Agriculture Agroalimentaire
magazine

N°10
Octobre 2018

Développer FO dans les entreprises de produits élaborés
NOTRE FORCE, C'EST LE COLLECTIF !

DOSSIER
Produits élaborés : un secteur en pleine mutation

Édito
Didier Pieux

Sur le terrain agroalimentaire

Social
Chèque Santé...

Événement
La FGTA-FO présente au SPACE 2018

Sur le terrain agriculture

FO FGTA
Agir au cœur du changement

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

ET VOUS ? QUI PREND SOIN DE VOUS ?

I.RAS WORLDWIDE PARIS – Crédits photo : Getty Images.

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

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

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

Didier Pieux
Secrétaire fédéral

Édito

« Faire le bon choix en janvier 2019 »

Chers Camarades,

Ces derniers mois, plusieurs dossiers de fermeture de sites industriels sont apparus alors que la croissance est revenue et que l'on pensait que la vague de licenciements collectifs que nous avons connue ces dernières années était passée. Dans le dossier Euralis par exemple, les salariés ont pu compter sur toute la détermination de la Fédération et des élus FO pour se battre pied à pied contre les licenciements secs, développer les offres de formation et de reclassement interne, et garantir aux salariés les meilleures conditions de départs. Sur le terrain, les équipes sont vigilantes quant à la situation économique et sociale des entreprises et sauront se mobiliser avec l'aide de la Fédération pour défendre l'intérêt des salariés. Au même titre que le pouvoir d'achat, l'emploi est notre priorité.
Sur le terrain de la négociation collective, la poursuite du rapprochement des branches professionnelles à des fins de « rationalisation » du dialogue social va nous impacter. Ainsi, et bien qu'elles ne remplissent pas les conditions obligeant à une fusion, les branches de la charcuterie industrielle et des produits alimentaires élaborés (auxquels le dossier du présent magazine est consacré) devraient converger. Les négociations en ce sens ont débuté et les secrétaires fédéraux concernés ont d'ores et déjà fait savoir que leur souhait est de tirer vers le haut ce qui deviendrait une nouvelle convention collective nationale. Dans ces deux branches, l'austérité sociale imposée ces dernières années par les parties patronales se paye chaque jour. La multiplication des démissions de salariés qui trouvent mieux ailleurs et les difficultés éprouvées par les directions pour recruter de la main-d'œuvre témoignent du manque d'attractivité de ces secteurs d'activité professionnelle. Il est temps d'en tirer les conséquences.

Dans tous les projets de fusion de CCN, la FGTA-FO sera offensive sur le maintien des acquis, et force de proposition pour créer du droit et donc offrir des perspectives aux salariés. Le toilettage de la CCN des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes qui vient de se conclure courant juillet en est l'exemple. Des avancées sociales notables ont été obtenues par FO, notamment en ce qui concerne la revalorisation des indemnités de départ en retraite.

Pour conclure, à l'heure où vous lirez ces lignes, les listes pour les élections aux chambres d'agriculture seront déposées et la campagne en faveur du vote FO battra son plein. Pour asseoir la représentativité de notre organisation et faire entendre la voix des salariés au sein de ces institutions, il est primordial que celles et ceux d'entre vous qui connaissent des salariés du collège 3B les encouragent à faire le bon choix et à voter FO en janvier 2019.

Bonne lecture,

Didier Pieux
Secrétaire fédéral

Sommaire

Agriculture agroalimentaire

#10

- Édito ..... p 3
- Sur le terrain agro ..... p 4-10
- Dossier ..... p 11-14
- Social ..... p 16-17
- Actualités ..... p 19-21
- Événement ..... p 22
- Sur le terrain agri ..... p 24-26

Une publication semestrielle de documentation syndicale de la Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'alimentaire, des tabacs et des services annexes Force Ouvrière - FGTA-FO : 7 passage Tenaille 75 680 PARIS CEDEX 14 - Tel : 01 40 52 85 10 - Directeur de la publication : Dejan Terglav - Directeur de la rédaction : Didier Pieux - Assistant de rédaction : Alexandre Rault - Directeur de la communication : Michel Enguelz - Crédit photos : Force Ouvrière, Fotolia - Conception et création : Agence COMTIGO tel : 01 78 47 22 46 et Charlotte de Pélissot - Impression : FGTA-FO - n°CPPAP 1116 S 06489 - ISSN 1250-789X

Présentation de la nouvelle équipe du secteur Agriculture agroalimentaire

par Dejan Terglav, Secrétaire général de la FGTA-FO

De gauche à droite : Laurent Rescanières, Dejan Terglav et Jean-Jacques Cazaumayou

Pascal Saeyvoet

L'équipe fédérale des secteurs de l'agroalimentaire et de l'agriculture a accueilli deux nouveaux secrétaires fédéraux, élus pour la première fois au congrès fédéral de Saint-Malo.

Laurent Rescanières, qui nous vient de chez Danone, prendra en charge les secteurs du lait, du sucre et des boissons sans alcool.

Pascal Saeyvoet, qui arrive de chez Auchan, prendra les secteurs des vins et alcool, les jardineries, les courses, les centres équestres et le groupe Nestlé.

Laurent Rescanières, déjà à la tête de la Commission Encadrement de la Fédération, s'occupera également du développement de la syndicalisation pour tous les secteurs de la Fédération.

Dans ces secteurs, j'ai souhaité mieux structurer le travail des fédéraux en créant de nouvelles fonctions transversales, qui me semblent importantes pour la bonne organisation de leurs missions.

Afin de veiller à la cohérence générale de la politique fédérale dans les branches et les différentes instances paritaires, j'ai désigné deux coordinateurs de secteur : Richard Roze, pour l'équipe de l'agroalimentaire et Patricia Drevon pour l'équipe de l'agriculture.

Le coordinateur sera chargé de veiller à la fluidité des informations échangées et au respect de la ligne politique définie par la Fédération. Si le travail d'équipe tient une place importante à la FGTA-FO, il va sans dire que les fédéraux ne pourront pas réussir dans leurs missions sans une étroite collaboration avec les délégués et les équipes syndicales.

Pour finir, je souhaiterais dire un petit mot à l'attention de nos camarades Michel Kerling et Jean-Jacques Cazaumayou, qui ont quitté la Fédération cette année, afin de faire valoir leurs droits à la retraite. Je les remercie chaleureusement pour tout ce qu'ils ont apporté à la Fédération et aux syndicats qu'ils ont accompagnés pendant leurs mandats de fédéral. Le meilleur est à venir ! Bon vent mes camarades.

Dejan Terglav,
Secrétaire général FGTA-FO

Conférence professionnelle agroalimentaire inter-secteurs

Didier Pieux

Du 2 au 5 octobre 2018, se sont rassemblés à Angers les délégués FO des secteurs de l'industrie de la volaille, des produits alimentaires élaborés, de la charcuterie industrielle, des pâtes alimentaires et de l'artisanat.

Réunis autour de Didier Pieux et Richard Roze, Secrétaires fédéraux, les participants ont suivi un programme chargé. Après le discours du Secrétaire général de la FGTA-FO Dejan Terglav sur la nouvelle organisation de la Fédération et ses nouveaux outils (visio-conférence, plateforme avantages, etc.), les élus ont suivi une formation INACS sur le Comité Social et Économique (CSE). Le partage d'expériences a permis de démontrer que si l'on est force de proposition, on peut améliorer le minimum légal. Là où il y a eu négociations, il y a eu des résultats concrets. *« Dans un contexte où le Gouvernement tire vers le bas les droits des salariés, ce doit être notre rôle de limiter la casse au niveau de la représentation du personnel. Nous nous devons d'être offensif. »* a déclaré Didier Pieux. *« Pour cela, il faut de la méthode, de la compréhension des enjeux, du partage d'information sur les accords que l'on a signé, et c'est le rôle de la formation. »*

Le jeudi, chaque syndicat s'est exprimé sur son actualité locale, ses élections à venir et son plan de développement. Le PSE chez Euralis et la situation chez Alliance Océane, où la situation économique de l'entreprise a été volontairement présentée de manière dégradée pour n'accorder que des miettes aux salariés, ont été les points forts de ces prises de parole.

