilité bien qu'identifiée est toujours aussi présente ! Les branches en sont encore à chercher les pistes de prévention. Certaines travaillent dans ce sens, accord pénibilité, recours possible à temps partiel en fin de carrière, financement d'actions, nouveau matériel ou aménagement d'ateliers, par exemple, mais les effets ne peuvent se faire sentir qu'à moyen voir long terme notamment pour les seniors où il est souvent trop tard !



L'industrialisation et le geste répétitif sont pour beaucoup dans la pénibilité. Juste un exemple : dans les années 1980, l'industrialisation des chaînes d'abattage dans la transfor-

mation des viandes a permis d'augmenter la productivité par 2,5, voire 3. A l'époque, personne, ni les employeurs, ni le corps médical ne s'est posé la question des effets produits sur l'organisme des salariés ! Dix ans plus tard, la pandémie des TMS commençait ! Cela s'est traduit par un nombre important d'incapacité professionnelle, c'est-à-dire des salariés incapables d'exercer leur métier, des entreprises n'offrant que peu de reclassements possibles conduisant ces salariés dans les affres du chômage, diminués physiquement !

Conscient de cela, le législateur a pensé trouver une solution dans la retraite anticipée. Les réformes de 2003 puis de 2010 et les ajustements de 2012 ont permis de partir avant l'âge légal pour les salariés ayant effectué des carrières longues cotisées. Mais cela s'est accompagné d'un recul progressif de l'âge légal de départ en retraite jusqu'à 62 ans en 2018 et d'une augmentation du nombre de trimestres cotisés. La conséquence est que très peu de salariés partent avant 60 ans et ceux restant en activité après 60 ans augmentent.

"Le compte personnel de pénibilité"

Dernier acte du législateur, la création du compte personnel de prévention de la pénibilité, élément lié à la réforme des retraites et promulgué dans le cadre de la loi du 20 janvier 2014. Le but de cette loi étant de réduire l'exposition des salariés à des situations de pénibilité, accéder à des postes moins pénibles grâce à la formation ou de partir en retraite de manière anticipée, cela dans la limite de 8 trimestres (2 ans).

A ce stade, une question se pose, ce dispositif étant complémentaire de celui de la retraite anticipée pour carrières longues, ce dernier continuera-t-il de vivre, et si oui, combien de temps ?



Entrons maintenant au cœur du dispositif. 10 facteurs de risques professionnels ont été retenus. Le salarié exposé au delà de certains seuils à ces facteurs aura le droit à un compte personnel de pénibilité.

Ces 10 facteurs sont répartis en 3 grands thèmes :

- **Risques liés aux contraintes physiques :**
 - Manutentions manuelles de charge
 - Postures pénibles
 - Vibrations mécaniques
- **Risques liés à l'environnement physique agressif :**
 - Agents chimiques dangereux
 - Activités exercées en milieu hyperbare
 - Températures extrêmes
 - Bruits
- **Risques liés au rythme de travail :**
 - Travail de nuit
 - Travail en équipes successives
 - Travail répétitif



A ce jour et depuis le 1^{er} janvier 2015, seuls 4 facteurs s'appliquent à savoir ceux liés au rythme de travail et les activités en milieu hyperbare. La mise en application des 6 autres facteurs indispensables à la mise en place du compte pénibilité a été une nouvelle fois reportée à la demande du patronat, opposé depuis le début à la mise en place de ce compte.

Il faut pour mieux comprendre cette opposition savoir que ce compte est associé à la mise en place d'un fonds spécial financé par une cotisation en fonction de l'exposition de l'entreprise à la pénibilité et du nombre de salariés exposés. La reconnaissance de la pénibilité oui, mais alimenter un fonds que nous pourrions qualifier de "réparation", c'est trop compliqué ?



Si la liste des postes potentiellement concernés devra être listée par les branches, il sera de la responsabilité des employeurs d'évaluer l'exposition de leurs salariés.