Cette conférence a été conclue par deux interventions interactives qui ont suscité l'intérêt des salariés : la fusion Agirc-Arrco et le lancement de la plateforme Avantages sur le site de la FGTA-FO, permettant aux adhérents de bénéficier gratuitement de réductions type CE grâce à leur carte Force Ouvrière.

Alexandre Rault

PRODUITS ALIMENTAIRES ÉLABORÉS : UN BILAN SOCIAL À LA PEINE AVANT LA CONVERGENCE

Dans le cadre de la convergence entre les Conventions collectives nationales des produits alimentaires élaborés et de la charcuterie industrielle, les organisations syndicales et patronales (ADEPALE et FICT) se sont rencontrées fin septembre 2018.

Des garanties collectives au ras des pâquerettes

A l'occasion de la présentation du bilan social de l'ADEPALE, le Secrétaire fédéral Didier Pieux a dénoncé la politique du tout libéral menée par les employeurs.

La multiplication des démissions, la hausse des ruptures conventionnelles, et les difficultés récurrentes dans le recrutement ne sont que les conséquences d'une volonté de nivellement par le bas des droits des salariés. L'écrasement de la grille de salaires où les premiers niveaux ne sont supérieurs au SMIC que de quelques centimes en est l'illustration parfaite.

Moins de mutualisation = moins de garanties

Les résultats du régime de prévoyance ont été présentés, et ils ne sont pas bons. Pour la FGTA-FO, avoir laissé des entreprises sortir de ce régime a conduit à diminuer le nombre des cotisations. Avec moins de mutualisation, les coûts augmentent et demain, les garanties proposées ne pourront plus être les mêmes.

Pour Didier Pieux, il est grand temps de corriger le tir et de modifier cette politique ultra-libérale du chacun pour soi et d'un partage de la valeur ajoutée au seul profit des actionnaires. La convergence des conventions collectives nationales des produits alimentaires élaborés et de la charcuterie industrielle constitue une opportunité à ne pas manquer et la FGTA-FO sera force de proposition pour développer l'attractivité de la branche.

FO Danone : un syndicat résolument tourné vers l'avenir

« Il y a 14 ans, lors de la première réunion du "groupe Danone France" (sic), nous étions 3 délégués réunis autour de 2 secrétaires fédéraux, dans un bar de la ville. Aujourd'hui nous sommes 27 délégués syndicaux, regroupés dans cette salle. C'est dire le chemin parcouru ! », **s'est exclamé Jean-Jacques Cazaumayou, ex-secrétaire fédéral chargé du secteur, en ouvrant les travaux de la conférence professionnelle FO du groupe Danone qui s'est tenue à Evian du 27 au 29 juin 2018.**

Présidée par Roger Poli, Délégué syndical FO Evian Resert (Jeux), tout nouvellement retraité, la réunion a été notamment marquée par des passations de responsabilités au sein du groupe FO. Laurent Rescanières, 10 ans coordinateur, élu Secrétaire fédéral lors du congrès de la FGTA-FO à Saint-Malo, a notamment passé la main à David Doliger (lire ci-dessous).
Par ailleurs, Jean-Jacques Cazaumayou, ex-Danone Toulouse, Secrétaire fédéral en charge du secteur lait durant 13 ans, a annoncé son départ en retraite à l'automne 2019.
« Les cartes sont rebattues s'agissant de la détention des mandats chez FO Danone. Il en est ainsi de la vie syndicale. Mais je ne me fais pas de souci, notre organisation est entre de bonnes mains. Nous sommes à un point de devenir la première organisation du groupe. J'y crois ! », s'est convaincu Laurent Rescanières le coordinateur sortant. *« Le syndicalisme est une aventure terrible qui donne des frissons »* a déclaré Roger Poli, vieux routier du syndicalisme, en ouvrant la séance. Message reçu cinq sur cinq à en juger par la qualité des travaux de l'assemblée et par la volonté des militants FO Danone de conquérir le leadership dans le groupe. *« Il nous faut développer la syndicalisation pour renforcer notre indépendance financière ; notre place est dans la négociation ; nous ne sommes pas des radicaux dans l'âme, ni des alliés supplétifs de la CGT ; nous devons mettre nos valeurs en avant ; il nous faut faire entendre notre différence et affirmer notre indépendance ; tout le monde doit faire du développement, chacun doit y mettre du sien ! »*, ainsi se sont notamment exprimés des responsables syndicaux lors des échanges entre délégués et instances fédérales. Des propos au demeurant parfaitement relayés et confortés par Dejan Terglav, durant son intervention devant les délégués syndicaux du groupe. Visiblement, à un moment où le syndicalisme se cherche un peu dans l'avènement des nouvelles technologies, FO Danone n'entend nullement baisser les bras. Au contraire, résolument tourné vers demain, il affiche une réelle volonté d'agir.

Faire de FO le premier syndicat du groupe Danone

Poursuivre le développement et asseoir la place de FO chez Danone

Ex-conducteur process, issu du syndicat FO Blédina de Steenvorde (59) auquel il adhéra en 1996, David Doliger, 48 ans est devenu officiellement, depuis le 1er juillet 2018, le nouveau coordinateur FO du Groupe Danone. Il succède à Laurent Rescanières, devenu secrétaire fédéral lors du congrès de Saint-Malo. Entretien.

Laurent Rescanières passe la main à David Doliger

David, devenir un jour coordonnateur FO Danone, c'était ton ambition ?
« Il ne faut pas forcément chercher les responsabilités, mais tout simplement les prendre lorsqu'elles se présentent. Il s'avère que j'ai assumé, au fil des ans, tous les mandants d'élu du personnel et syndicaux dans l'entreprise. La succession de Laurent étant ouverte, j'ai accepté bien volontiers de poursuivre son travail, même si nous n'avons pas les mêmes manières de pratiquer ».

Cela veut-il dire que les méthodes d'action vont changer ?
« Chaque homme est différent. Mais il va de soi, que je serai le continuateur de Yves Savoyat et de Laurent Rescanières, mes prédécesseurs. Avec Laurent, nous sommes en parfaite osmose. La passation va se faire en douceur. Au demeurant, je sais que je pourrai toujours compter sur eux en cas de nécessité. Grâce à sa pugnacité et son volontarisme, Laurent a réussi à implanter FO dans tous les sites Danone. Ce n'est pas rien ! C'était le niveau "un" de la fusée FO. Je vais devoir mettre le deuxième étage du vaisseau spatial en orbite, à savoir, poursuivre le développement et asseoir la place de FO chez Danone ».

Précisément, comment envisages-tu ton mandat ?

« Il va me falloir poursuivre le renforcement de l'organisation, c'est-à-dire pérenniser et conforter le rôle des délégués syndicaux centraux. Une bonne cohésion de groupe exige que nous parlions d'une même voix. Il ne faut jamais se tromper d'adversaire. L'homogénéité des équipes, qui n'écarte pas le débat interne, est l'assise de nos bons résultats électoraux et la caution de nouvelles adhésions. Je vais m'attacher à créer du lien, en privilégiant réunions et rencontres. La convivialité est aussi un gage d'osmose et de réussite. Avec les équipes, confirmer l'indépendance de FO, mettre ses valeurs en avant, telle est la feuille de route que je m'impose dans l'intérêt des personnels de chez Danone ».

Au premier plan, Dejan Terglav. Derrière lui, David Doliger

Dejan Terglav : Faire de notre Fédération la vitrine de FO.

Dejan Terglav, brillamment réélu secrétaire général de la FGTA-FO à l'issue du congrès de Saint-Malo, a visité les syndicats FO Danone à l'issue de leur conférence annuelle professionnelle. *« Cette rencontre avec les équipes est ma première sortie d'après congrès »*, a-t-il précisé d'emblée. Il tenait par là-même à montrer l'exemple de ce que sera désormais l'impératif de chaque secrétaire fédéral, à savoir : *« visiter un syndicat sur le terrain au minimum un jour par semaine »*.