Si les choses ne bougent pas rapidement, ce seront des centaines de salariés qui sortiront de la vie professionnelle par la voie de l'incapacité ou de l'invalidité ! Qui paiera la montée en charge financière de ces régimes ? Les employeurs font pour l'instant la sourde oreille !

Revenons à notre interrogation du début de ce texte. Il est donc malheureusement impossible en cette année 2016 de répondre à la question : au boulot... oui mais jusqu'à quel âge ? A qui la faute, aux pouvoirs publics ? Aux fédérations d'employeurs ? Difficile de répondre, mais il est certain que la faute n'en revient nullement aux salariés ! Ni aux organisations syndicales de salariés !

La FGTA-FO continuera d'œuvrer pour un départ à la retraite à 60 ans et notamment pour les salariés exposés à la pénibilité !

■ Dossier élaboré par : Gérard Debard, Michel Kerling, Daniel Lesage, Richard Roze. Documentation : "Expertises"

apgis

Institution paritaire
au service des branches
professionnelles
des élus du personnel,
des salariés, des retraités.



apgis assure aux salariés des branches professionnelles les garanties de prévoyance prévues par leur Convention Collective Nationale (garanties en cas de décès, incapacité de travail et invalidité, mais aussi frais de santé et dépendance).

apgis construit des régimes sur mesure en complément des dispositions conventionnelles prévoyance et santé.

Les contrats proposés sont responsables et solidaires.

apgis 12, Rue Massue 94684 VINCENNES ☎ 01 49 57 16 00

**ÉLECTIONS DU 28 NOVEMBRE
AU 12 DÉCEMBRE 2016**

ARTISANAT ALIMENTAIRE, COIFFURE ESTHÉTIQUE,
HÔTELLERIE RESTAURATION, SERVICES À LA PERSONNE



**VOTEZ
ET FAITES VOTER**

FO



**LA GRANDE ÉLECTION SYNDICALE
POUR LES SALARIÉS DES
TRÈS PETITES ENTREPRISES**



WWW.INFO-TPE.FR

Accompagner

les branches professionnelles pour créer
une **couverture sociale et solidaire** !



**Proposer aux
partenaires sociaux**
des garanties santé
et prévoyance de qualité

Innover
pour des actions
de solidarité et de prévention

Décrypter l'actualité
pour une information
simplifiée

3 grands secteurs
d'activité pour plus de proximité
70 branches suivies
40 accords Santé
63 accords Prévoyance

www.adeis-branches.fr

Suivez-nous sur Twitter

 @AdeisBranches



adéis
Le partenaire Protection Sociale
des branches professionnelles

Roland Roche - Cadre commercial et Délégué syndical central FO ou l'art du grand écart

A la Société Marie, - trois sites spécialisés dans la confection et commercialisation de plats cuisinés, plus le siège à Rungis -, avec près de 73 % des voix, Force Ouvrière est de loin la première organisation syndicale de l'entreprise. Avec une carte de visite bien remplie, Roland Roche DSC-FO, en est le coordinateur. A 59 ans, il doit constamment établir l'équilibre entre sa profession et son mandat syndical. Bel exercice d'équilibriste.



Roland Roche

Tout jeune, Roland Roche, a baigné dans le syndicalisme. *"Mes parents étaient ouvriers. Mon père a toujours été syndiqué. C'était à une époque où tout était à conquérir. Or, les données ne sont plus les mêmes aujourd'hui",* déplore, le syndicaliste. Le métier de commercial, a lui aussi évolué. *"Objectifs et résultats sont devenus des épithètes magiques. Tel est désormais le leitmotiv des employeurs à l'adresse des forces de ventes. Pour les atteindre, le commercial ne doit surtout pas compter ses heures. Les tâches administratives sont de plus en plus importantes. Le commercial est suivi à la trace comme le petit Poucet; la pression est constante. Le burn-out guette certains salariés",* décrit Roland Roche, inquiet par ces nouvelles conditions de travail.