Ci-dessous, en quelques phrases bien senties, ce qu'il faut retenir de l'intervention de Dejan, au lendemain du congrès de la FGTA-FO et de l'orientation nouvelle de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière.

- « Négocier, obtenir de nouveaux droits est l'objectif et la finalité de la FGTA-FO. On ne peut se contenter de sauvegarder les droits des travailleurs. Il faut en conquérir de nouveaux. Les jeunes aspirent à de nouvelles conquêtes sociales adaptées aux nouvelles exigences de la société ».

- « Face au problème de l'emploi, qui risque d'être mis à mal par les nouvelles technologies et les phénomènes migratoires, la FGTA-FO entend se donner les moyens logistiques pour répondre au mieux à l'attente des travailleurs et de ses adhérents. La proximité avec les syndicats doit être développée. Les aides juridiques, la formation syndicale des militants seront accentuées. La création de plateformes de services, destinées notamment aux adhérents isolés, doit être de nature à donner des outils adaptés à l'avènement du numérique ».

- « Il nous faut concentrer nos moyens sur ce qui fonctionne. Nous avons des atouts ! »

- « À la FGTA-FO, nous sommes réformistes. Aussi, nous allons nous employer à expliquer dans le cadre de nos formations, l'histoire de notre organisation ».

-« La Fédération n'a jamais approuvé les ordonnances ! Seulement, il eût peut-être fallu les combattre autrement. Il nous faut à présent imaginer d'autres moyens d'action ! Une grève interprofessionnelle n'a de chance de réussir que si elle émane de la base ! »

- « D'autres réformes – retraites, sécurité sociale etc... – sont dans les cartons du gouvernement. La FGTA-FO attendra d'avoir connaissance des textes de loi avant de se prononcer et d'entreprendre quoi que ce soit ».

- « Bien sûr qu'il faut défendre les services publics, mais aussi le secteur privé. Les deux sont indissociables ».

- « Nos équipes syndicales travaillent bien et c'est notamment vrai chez Danone ! A la suite du congrès de Saint-Malo, du sang neuf est arrivé à la fédération. Ensemble nous allons tout mettre en œuvre pour accentuer le développement syndical et favoriser de nouvelles implantations et faire de la FGTA-FO une belle vitrine de FO ».

Propos recueillis par Daniel Lesage

Agir au cœur du changement : les laitiers FO s'imprègnent du slogan de la FGTA-FO

Au fil des ans, la conférence professionnelle laitière FO est devenue le principal rassemblement syndical du secteur de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire de la FGTA-FO. A Fréjus, du 18 au 20 septembre 2018, une centaine de délégués FO, représentants tous le groupes coopératifs et industriels laitiers français, y participaient.

Jean-Jacques Cazaumayou

Laurent Rescanières

La réunion a été notamment marquée par le passage de témoin entre Jean-Jaques Cazaumayou ex-secrétaire fédéral et Laurent Rescanières nouvellement élu lors du Congrès de Saint-Malo. *« Avec des fortunes diverses, mais fort de belles rencontres et de beaux challenges à relever, durant 13 ans, j'ai assumé à la Fédération, entre autres, la responsabilité du secteur lait. Avec vous tous, je crois avoir contribué au développement de l'organisation dans cette branche, tant en ce qui concerne le nombre de militants aguerris - beaucoup assument aujourd'hui des responsabilités fédérales -, qu'au niveau de notre représentativité. Elle a progressé de 4 %. Certes, les temps changent. Ils changeront encore ! Je suis sûr qu'avec Laurent, vous continuerez à marquer de votre empreinte l'histoire de la FGTA-FO »*, a notamment déclaré Jean-Jacques en dressant, pour la dernière fois avant de jouir de la retraite bien méritée, le bilan de son activité syndicale. Chaleureusement applaudi, avant de quitter la tribune, des trémolos dans la voix, Jean-Jacques a délivré son ultime message de persévérance et de sagesse : « Il faut prendre le temps comme il vient, les Hommes comme ils sont, l'argent pour ce qu'il vaut ».

Marquer l'histoire de la FGTA-FO

Laurent Rescanières, s'est dit honoré et fier de succéder à son ami Jean-Jacques Cazaumayou. L'histoire retiendra qu'ils sont adhérents au même syndicat FO Danone Toulouse. Le nouveau secrétaire fédéral n'entend pas déroger à la tenue de la conférence annuelle laitière. Il souhaite naturellement développer les thèmes de réflexion et la faire évoluer en prenant en compte les souhaits judicieux exprimés par les délégués présents. Chargé par ailleurs du développement et de la syndicalisation à la FGTA-FO, Laurent Rescanières a exposé, en exclusivité, son plan d'action pour inciter les adhésions. *« Je connais la difficulté à recruter des adhérents. La responsabilité ne m'effraie pas. Ma mission ne se limite pas au secteur lait. L'enjeu est national et je dirai même : vital ! Tous les délégués syndicaux centraux, les coordinateurs, chargés de missions vont être responsabilisés. Nous ne devrons pas nous contenter de nos seules entreprises mais regarder aussi celles qui nous entourent au-delà de nos secteurs. La FGTA-FO va offrir des moyens modernes en matière d'offre de services. Nous devons les promotionner et nous en servir pour convaincre et agir. Nous aurons donc le devoir de réussir ensemble. Les élections aux Chambres d'Agriculture sont le premier objectif »*. Le nouveau secrétaire fédéral a donné le ton. Il a été conforté par les interventions de Christian Cretier, Secrétaire général adjoint de la FGTA-FO et Séverine Vasque, chargée du développement et de la syndicalisation des cadres au forfait. Nabil Azzouz (Secrétaire fédéral de l'Hôtellerie-Restauration) et Denis Raguet, Trésorier général étaient excusés. Les délégués ont également entendu l'exposé du représentant de Malakoff-Médéric sur la santé des élus.

Au soir de cette belle assemblée, où il essuyait les plâtres, Laurent Rescanières, ne cachait pas sa satisfaction : « j'y vois la promesse de vraies volontés de bien faire ensemble ! » se réjouissait-il.

Péril jaune sur le lait chinois ?

Réactions contrastées des militants FO de Sodiaal et des Maîtres Laitiers du Cotentin

Les délégués syndicaux FO, Frédéric Seaussereau - Sodiaal Union Pays de Loire - et Grégory Pillon - Maîtres Laitiers du Cotentin - se trouvent, de par leurs responsabilités syndicales, confrontés au tsunami qui a touché durant l'été deux grosses coopératives laitières de l'Ouest de la France - Sodiaal à Carhaix (29) et M.L.C à Méautis (50) - exportatrices en lait infantile en Chine. Ils analysent la situation dans les usines qui les emploient.

Dans l'une et l'autre des entités, les contrats faramineux conclus avec le groupe chinois Synutra ont été dénoncés. Ils se soldent pas des impayés importants pour Sodiaal (le chiffre de 37 millions d'euros est avancé) et des investissements non productifs (116 millions d'euros dans la

construction d'une usine) et des impayés, pour les Maîtres Laitiers du Cotentin. De quoi susciter des interrogations chez les deux syndicalistes FO. Frédéric Seaussereau se veut rassurant. *« Le coup de massue ne devrait pas engendrer de répercussions économiques et sociales graves pour la société. Comme l'entreprise Sodiaal n'a pas investi dans l'outil de production, elle peut espérer récupérer les impayés en s'appropriant l'usine ultra moderne chinoise construite par Synutra à Carhaix »*. Le militant FO va jusqu'à penser que cet aléa économique pourrait même se révéler positif pour Sodiaal. Et celui-ci d'expliquer : *« La plupart de nos tours de séchage de poudre de lait deviennent obsolètes. Un plan d'investissement étalé sur 3 et 4 ans était d'ailleurs programmé pour les remplacer. Or la reprise de l'usine chinoise (qui épongerait la dette de Synutra) pourrait être une réelle opportunité pour Sodiaal de se doter rapidement d'outils de production neufs, compétitifs. Et par là-même, de développer les produits maison et d'entrevoir de nouveaux marchés »*. Aussi Frédéric Seaussereau se veut rassurant : *« Je n'ai vraiment pas d'inquiétude majeure en matière de maintien de l'emploi chez Sodiaal à court et moyen terme »*.