Depuis 10 ans, Roland défend les intérêts de tous ses collègues de travail, de l'ouvrier au cadre, via l'agent de maîtrise. Exercice parfois compliqué. Roland n'en fait pas mystère : *"Par les temps qui courent, il n'est pas facile de faire bouger les lignes. Le contexte économique et social actuel est très lourd. Les salariés ont peur. Les quadragénaires n'aspirent qu'à terminer honorablement leur carrière. Quant aux jeunes : ils espèrent déjà décrocher un CDI, et pérenniser leur job. Cela est parfaitement respectable. Mais, en revanche personne ne veut prendre de risque. Il ne reste pas beaucoup de place, ni de volontaires, pour l'engagement syndical. On comprend mieux ainsi pourquoi*

personne n'ose "la ramener" et combien cette situation facilite les desseins des managers et directions".

Roland Roche est confronté à un autre phénomène. En sa qualité de cadre commercial, avec un mandat de Délégué syndical central, il se trouve confronté à diverses exigences qui font que les intérêts des uns - selon leur place dans la hiérarchie de l'entreprise -, diffèrent souvent des intérêts des autres. Autrement dit : si l'on est ouvrier, agent de maîtrise ou cadre, les approches salariales et sociales ne sont pas forcément identiques. *"Je suis souvent pris entre deux feux",* déplore le Délégué FO.

Se syndiquer sans attendre d'être démuni

Roland Roche a son franc parlé : *"Dire que j'envisage l'avenir avec grand optimisme serait mentir. Le rapport de force joue aujourd'hui en faveur du patronat. A présent, quelles que soient votre ancienneté, les services rendus dans le passé, si vous n'avez plus les compétences requises, l'employeur préférera vous remplacer, plutôt que de vous former longuement. Le marché, la concurrence, la crise sont des impératifs ou l'humain n'est qu'un des critères de valeurs comme les autres. Mais pas le premier. Mieux même : de nouvelles dispositions gouvernementales favorisent ces démarches".*

L'avenir désespérerait-il notre Délégué syndical central FO, qui œuvre au quotidien dans cette entreprise de 550 salariés ? : *"Je connais toutes les interrogations qu'inspire un Délégué syndical cadre. Seulement, je sais aussi qu'un salarié seul est une proie facile pour l'employeur. Je veux continuer à faire comprendre à mes collègues cadres et ouvriers, que l'individualisme fragilise. Se syndiquer est leur seule protection efficace. Il ne faut pas attendre pour s'organiser. Chez FO, nous disposons d'outils de formation et de communication qui nous permettent d'adapter nos discours à l'évolution constante de la législation sociale".*

En aparté Roland Roche ne le nie pas : *"Oui pour un cadre c'est un art difficile de faire du syndicalisme. La pression est très forte de part et d'autre. Néanmoins, j'entends continuer à le faire bien".*

 **Propos recueillis par Daniel Lesage**

NAO 2016, FO Elivia et FO Bigard se préparent

La négociation annuelle obligatoire concerne chaque année les entreprises privées de plus de 50 salariés, dans lesquelles a été désigné au moins un Représentant syndical. Imposée par le code du travail, cette négociation, qui se tient à l'initiative de l'employeur, doit être préparée par les Délégués syndicaux et doit obligatoirement aborder trois thématiques :

- 1/ La rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée
- 2/ La qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle
- 3/ La gestion des emplois et des parcours professionnels (seulement pour les entreprises de plus de 300 salariés).

Comme chaque année, les syndicats FO d'Elivia et du groupe Bigard (Socopa, Bigard, Charal) ont réuni leurs élus pour établir les grandes lignes des revendications, issues de la réflexion syndicale collective et des besoins remontés du terrain par les Délégués syndicaux.