Grégory Pillon et Frédéric Seaussereau

Chat échaudé craint l'eau froide.

Le discours est différent dans la presqu'île du Cotentin. Grégory Pillon, le délégué FO des M.L.C. se montre quant à lui beaucoup plus pessimiste quant à l'avenir. *« L'usine de Méautis, flambant neuve, qui devait employer 190 salariés, entrée en service en avril 2017, ne fonctionne plus qu'à 50% de son potentiel attendu que les fabrications des 690 000 millions de briquettes (25 cl) de lait destinées au marché chinois sont stoppées. L'usine n'occupe aujourd'hui que 35 salariés à la fabrication de beurre et de crème. 100 salariés ont été transférés dans les usines manchoises du groupe. 60 CDD n'ont pas été renouvelés »*. Le conseil d'administration, la direction générale de la coopérative communiquent avec parcimonie et se veulent rassurants. Ils laissent entendre que de nouveaux marchés pourraient s'ouvrir en 2019 vers le Moyen-Orient et en Afrique. Le délégué syndical FO voudrait y croire mais chat échaudé craint l'eau froide : *« La Chine devait être la poule aux œufs d'or, et l'on voit aujourd'hui ce qu'il est advenu des belles promesses d'expansion projetées sur dix ans. En attendant, que va t-on faire du lait non utilisé ? Comment va-t-on utiliser l'outil de production et occuper les personnels ? Qu'adviendra-t-il de leurs conditions sociales et salariales ? Que vont devenir les producteurs qui se sont endettés pour satisfaire la laiterie en matière première (90 millions de litres de lait supplémentaire) ? Qu'en sera t-il du prix payé aux producteurs ? Le dossier est global et suscite naturellement les inquiétudes des syndicalistes FO de l'entreprise. « Face à l'absence de vision économique de la Direction à court terme, au « désordre » de nos homologues syndicaux, le climat social général se dégrade »*, commente Grégory Pillon. Et ce dernier de poursuivre : *« Un client unique, c'est jouer à la roulette russe ! Chez FO, nous doutions de la solvabilité de Synutra et, en son temps, nous avions tiré la sonnette d'alarme sur le risque de mettre tous ses œufs dans le même panier. Puissent nos dirigeants retenir la leçon et éviter un clash économique catastrophique dans la région »*.

Dejan Terglav : Le progrès social passe par de actions hardies et originales

« Dans les entreprises, dans chaque administration, sur les lieux de travail et de vie, il faut nous faire entendre pour que le progrès social soit au rendez-vous ! », a martelé Dejan Terglav, lors de son intervention devant les équipes de responsables du secteur lait, réunies à Fréjus. Par là même, il entendait justifier la solidarité de la FGTA-FO à l'appel à la journée de grève et de mobilisation du 9 octobre 2018 lancé par la Confédération Force Ouvrière et quelques autres organisations syndicales. *« Défendre nos droits ne suffit pas ! Il nous faut en conquérir de nouveaux ! »* a-t-il encore déclaré. Bien conscient que le contexte économique et social est difficile, Dejan Terglav n'en est pas moins convaincu que FO doit agir, mais surtout pas s'engluer dans des journées d'action à répétition inefficaces, sinon inaudibles. *« La société change, le monde du travail change. Aussi, nos modes d'actions doivent également évoluer. Il nous faut promouvoir des actions hardies et originales pour espérer enfin être entendus des pouvoirs publics et des patrons »*. La FGTA-FO va s'y employer.

Propos recueillis par Daniel Lesage

LDC : un plan de développement qui porte ses fruits

Le groupe LDC (Loué, Marie, le Gaulois, etc.), leader français de la volaille, emploie 18 500 salariés répartis sur 75 sites majoritairement implantés en France, et 7 plateformes logistiques. Avec ces 174,5 millions de résultat opérationnel en 2017, le groupe se porte bien mais les revendications FO en faveur des salariés sont nombreuses, comme le souhait d'harmoniser les avantages, améliorer les postes de travail, augmenter le pouvoir d'achat, etc. Pour y arriver, FO doit accroître sa représentativité ce qui passe par le plan de développement ambitieux mis en place par Didier Pieux, secrétaire fédéral, et les équipes FO LDC. Le FGTA Magazine a recueilli les témoignages de deux des principaux élus FO impliqués dans cette dynamique syndicale.

Jérôme Mahé, Délégué syndical central FO Agis (pôle traiteur de LDC)

Bonjour Jérôme, pouvez-vous nous préciser l'objectif du plan de développement de FO chez LDC ?

« L'objectif final est de grapiller des sièges au comité de groupe où l'on est 3e organisation syndicale avec 6 sièges sur 30. FO revendique une harmonisation des droits des salariés sur l'ensemble des sites du groupe. Pour y arriver, il faut développer notre représentativité, c'est devenu un objectif fédéral. On cherche donc à s'implanter partout où l'on n'est pas présent, mais aussi à se renforcer là où nos équipes sont représentatives.

Nous avons réussi à nous implanter chez Celtys, Arrivé et Celvia. Je suis issu du pôle traiteur, mais pour développer notre organisation, on n'hésite pas avec mon camarade Michel Deboeck à aller tracter auprès des salariés du pôle volaille. Ce travail collectif a créé une vraie cohésion entre élus du groupe LDC ».

Bruno Lanoë, chargé de mission FGTA-FO

Bonjour Bruno, quelle a été votre stratégie pour développer FO au sein du groupe LDC ?

« Avec les équipes, nous avons cartographié les sites du groupe où FO n'est pas implanté et nous nous y sommes rendus pour une première diffusion de tracts. Cela fait en tout une bonne dizaine de sites. Ces opérations nous ont permis de faire trois implantations.
- À la Toque angevine, FO a pu monter une liste pour les élections et a obtenu la représentativité.
- Chez Esprit Restauration, une liste va être présentée aux élections en fin d'année.
- Chez LDC Bourgogne, une liste de candidats FO sera aussi présentée ».

Comment parler aux salariés d'un site sur lequel on n'est pas implanté ? Quel accueil recevez-vous ?

« On parle tout simplement aux salariés de ce qui les intéresse. La politique générale de l'organisation, ils s'en moquent. Ce qu'ils veulent savoir, c'est qu'est-ce qu'on leur apporte de plus que les autres syndicats, et quelles sont nos priorités lors des négociations : les salaires et leurs conditions de travail.

On est toujours bien accueillis. On arrive toujours à décrocher des contacts. Notre proximité et notre indépendance plaisent beaucoup. Le plus difficile reste de monter des listes pour les élections. Souvent, les salariés intéressés adhérent mais se sentent trop isolés des autres salariés pour se présenter sur leur site. C'est pourquoi nous programmons toujours plusieurs passages sur les sites afin d'essayer de toucher d'autres personnes susceptibles de contribuer à une dynamique de groupe sur le site visité.

Ce qui est aussi intéressant, c'est lorsqu'une équipe issue d'une autre organisation bascule chez FO. En général, elles n'ont jamais vu un secrétaire fédéral ou un délégué de leur organisation. Le fait que nous ayons des chargés de mission et des relais dans les départements les rassure. Ils sont séduits par notre proximité et notre soutien ».

À chaque distribution, vous réussissez à faire venir des élus du groupe LDC, mais pas seulement. Certains viennent d'autres entreprises. Comment-cela se passe-t-il et quels sont leurs retours sur cette expérience ?

« Ce dépassement de fonction n'est pas toujours évident. Nos délégués sont de bonne volonté mais ils ne savent pas toujours comment s'y prendre, ils ont plutôt l'habitude du contact avec leurs collègues. Il faut donc les former à s'adresser à des salariés qui ne sont pas de leur entreprise mais du même secteur professionnel.

On sent clairement que le plan de développement que l'on a mis en place bénéficie à FO au-delà de LDC. Nos copains qui y participent sont reboostés après une opération et ça les fait aussi progresser dans leur travail au quotidien sur leur site ».

Alexandre Rault

Produits élaborés : un secteur en pleine mutation

Aliments conservés, légumes secs, produits traiteurs frais, riz, surgelés et glaces, végétaux de 4e gamme... Les produits élaborés représentent un chiffre d'affaires de 15 milliards d'euros et emploient près de 45 000 salariés. Les entreprises sont regroupées au sein de L'ADEPALE, Association Des Entreprises de Produits Alimentaires Élaborés, organisation professionnelle plurisyndicale qui réunit les fédérations suivantes : • ETF : Entreprises du Traiteur Frais • FIAC : Fédération des Industries d'Aliments Conservés • FNLS : Fédération Nationale des Légumes Secs • EGS : Entreprises des Glaces et Surgelés • SRF : Syndicat de la Rizerie Française • SVFPE : Syndicat des fabricants de produits Végétaux Frais Prêts à l'Emploi.

Ce secteur très important de la filière agroalimentaire française connaît depuis plusieurs années de profondes mutations dues notamment aux changements de comportement alimentaire des consommateurs, qui recherchent à la fois plus de simplicité dans la mise en œuvre des produits (on prend de moins en moins de temps pour préparer les repas) mais aussi plus de qualité, tant sur le plan nutritionnel que sur celui de la sécurité alimentaire. Il doit aussi répondre à de nouvelles réglementations (normes environnementales, traçabilité, emballages...) et moderniser ses processus industriels, souvent trop vétustes.

Sur le plan des emplois, le secteur est confronté à deux facteurs contradictoires : des restructurations qui entraînent des plans de licenciement et d'autre part une difficulté pour nombre d'entreprises de recruter. Pour Didier Pieux, Secrétaire fédéral chargé de la branche, *« les DRH ne parviennent pas à recruter sur des postes qualifiés car l'image des métiers de l'agroalimentaire est dégradée. Il y a eu une volonté de mener des politiques de bas salaires et du coup, les métiers n'attirent plus les jeunes. Il y a aussi le problème de l'organisation du temps de travail. Dans la maintenance, par exemple, beaucoup préfèrent aller vers des secteurs où les horaires sont plus souples, et les acquis sociaux meilleurs. Du coup, il y a un ensemble à améliorer parce que l'attractivité n'est pas au rendez-vous. »*

Vers une branche unique, réunissant produits élaborés et charcuterie

Le secteur est également confronté à l'obligation de rapprochement des branches : celle des produits élaborés Adepale va, dans un proche avenir, fusionner avec celle de l'industrie charcutière. Le rapprochement s'est amorcé l'année dernière. Historiquement, les deux entités ont longtemps été dans les mêmes murs et ont gardé une certaine proximité, notamment parce que la plupart des groupes sont sur les mêmes marchés et que des entreprises comme Fleury Michon, Herta, Marie et le groupe LDC sont sur les deux champs. Il y a des logiques de métiers : aujourd'hui, dans l'industrie agroalimentaire, au-delà du produit, les machines qui font les plats cuisinés et celles qui font du saucisson ne sont pas très différentes ; il y a des métiers transverses qui font qu'il y a une cohérence de mutualisation des outils. Le rapprochement aurait pu se faire plus tôt, mais cela avait bloqué parce qu'il y a de gros enjeux au niveau des structures : chaque fédération a son organisation et sa vision politique et cela pose inévitablement des problèmes. Didier Pieux est pourtant relativement confiant sur cette perspective : *« Pour nous, partenaires sociaux, il y a une logique de rapprochement parce qu'il n'existe pas énormément d'écart entre deux branches qui travaillent sur les mêmes sujets. Mais cela demande de la méthode et du temps. Je pense que d'ici deux ans, nous aurons une convention collective unique qui couvrira les deux secteurs. Bien sûr, nous identifions les points forts et les points durs mais globalement, tant au niveau des salaires que des avantages sociaux, cela devrait bien se passer. »*

Les salariés veulent être davantage considérés

Par ailleurs, il faut tenir compte de la tendance grandissante des consommateurs à exiger une nourriture plus saine, avec des composants moins opaques, moins *« industriels »*...Cette tendance se retrouve au niveau des salariés, dont la santé n'était pas une préoccupation majeure des employeurs. Ils utilisaient des produits plus ou moins nocifs et on leur faisait faire des choses pas toujours régulières : n'oublions pas les scandales liés à la viande de cheval dans les produits Spanghero, voire à des viandes avariées utilisées dans des préparations... Aujourd'hui, dans l'agroalimentaire, il n'y a pas de reconnaissance, de considération du salarié, qui n'est qu'un pion pour faire fonctionner un

système. Or aujourd'hui, les salariés doivent être acteurs, pas exécutants. Le monde a changé, on a maintenant sur le marché de l'emploi des profils qui réfléchissent, qui savent pourquoi ils sont là : ils veulent avoir des perspectives, être considérés et faire un travail motivant. *« En France, précise Didier Pieux, nous avons la chance d'avoir deux facteurs essentiels qui nous permettent d'avoir des produits de qualité : la conscience professionnelle et l'expertise. Quand les salariés sont bien, quand leurs compétences sont reconnues, ils sont attachés à leur entreprise. Sur ce plan, l'agroalimentaire est très en retard mais le patronat sera bien obligé d'aller vers davantage de bienveillance parce qu'on demande de plus en plus d'expertise et de transparence au niveau des produits. Aujourd'hui, quand on voit que les actionnaires continuent à se gaver et que d'un autre côté les salaires stagnent, on se dit qu'il est plus que temps de redresser la barre. À nous et à la nouvelle génération de changer tout cela, mais ça va être long. »*

Notre force, c'est le collectif

La représentativité de FO dans la branche est actuellement à 20,63 %. L'objectif de la Fédération est bien évidemment de progresser lors des élections qui vont se multiplier dans les prochains mois, en raison du renouvellement 2018-2019 et de la mise en place des CSE. Le secrétaire fédéral et les développeurs sont plus que jamais sur le terrain pour préparer les équipes : *« Nous les accompagnons dans la recherche de candidats, sur les protocoles, dans l'information des salariés, dans le suivi... Là où nous ne sommes pas implantés, ou quand un syndicat vient de basculer, nous allons à la porte des usines pour expliquer le pourquoi de notre présence, ce qu'on apporte, comment on peut améliorer les conditions de travail, notamment à travers le CSE. L'objectif, c'est 30 %, parce que cela nous permettrait de signer seuls. Chez LDC, nous avons bien progressé, mais chez Raynal Roquelaure et William Saurin, les plans de redressement nous ont un peu affaiblis ; alors nous restons modestes, mais nous visons une progression de 1 ou 2 points au minimum, avec l'espoir aussi de nous implanter chez Bonduelle, où nous ne sommes pas encore présents, l'année prochaine. Et pour améliorer notre représentativité, nous allons partout à la rencontre des cadres et agents de maîtrise, notamment ceux qui travaillent dans la force de vente et la maintenance : eux aussi ont des problèmes, nous soutenons leurs revendications et, de plus en plus, ils nous font gagner des voix sur les 2e et 3e collèges. J'ai toujours eu un cadre dans ma délégation à l'Adepale. »*