Groupe Bigard



FO Elivia

Groupe Bigard

Le 2 février 2016, les élus FO du groupe Bigard de toute la France réunis par Dominique Douin, Coordinateur national FO, se sont mis d'accord pour revendiquer à leur direction les éléments suivants :

- Une hausse générale des salaires de 3 % sur l'ensemble des salaires
- Le maintien du salaire au 1^{er} arrêt maladie
- Une prime ancienneté de 1% tous les ans, calculée sur le salaire de base, sans ancienneté minimale et sans limite dans le temps
- L'attribution d'une journée de congé supplémentaire tous les 5 ans d'ancienneté
- Extension du CESU aux emplois à domicile
- Prime d'assiduité de 75 euros sans ancienneté
- Une harmonisation prime panier/prime d'équipe.

Depuis, les négociations ont eu lieu et ont notamment permis d'obtenir 0,7 % d'augmentation générale au 1^{er} février 2016, 0,5 % au 1^{er} juillet 2016, et 0,5 % de la masse salariale consacrée aux augmentations individuelles.

Pour la délégation FO : Cet accord ne reprend pas toutes les demandes que nous avons faites, mais celui-ci apporte un plus à pas mal de salariés sur des sujets dont FO a été à l'initiative (indemnité de transport, prime mobilité, œuvres sociales et surtout sur le CESU).

La délégation FO a encore fait son travail de négociateur et poussé la direction à améliorer ses propositions de départ. Au vu de l'actualité et de l'indice INSEE, cet accord est plutôt favorable pour les salariés du groupe, pour autant il y aura d'autres négociations à venir dans le groupe sur bon nombre de sujets comme l'intéressement et la participation où nous aurons notre mot à dire !

FO Elivia, l'harmonisation comme priorité

Le 23 février 2016, une quinzaine de Délégués FO Elivia représentatifs des sites du groupe agroalimentaire se sont réunis à Paris autour de Christian Leneutre, Délégué syndical central FO.

Après avoir accueilli un nouveau syndicat basé sur le site de Privileg près de Laval et fait le tour de l'actualité de chaque site, les élus ont, comme chaque année, planché sur la préparation des NAO.

Comme l'a rappelé Christian, la difficulté chez Elivia réside dans le fait que les NAO se tiennent au niveau de chaque site et que ceux-ci sont plus d'une vingtaine... La stratégie de FO est donc d'harmoniser vers le haut les droits des salariés de chaque établissement après un recensement précis. Le Délégué syndical central essaiera d'être présent à chaque réunion pour veiller à ce que les propositions de chaque direction s'inscrivent dans cette logique de rattrapage et de progression des droits. Si la direction avance régulièrement le fait qu'elle ne peut pas faire que des harmonisations par le haut, ce n'est pas l'avis des élus FO, compte tenu des résultats de la société.

L'objectif général reste bien sûr l'amélioration du pouvoir d'achat du personnel qui doit être récompensé pour les efforts fournis dans le redressement du groupe. Avec une activité soutenue et des conditions de travail souvent difficiles, ils ont joué un rôle central dans la forte augmentation du résultat financier d'Elivia.

 Alexandre Rault - Chargé de communication

Geo Madrange Ablis, le travail de l'équipe syndicale



Didier Pieux
Secrétaire fédéral

Le site Geo Madrange Ablis appartient au groupe Financière Turenne Lafayette. Ce groupe est un acteur majeur du monde de l'agroalimentaire notamment dans l'industrie charcutière et celle des produits élaborés. Au fil de ces dernières décennies, de nombreuses sociétés sont venues

grossir la taille de ce groupe qui représente environ 3500 salariés. Parmi ces sociétés, nous retrouvons Paul Prédault, William Saurin, Montagne Noir, etc.