Pour favoriser la position de FO dans le secteur, Didier Pieux a mis en place un plan d'action : *« J'ai la chance d'avoir à mes côtés des équipes qui s'investissent. Aujourd'hui, là où on est, il faut se renforcer, et surtout, aller là où on n'est pas. Nous avons établi, avec notre coordinateur Bruno Lanoë, une cartographie des sites où nous ne sommes pas présents et un calendrier d'action sur le terrain. Depuis le début de l'année, nous avons fait basculer des syndicats qui étaient chez d'autres organisations et qui sont venus chez nous parce qu'ils y trouvent du partage, de l'expérience, du soutien, de l'information. J'essaye de fédérer, de créer du réseau qui fait qu'ils ne se sentent plus seuls. Notre force, c'est le collectif et le partage. Cela implique la mise en commun d'expériences d'autres entreprises, qui peuvent être appliquées dans différentes entités par le biais de la Fédération. Comme cela, les élus ne se sentent pas seul. Des syndicats entiers basculent pour appartenir à un vrai collectif, avec des services, avec des références et du recul. C'est comme cela que nous nous sommes implantés chez La Toque Angevine, où les militants de la CGT ont basculé chez FO, et chez Esprit Restauration l'équipe où un syndicat Sud a basculé chez FO. Notre méthode, sur le terrain, c'est de dire : nous ne sommes pas là pour parler de FO, nous sommes là pour parler de vous, de vos conditions de travail, de vos salaires, de vos revendications... Aujourd'hui, nous avons de nombreux signaux plutôt positifs, qui nous incitent à continuer sur cette voie. Être face à la direction, cela donne de la force, de la crédibilité. C'est comme cela que nous avons dans nos syndicats des élus qui bossent, qui sont force de proposition. À moi d'être à leurs côtés pour leur donner les éléments dont ils ont besoin dans la négociation. »*

Les salaires 2018 signés par la FGTA-FO

Après plusieurs années sans signature en raison de propositions patronales nettement insuffisantes, la délégation FO a signé les salaires 2018 dans la branche des produits élaborés. Après de longues négociations et des débats sur le niveau réel de l'inflation... La FGTA-FO a obtenu une augmentation d'1,2 % des salaires en moyenne sur la grille. Le premier niveau sera enfin au-dessus du SMIC avec une hausse d'1,3 %.

La FGTA-FO n'est toutefois pas dupe des intentions de la partie patronale qui a accepté pour une fois de faire des efforts minimes en raison du futur rapprochement avec la branche des industries charcutières, socialement mieux-disante. Le retard à combler pour se mettre au même niveau explique en partie que cette année, un accord décent a pu être trouvé.

À la demande de FO, d'autres négociations doivent s'ouvrir pour améliorer la qualité de vie au travail des salariés en fin de carrière. L'objectif est de prévoir un aménagement des horaires et des conditions de travail adaptées, sans conséquences sur les revenus et les cotisations retraite.

Faire face : l'expérience de nos délégués sur le terrain

Lionel Duzer

Chez Euralis, FO tire le signal d'alarme

Un nouveau plan social, annoncé en janvier 2018, va supprimer 313 postes dans le pôle alimentaire. Les syndicats de salariés ont appelé, dans un communiqué daté du 11 avril 2018, à arrêter la casse au sein du groupe coopératif Euralis. Ils dénoncent des erreurs stratégiques dramatiques pour les résultats et l'emploi.

Ils formulent une douzaine de griefs, parmi lesquels : une stratégie qui génère peu de croissance, un endettement qui s'envole (200 millions d'euros en 2018) malgré la vente de très nombreux actifs, des erreurs de casting (5 DRH en 7 ans sur le pôle alimentaire), des emplois détruits (500 sur le pôle alimentaire entre 2012 et le PSE en cours...), aucune vision claire au-delà de l'horizon 2020...

L'entreprise, qui emploie 4 800 salariés, est structurée en plusieurs pôles. Les craintes concernent principalement le pôle alimentaire, spécialisé dans la charcuterie industrielle (Rougié, Montfort) et les plats préparés pour traiteurs (Stalaven), où les postes vont être supprimés. Les délégués s'inquiètent également pour le pôle agricole, lui aussi en difficulté pour la première fois depuis 80 ans. Les marques principales du pôle, Stalaven ou Rougié, fleurons dans leurs domaines, ont été transformées en business units, qui équilibrent à peine leurs comptes avec un chiffre d'affaires désespérément stable, dénoncent les délégués syndicaux. Le 2 mars 2018, une manifestation contre le plan social avait été organisée à Pau, au siège d'Euralis. Lionel Duzer, DSC Euralis, fait le point sur la situation actuelle :

« Chez Euralis, nous avons signé un accord sur les mesures d'accompagnement du PSE, qui ne concerne que le pôle alimentaire du groupe. Les salariés partiront avec quelque chose qui n'est pas le top, mais assez conséquent tout de même : 1 400 € par année d'ancienneté. Après, il y a un dispositif de reclassement, avec un congé de reclassement de 12 mois. Actuellement, nous faisons des commissions locales de suivi du PSE, pour que certains puissent partir avant les dates légales de départ. Au total, 313 postes ont été supprimés et deux sites fermés, Brive et Dunkerque. Il est sûr que la grippe aviaire a été une des causes, mais il y a aussi le marché du foie gras, qui est en difficulté et s'oriente vers un marché de luxe. Maintenant, nous, on s'occupe des sites qui vont fermer et on essaye de faire au mieux pour les salariés. Il y a des postes qui sont proposés sur des sites

qui sont maintenus, 75 postes sont proposés aux salariés licenciés, mais cela veut dire de passer de Dunkerque aux Hautes-Pyrénées, et bien peu sont prêts à accepter une telle mobilité, d'autant plus que l'annonce a été brutale et qu'il y a quelques mois, on disait aux salariés que tout allait bien. La DRH ne comprend pas que cela pose des problèmes aux gens d'aller s'installer à 1 000 km de chez eux pour prendre les postes qu'elle leur propose !

Quand je suis rentré dans cette coopérative, je n'imaginais pas que je vivrais plusieurs PSE, alors j'espère qu'il n'y en aura pas d'autre. Je veux ajouter que lors des NAO, ils nous ont annoncé qu'il y aurait 0 % d'augmentation pour les salariés ! Or ceux qui restent travaillent de plus et plus dur ! Ils auraient pu au moins compenser l'inflation ! Du coup il y a une perte de pouvoir d'achat qui n'est pas négligeable. Et il y a des pôles qui ont des augmentations. On est dans une coopérative, normalement il devrait y avoir de la solidarité entre les pôles. Il semble que ce n'est pas le cas. »

Chez Labeyrie, sortir des conséquences de la grippe aviaire

Sylvie Darrieumerlou – Site de Came (64)

« La première grippe aviaire, c'était en 2016, de mai à fin juillet, on a eu des plans de formation, et une dizaine de personnes sont parties sur le site de Saint-Geours, qui n'était pas impacté... La deuxième a été plus longue, elle a commencé en avril 2017 et s'est terminée fin août. Il y a eu quelques formations, moins longues parce que presque tout le monde avait son CQP, il y a eu du chômage technique, mais l'impact financier a été moindre, moins violent. Chaque salarié a été reçu par le responsable du site pour qu'il nous donne un montant approximatif de ce qu'on allait perdre et dans les faits, ça a été moins que ce qu'il nous avait annoncé. Maintenant, il y a toujours la crainte d'en avoir d'autres, on a passé l'hiver à observer s'il n'y avait pas d'autres cas, il y en a eu, mais c'était très limité, et là, ils n'ont pas hésité à mettre des plans d'action et à éliminer toute la production pour éradiquer la maladie à la base.
Notre crainte, c'est, comme on est deux établissements distincts, qu'ils nous disent qu'ils veulent les fusionner. Ici, nous sommes 217 salariés, À Saint-Geours, ils sont plus nombreux, mais on n'a pas les mêmes métiers et les mêmes préoccupations, il y a beaucoup d'administratifs et de cadres qui parlent de choses que nous ne connaissons pas dans les abattoirs. Chez eux, il y a le saumon, le foie gras et aussi la partie logistique... Le délégué, Stéphane Lecointre, connaît bien nos inquiétudes. Il y a une bonne communication avec lui, on s'écoute et on se comprend. »

Stéphane Lecointre - Site de Saint-Geours (40)

« À Saint-Geours, nous avons été très peu impactés par la grippe aviaire, à part pour la fourniture du foie gras, mais la direction a réussi à en acheter ailleurs. D'ailleurs, quand on voit les résultats de Labeyrie, on s'en est très bien sortis. La baisse de volume de canards a été compensée par une augmentation des prix.

Pour ce qui concerne le groupe, on est en pleine interrogation parce que cela fait presque un an que nous avons changé de président et en ce moment, c'est le jeu des chaises musicales, on met en place un DRH industriel, un DRH tertiaire et un pour la logistique... On découpe les activités. L'année dernière, lors des NAO, ils ont essayé de nous rallonger le temps de travail de près de 60 heures par an en nous supprimant les pauses payées. La DRH a fait une consultation illégale des salariés, 95 % d'entre eux ont voté non. On a tenu bon. Et la DRH a été licenciée. Nous avons les élections au mois de mars et cet hiver, nous allons entrer en négociation du protocole préélectoral avec le responsable RH. Ce qui me gêne avec la fragmentation des directions de ressources humaines, c'est que nous représentons tous les salariés, pas seulement ceux des établissements industriels ou du tertiaire ou de la logistique...

Au point de vue représentativité, FO est majoritaire chez Labeyrie : nous faisons dans les 47 % des suffrages, la CGT 20 % et un autre syndicat, la CAP, le reste. J'espère que les prochaines élections vont nous être favorables, mais il y a toujours des inconnues. Pour la syndicalisation, c'est compliqué : il faut se battre. C'est difficile de remplacer les départs à la retraite, parce que c'étaient souvent les anciens qui se syndiquaient. Les jeunes, ils achètent un service. Le collectif, ça ne leur parle pas... Alors je mets en avant tous les avantages qu'on obtient en adhérant au syndicat. Parce que si on perd des militants sur le terrain, ce sera difficile d'agir. »

Olivier Grenot

Humanis
Protéger c'est s'engager

Retraite
Prévoyance
Santé
Épargne
Dépendance

NOTRE EXPERTISE ACCOMPAGNE VOS NÉGOCIATIONS

60*

C'EST LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXPERTISE D'HUMANIS DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES NÉGOCIATEURS

Qui a dit que vous étiez seul à vous engager pour la protection sociale des salariés ?

Les experts **Humanis** sont à vos côtés et vous conseillent dans la négociation et la mise en place d'accords d'entreprise et de branche en santé, prévoyance et épargne salariale. Acteur majeur de la négociation paritaire collective depuis 60 ans, le Groupe **Humanis** partage les mêmes valeurs et objectifs que vous : l'humain au cœur de la négociation pour le bien-être des salariés.

Contactez votre interlocuteur : **Jean-Paul Lefebvre**
06 08 74 84 75 • jeanpaul.lefebvre@humanis.com

humanis.com

FRED & FARID | 佛瑞佛瑞 © Aurelien Chauvaud. *Source : En 1956, la CRI (institution à l'origine du groupe Humanis) permet la mise en place des premiers accords de protection sociale dans l'entreprise.

GIE HUMANIS Assurances De Personnes Groupement d'Intérêt Economique Immatriculé au RCS de NANTERRE sous le n°753 188 333 Siège social : 139/147 rue Paul Vaillant-Couturier 92240 MALAKOFF.

Saisonniers agricoles, n'oubliez pas de réclamer votre chèque santé !

Depuis le 1er janvier 2016, votre employeur doit vous proposer une couverture complémentaire santé et vous informer sur ce dispositif, quel que soit le secteur d'activité et la taille de l'entreprise. Si vous êtes en CDD de moins de 3 mois dans le secteur agricole, vous pouvez bénéficier d'un versement santé.

Les CDD de moins de 3 mois représentent « près d'un million de salariés » concernés dans le secteur agricole. Les activités relevant de la production agricole sont les cultures spécialisées, les champignonnières, les élevages spécialisés de gros animaux, les élevages spécialisés de petits animaux, les cultures et élevages non spécialisés, la viticulture, la sylviculture (hors ONF), les exploitations de bois, les scieries fixes, les propriétaires forestiers, les entreprises de travaux agricoles et forestiers, les teilleurs de lin, et les coopératives d'utilisation de matériels agricoles (Cuma).

L'avenant 5 du 28 septembre 2016, signé par FO, a donc permis de mettre en place le dispositif du versement santé pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à trois mois. Ainsi, les salariés couverts par le régime collectif agricole bénéficient de la couverture complémentaire :

• *« dès le 1er jour de leur embauche, s'ils sont en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD) de plus de trois mois ;*

• *bénéficient du versement santé dès lors qu'ils remplissent les conditions fixées dans l'accord, dont celle exigeant d'être couvert par un contrat responsable d'assurance santé, s'ils sont en CDD de moins de trois mois. »*

Le chèque santé reste mal connu et peu demandé par les salariés saisonniers.
Il permet pourtant d'alléger le coût d'une complémentaire santé individuelle pour les salariés qui effectuent des CDD, et sont travailleurs saisonniers.

Cette aide individuelle est versée mensuellement par l'employeur et est égale au versement de la part patronale auquel s'ajoute une majoration de 25 %.Pour en bénéficier, les salariés doivent être informés du dispositif par l'employeur, de la demande de versement auprès de leur employeur et d'un contrat individuel frais de santé responsable.

Exemples :

> Pour un temps plein en CDD moins de 3 mois :

Le montant de la cotisation santé mensuelle est de 34€ (accord conventionnel national). Votre employeur finance cette cotisation à hauteur de 50%. Votre versement santé sera donc de 34€ x 50% soit 17€.

> Dans le cas d'un CDD du 1er avril au 31 mai pour 130 heures par mois.

Le calcul est proratisé :

(17€ X (130h /151,67)) x 125% = 18,21€.

Le montant mensuel du versement santé s'élève donc à 18,21€. Ce montant devra être versé sur la fiche de paie pour les mois d'avril et mai.

Le versement santé est un droit, n'hésitez pas à le demander auprès de vos employeurs.

Patricia Drevon
Secrétaire fédérale

Déshydratation de luzerne, quel avenir pour les petites branches ?

Dans le cadre du dialogue social au sein de la Convention collective de la déshydratation de luzerne, petite plante verte aux sympathiques vertus écologiques, les années s'écoulaient tranquillement. L'alternance des bonnes années et de celles plus délicates n'entamait pas la volonté des partenaires sociaux de construire une relation sociale durable et de confiance.

Cependant, la volonté des dirigeants de la République Française de tout vouloir normer, simplifier, est venu troubler les rapports.

Comment réussir à garder nos spécificités de petite branche régionale dans un tel contexte ?

La culture de la luzerne connaît des périodes de récoltes longues nécessitant la présence de personnels saisonniers pendant 6 mois de l'année.

La Convention collective régionale, comportant des aménagements du temps de travail particuliers et des compensations spécifiques pour les salariés, est attractive par rapport aux autres sources de travaux saisonniers et aux autres secteurs d'activité dans le territoire champardennais Donc, l'idée première a été de transformer notre convention en l'actualisant par rapport au Code du travail, mission effectuée rapidement. Ensuite les partenaires sociaux, encadrés et appuyés par les services de la DIRECCTE, ont décidé de la transformer de convention collective régionale en convention collective nationale.

Les discussions ont été rapides et très vite a vu le jour la nouvelle convention actualisée, les nouvelles dispositions intégrant le fonctionnement de la CPPNI ajoutées et étendues.

Et la suite ? C'est à nouveau un dossier à l'étude pour les effectifs sous le seuil des 5 000 salariés et la recherche de branche d'accueil, par la proximité des métiers. La suite a débuté le 16 octobre 2018 par une réunion des partenaires sociaux des branches des coopératives de fruits et légumes, des conserveries coopératives, des coopératives de lin et de déshydratation de luzerne.