Nous avons donc décidé de mettre en avant le travail de l'équipe syndicale de Geo Madrange Ablis, qui a effectué un gros travail de fond. En effet, suite à la crise porcine, le site traversait des difficultés économiques importantes. Les dirigeants ont donc mis en place une nouvelle stratégie ; l'usine a muté son outil et ses compétences vers les métiers des plats cuisinés. Le choix a été établi de passer de l'activité Industrie Charcutière à celle des Plats Cuisinés afin d'offrir des perspectives rassurantes sur le plan économique et social. Grâce aux actions syndicales de Force Ouvrière, l'emploi a été préservé et l'espoir renait sur le maintien de l'activité. 95 % des salariés sont toujours en place et se forment sur leur nouveau métier.

 Didier Pieux - Secrétaire fédéral

Nouvelles structures économiques et financières de demain : filières / investisseurs - groupe Avril / Sofiprotéol : une nouvelle configuration à suivre



Christian Crétier et l'équipe syndicale

Le monde bouge, le monde change, à une telle vitesse que le consommateur lambda a bien du mal à s'y retrouver ; et les représentants syndicaux alors ?

L'exemple du groupe Avril est un exemple parmi tant d'autres. Que ce soient Limagrain, Vivescia, Danone, Nestlé, Mondelez, etc., ces nouvelles structures sont parfois difficiles à suivre.

Le groupe Avril est le principal acteur industriel et financier des filières des huiles et protéines. Depuis 30 ans, son ambition est de bâtir des filières performantes.

Ainsi, le groupe s'est structuré autour de deux pôles : le pôle animal et le pôle végétal.

Le pôle animal déploie trois métiers de spécialité : la nutrition et les productions animales, la biosécurité et les spécialités nutritionnelles, les produits alimentaires à destination de l'alimentation humaine.

Le pôle végétal quant à lui comprend : les activités de transformation des graines de colza et de tournesol. Il produit des huiles de tables et des sauces, des énergies renouvelables à travers le biodiesel, sous la marque Diester et des composants issus de l'oléochimie.

Le groupe Avril étant leader dans la production des huiles de table, nous y retrouvons les marques Lesieur, Puget, Cristal. Pour ce qui concerne les secteurs du pôle animal et de la nutrition animale, de la viande, des œufs, les entreprises comme Sanders, Euralis, Abera, Matines.

Le groupe Avril c'est : 6,5 milliards d'euros de chiffre d'affaires, 7200 collaborateurs, présent dans 22 pays et a pour société de développement le groupe Sofiprotéol. Sofiprotéol, un appui financier structurant de la filière.

Filiale du groupe Avril, Sofiprotéol déploie des partenariats avec les entreprises de la filière des huiles et protéines et des filières agricoles proches. Il s'engage depuis trente ans en tant qu'investisseur actionnaire minoritaire aux côtés des acteurs du secteur agricole. Sa mission première est d'accompagner financièrement les entreprises identifiées comme structurantes pour la filière des huiles et protéines, mais également pour l'ensemble des filières grandes cultures et élevage.

En 2014, l'entreprise a investi plus de 80 millions d'euros. Au total, une centaine d'entreprises bénéficient actuellement de fonds apportés par Sofiprotéol ; elles représentent 80 000 emplois dans des domaines très divers : semences, protection des plantes, santé et génétique animales, collecte et transformation des productions végétales et animales, méthanisation...

Vers une nouvelle réorganisation syndicale FO demain ?

"Pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué", vieille expression ironique de l'ancien temps ! Mais la vraie question rhétorique qui nous interroge est bien "pourquoi faire compliqué quand on peut faire simple" ?

Pour illustrer ces propos : 16 Conventions collectives sont appliquées dans cet environnement, certaines rattachées à la FGTA-FO, d'autres à la Fédération FO-chimie. Lors des dernières élections professionnelles, FO a recueilli 17,59 % des suffrages au 1^{er} tour sur le champ de ces deux Fédérations.

Alors, la régionalisation, la représentativité et la modernisation du dialogue sociale nous amèneront-elles à devoir repenser notre modèle de fonctionnement ? La question mérite bien d'être posée.

A la suite de la signature de l'accord relatif au Comité d'Entreprise Européen (avec l'EFFAT) du 14 décembre 2015 (que FO a signé) et dans le cadre de sa mise en place, les Fédérations ont désigné leurs représentants.

En étroite réflexion et action avec la Fédération FO de la chimie, dans un esprit responsable, nous nous sommes préparés à unir nos forces et nos moyens pour que FO réussisse au mieux dans cet environnement mouvant. Une entreprise qui bouge est une entreprise qui vit !

En ce qui nous concerne, nous prendrons garde de ne surtout pas tomber dans l'immobilisme.

En prévision de demain, une Union qui fera la Force... Ouvrière !

 **Christian Crétier**
Secrétaire fédéral

FO - LDC : plus crédibles et plus forts ensemble

La réunion annuelle du Conseil syndical du groupe LDC pôles traiteur et volaille, constitue un rendez-vous incontournable pour les équipes FO de l'entreprise.

Dix-sept Délégués syndicaux et centraux FO étaient réunis à Herbignac (44), les 14 et 15 janvier, afin de préparer les négociations annuelles obligatoires (NAO) 2016 et faire de FO une réelle force de proposition.



Didier Pieux, Secrétaire fédéral, est depuis toujours convaincu qu'une réunion du conseil syndical du groupe est l'opportunité de sortir les équipes syndicales de l'isolement de l'établissement. Les Délégués FO l'ont bien compris : "Il ne faut pas attendre les résultats de la négociation de branche pour négocier dans le groupe. En l'occurrence, il y a matière à discussions chez LDC ; l'entreprise dégage des résultats". Encore faut-il apprendre à travailler ensemble. Exercer les mêmes métiers, rencontrer les mêmes problématiques, rendent plus forts.

"Appartenir à la FGTA-FO accentue la détermination. Les Délégués FO savent désormais qu'ils peuvent trouver à la Fédération tous les outils de communication et tous les indicateurs économiques susceptibles de les aider dans leurs actions revendicatives ou promotionnelles", souligne Didier Pieux. On l'aura compris, la rencontre annuelle des militants FO - DS et DSC- en vue de préparer les NAO est un gage de crédibilité de l'organisation FO". Avoir une approche commune des indicateurs économiques et sociaux, détenir une vision politique partagée des revendications et pouvoir en débattre ensemble librement, sont les facteurs primordiaux de la réunion du conseil syndical de l'entreprise. Ils favorisent l'approche, sinon le résultat de la

négociation", affirment haut et fort les syndicalistes FO des enseignes Marie (plats cuisinés), AGIS (produits exotiques), LDC Sablé, Cavol Loué, Celvia (Bretagne), Galéo (Mayenne), Les volailles de Blancafort.

A l'issue de la réunion les Délégués ont adopté un relevé de décisions et fixé des objectifs, dont les uns et les autres tireront des enseignements l'an prochain.

"Les réunions de proximité, telles que le conseil syndical et la conférence professionnelle, sont à mes yeux des rendez-vous incontournables, de nature à développer les structures de base et favoriser l'efficacité des syndicats FO dans les entreprises", en conclut Didier Pieux.

Chez Galéo, trois-cent-vingt salariés dans l'expectative

Aux prises avec des difficultés économiques et commerciales, l'abattoir de poulets et dindes Galéo (groupe Agrial) - ex entreprise familiale Secoué - de Chailland en Mayenne, est en quête d'un repreneur. L'issue de la transaction demeure en suspens. D'où les inquiétudes légitimes des personnels et du syndicat FO dont notamment la Déléguée syndicale Christine Delaunay. Un rapprochement avec le groupe LDC (le Gaulois, Loué, Maître Coq), via La Société normande de volaille (SNV), semble la voie la plus probable.

Mais qu'en sera-t-il des conséquences et notamment du maintien de l'emploi sur le site de Chailland. "Les réponses aux courriers que le syndicat FO a adressé au repreneur potentiel nous laissent dubitatifs. LDC ne livre rien de ses éventuelles intentions en matière de plein emploi", commente la Déléguée syndicale, convaincue de la nécessité pour le personnel de se montrer vigilants et extrêmement solidaire.