Une équation à résoudre : comment créer une nouvelle convention qui répondent aux attentes de chacune des branches, mais surtout qui autorise la conservation des acquis et leur amélioration lorsque nécessaire pour garder l'attractivité des métiers ?

Bruno Leroy
Secrétaire fédéral en charge de la branche

ONF : la Convention Collective Nationale non signée par FO

« Il vaut mieux perdre avec ses idées qu'avec celles des autres »

Voici résumées deux longues années de négociations :

L'objectif était d'aboutir à une convention collective nationale régissant équitablement tous les personnels de droits privés de l'ONF, établissement public à caractère industriel et commercial dérogatoire (EPIC), sur l'ensemble des territoires, et constituant le socle de cet accord.

Toute la particularité de cet EPIC réside dans son double statut public/privé.

Si le public est régi par les directives de la Fonction publique, le privé a construit ses acquis à travers de conventions collectives régionales.

Force Ouvrière a résolument pris le parti de négocier une CCN pour obtenir des droits nouveaux, et en aucun cas pour perdre les acquis des régions.

Nos propositions, sur l'ensemble des domaines traités par la CCN, avaient pour objectif d'assurer une évolution tant salariale que professionnelle pour les ouvriers forestiers, les contrats de professionnalisation, les techniciens agent de maîtrise et les cadres.

L'ONF a tout simplement écarté cette logique de négociation. Pour la direction, les acquis sociaux sont source de dérives salariales. Sa seule motivation affichée était de construire une mécanique conduisant à la maîtrise de la masse salariale en créant des disparités de traitement entre les catégories sociales professionnelles, sous prétexte d'harmonisation sur tout le territoire.

En ce qui concerne les déroulements de carrières, nous demandions un référentiel de compétences par métiers et par niveau décrivant les tâches à réaliser en adéquation avec la grille de salaires. Ce système est le cœur de nombre de conventions de branche.

FO revendiquait aussi le respect de la logique « travail égal, salaire égal », ainsi que de l'égalité femme homme.

Dans le texte proposé, FO souhaitait :

- plus de référentiels de compétences pour assurer un juste paiement du travail effectué,
- plus d'avancement automatique, seule garantie de ne pas rester plus de 10 ans dans la même catégorie !

Devant le constat du refus de la part de la Direction de négocier, le syndicat FO des salariés de l'ONF de droit privé a décidé de ne pas signer la CCN.

Patricia Drevon
Secrétaire fédérale

SIAL
INSPIRE FOOD BUSINESS

Stand Groupe AGRICA

Venez découvrir les solutions
AGRICA PRÉVOYANCE
en santé, prévoyance et épargne retraite au Parc des Expositions de Villepinte
du 21 au 25 octobre
Hall 7 - Allée B
Stand 341

Crédits photos : getty images - Illustrations : agence secrète

AGRICA PRÉVOYANCE

Une nouvelle référence de la protection sociale collective des entreprises agri, agro et affinitaires.

Suivez l'actualité d'AGRICA PRÉVOYANCE :
www.groupagrica.com

AGRICA PRÉVOYANCE
Proches par nature, engagés à vos côtés

MARCHE DE CONVERGENCE DES CNN : FICT ADEPALE

Les pouvoirs publics accélèrent depuis deux ans le mouvement de rapprochement des CCN. À court terme, les branches de moins de 5 000 salariés doivent fusionner leur Convention vers une « CCN d'accueil ». Pour les autres branches, le ministère du Travail souhaite une amplification des projets de regroupement « afin d'éviter un éparpillement conventionnel ». Toutefois, aucun calendrier n'est arrêté à ce jour pour celles-ci.

Le 30 janvier 2018, la FICT a informé les organisations syndicales avoir engagé de manière volontaire une démarche de recherche de convergence avec des CCN proches de son secteur (« métiers »). Une comparaison avec trois CCN a fait l'objet d'une étude par la délégation patronale en 2017. Des points de similitude et des divergences ont été ainsi identifiés.

Différentes mesures convergentes avec la CCN des industries des produits alimentaires élaborés (ADEPALE) ont été constatées. Celle-ci couvre 44 800 salariés. Une convergence est possible qui regrouperait 80 000 salariés sur un même champ conventionnel.

La délégation patronale a proposé aux partenaires sociaux d'ouvrir des discussions avec la Commission paritaire de l'Adepale en vue d'un travail d'harmonisation vers une CCN commune d'ici à 3 ans.

Dans l'ensemble, les délégations syndicales reconnaissent qu'il est préférable d'anticiper au lieu de risquer un rapprochement imposé par le ministère du Travail dans trois ou cinq ans.

La FGTA-FO a fait observer en séance que si nous n'étions pas hostiles à ce projet qui nécessite un travail collectif important sur le plan paritaire, elle resterait vigilante sur le respect des mesures spécifiques en vigueur.

L'ADEPALE et la FICT ont rédigé une note intitulée « Proposition d'une méthodologie » accompagnée d'un projet de calendrier indicatif. La méthodologie proposée peut se dérouler en 4 phases ci-après :

Phase préalable

Décision d'ouvrir des travaux de convergence sous forme d'un accord sur le nouveau champ d'application (suivant les conseils de la DGT) par une commission paritaire mixte ;

Phase préparatoire de travail

> Pour les délégations patronales, il s'agira :
- de faire un travail de comparaison des CCN et de s'accorder sur un point d'équilibre,
- de rédiger des propositions de dispositions communes et le plan de la future CCN.

> Pour chaque organisation syndicale :
- de faire un travail de comparaison des CCN,
- de s'accorder sur un point d'équilibre.

Phase de rencontres paritaires : groupe de travail paritaire restreint mixte

Faire des propositions en vue d'une nouvelle rédaction de la CCN ;
Commission paritaire mixte : valider les propositions du groupe de travail Paritaire ou lui retourner si un consensus n'est pas trouvé.

Phase finale

Conclusion d'un accord paritaire de convergence.

Pendant ces travaux, les 2 CCN coexistent et les négociations se poursuivent dans chaque branche.

Une coordination des travaux et un calendrier prévisionnel seront établis en vue de parvenir à un accord sur le texte d'une Convention collective commune.

À défaut d'accord sur une Convention Collective commune conclu avant le 31 décembre 2020, chacune des deux conventions collectives continuera à produire ses pleins effets.

Richard Roze
Secrétaire fédéral

Le Pôle alimentaire d'AG2R LA MONDIALE

10 ans, 10 engagements pour les hommes et les femmes de l'agroalimentaire

- Co construire une protection sociale pour les métiers de l'alimentaire
- Agir en prévention santé
- Développer l'attractivité des métiers
- Promouvoir l'emploi
- Investir dans l'économie
- Soutenir l'innovation sociale
- Accompagner la jeunesse à chaque étape
- Protéger tous les salariés
- Épauler concrètement les familles en cas de décès
- Défendre le bien être des retraités

Prévoyance
Santé
Épargne
Retraite

AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain

Comité Stratégique de Filière des Industries Alimentaires (CSFIA)

Les Comités stratégiques de filière (CSF), correspondant chacun à une filière stratégique de l'industrie française, ont pour mission d'identifier de façon convergente, dans des contrats de filière, les enjeux clés et de fédérer les énergies autour de projets structurants pour l'avenir.
16 Comités stratégiques de filière ont ainsi été validés, dont celui de l'alimentaire (CSFIA).

À la mise en place du contrat de filière alimentaire, en 2013, la FGTA-FO s'est tout de suite inscrite dans les négociations paritaires. En 2015, date d'expiration, un autre accord de continuité a aussitôt été mis en place.
Cet accord signé par 36 branches patronales et 4 organisations syndicales de salariés, vise le développement des compétences et de l'emploi dans la filière alimentaire en abordant les thématiques liées à la formation, aux compétences, au handicap au travail, à la qualité de vie au travail et la structuration du dialogue social.

17 conventions collectives de branches alimentaires (viande, lait, meunerie, épicerie, produits surgelés, boissons rafraîchissantes, plats cuisinés, huiles et corps gras