 **Daniel Lesage**

Visite de Dejan Terglav à l'entreprise LDC du Mans

Oser les mots : trois questions au Secrétaire général.



Dejan Terglav
Secrétaire général

Quels enseignements le Secrétaire général de la FGTA-FO retient-il de ses visites d'usines et plus précisément chez LDC ?

"J'avais indiqué lors de ma prise de fonction de Secrétaire général de la FGTA-FO que je me rendrais régulièrement sur le terrain. C'est ce que je fais à LDC. Il m'importe de bien comprendre le vécu des salariés au quotidien, dans leur entreprise, afin d'appréhender aux mieux leurs conditions sociales. Il m'appartient aussi, lors de ces visites d'entreprises, de sensibiliser les syndicalistes FO et les personnels, au phénomène inéluctable de la numérisation".

Comment le discours est-il entendu ? Les salariés ne doivent-ils pas craindre la perte de leur statut ?

"Le monde du travail a généralement du mal à se projeter dans l'avenir. Or, qu'on le veuille ou non, le monde économique et social est en train de changer. L'ère de la numérisation ou robotisation est à nos portes. Elle est inéluctable. Résister ne servirait à rien ! Elle se fera avec ou sans nous. Nous, les syndicats FO devons nous préparer et nous adapter à cette révolution numérique. Qu'elle nous plaise ou non. Oui le statut de salarié va évoluer. Sinon disparaître, si nous n'y prenons garde. Nous devons accompagner ce changement".

"Accompagner le changement", voilà un terme qui fait bourdonner les oreilles des syndicalistes FO ?

"Ne nous méprenons pas sur les mots ! La vraie question que nous devons nous poser, c'est de savoir comment dans ce monde numérisé, individualisé, le syndicalisme pourra à très court terme exercer sa mission ? Et quelle mission au demeurant, si le salariat disparaît ? Ce n'est pas un gros mot que de dire que nous avons le devoir d'accompagner cette mutation technologique. Un syndicat demain cela servira à quoi ? Bien malin qui peut le dire aujourd'hui. Mais réfléchir maintenant à son adaptation est une nécessité si nous ne voulons pas disparaître".

 Propos recueillis par Daniel Lesage

Industries charcutières : FO signataire de la grille des minima 2016 et de la mise en place d'une prime de froid 2^{ème} collèe

Deux réunions se sont tenues en ce début d'année 2016 pour traiter des salaires minima et de la mise en place d'une prime de froid pour le 2^{ème} collèe. Cette dernière revendication a été portée par FO sur 2015 et 2016.



Signature de la grille minima 2016

Minima 2016

Pour rappel, la négociation salariale 2015 avait échoué, aucune des 5 organisations syndicales représentatives de

la branche n'avaient apposé sa signature sur la dernière proposition de la FICT (Fédération Française des Industriels Charcutiers, Traiteurs, Transformateurs de viandes).

Concernant les salaires, lors de la première négociation du 26 janvier, la délégation patronale avait fait une proposition d'augmentation de la grille se situant en moyenne à moins de 1 %.

Nous (FO) avons depuis la réunion du 26 janvier fait une contre-proposition à la FICT en proposant une augmentation de 1,3 % et en précisant que nous n'avions pas de mandat pour descendre en dessous des 1,3 %.

Notre proposition a été acceptée en séance lors de la réunion du 8 mars 2016. Cette nouvelle grille de salaires prend effet au 1^{er} mars 2016.

FO est donc signataire de cette grille des minima 2016.

Prime de froid 2^{ème} collège

FO a porté en 2015 une revendication portant sur l'attribution d'une prime de froid pour le 2^{ème} collège. Elle a informé la Commission que bien que cette attribution ne soit pas inscrite dans la CCN, plusieurs entreprises accordent une prime de froid à leurs TAM, ce qui crée un déséquilibre. Toutes les délégations syndicales avaient regretté cette inégalité de traitement entre les TAM et les ouvriers, estimant que les TAM subissent les mêmes contraintes de températures exigées par la réglementation.

Lors de la réunion du 26 janvier, la délégation patronale avait proposé d'inscrire dans la CCN une prime de froid aux TAM exposés au froid, avec un taux uniforme de 3 % du salaire horaire minimum garanti pour le temps d'exposition, et avec une date de mise en application au 1^{er} septembre 2016.

Cette proposition répondait en partie à notre revendication, cependant nous avons indiqué en séance que le taux de 3 % devait être aligné sur le taux du 1^{er} niveau de la prime de froid pour le 1^{er} collège, soit 4 %.

La délégation patronale a répondu favorablement à notre revendication et a porté ce taux à 4 % lors de la réunion du 8 mars.

Belle victoire pour FO qui a porté et fait aboutir cette revendication de prime de froid au 2^{ème} collège, et a donc signé cet avenant !

 Richard Roze - Secrétaire fédéral

Barème des salaires minima applicables au 1^{er} mars 2016

	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti en euros (151h67) base 35 heures
PALIER 1	125	1 473 €
	130	1 478 €
	135	1 481 €
	140	1 484 €
	145	1 488 €
	150	1 492 €
PALIER 2	155	1 499 €
	160	1 519 €
	165	1 540 €
	170	1 562 €
	175	1 590 €
	180	1 618 €
	185	1 645 €
	190	1 673 €
	195	1 701 €
PALIER 3	200	1 747 €
	205	1 765 €
	210	1 783 €
	215	1 802 €
	220	1 829 €
	225	1 860 €
	230	1 891 €
	235	1 921 €
	240	1 952 €
	245	1 983 €
	250	2 013 €
PALIER 4	255	2 045 €
	260	2 078 €
	265	2 109 €
	270	2 140 €
	275	2 173 €
	280	2 204 €
	285	2 235 €
	290	2 268 €
	295	2 299 €
	300	2 330 €
PALIER 5	305	2 362 €
	310	2 393 €
	315	2 424 €
	320	2 456 €
	325	2 488 €
	330	2 519 €
	335	2 551 €
	340	2 583 €
	345	2 614 €
PALIER 6	350	2 784 €
	400	3 003 €
	600	4 216 €
	700	4 847 €



Pour vous soutenir
en cas de difficultés
**AGRICA est plus
qu'engagé**

L'action sociale à votre service

AGRICA consacre chaque année près de 13 millions d'euros à des aides individuelles et collectives pour apporter aux ressortissants agricoles soutien et solutions aux étapes importantes de leur vie.

Un accompagnement sur-mesure

Avec AGRICA vous bénéficiez d'un accompagnement pour vous aider à mieux vivre votre quotidien lors des moments difficiles ou des périodes de changement.

Besoin d'une information, d'un conseil, d'une écoute ?

0 821 200 800 Service 0,09 € / min
+ prix appel

Vous pouvez également contacter l'action sociale du Groupe AGRICA par mail :

actionsociale@groupagricar.com

et consulter toutes les informations sur l'accompagnement proposé sur le site internet du Groupe

www.groupagricar.com

RETRAITE - PRÉVOYANCE - SANTÉ - ÉPARGNE



Groupe AGRICA
www.groupagricar.com



ANVCT06/9167

Malakoff Médéric lance la nouvelle démarche responsable Entreprise territoire de santé qui intègre des services innovants aux garanties d'assurance.

Orientation dans l'offre de soin, prévention, dépistage, coaching... améliorent le bien-être des salariés et contribuent à la performance des entreprises.

Pour en savoir plus :

entreprise-territoire-de-sante.malakoffmederic.com

Votre contact : **contact-branches@malakoffmederic.com**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE



malakoff médéric
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR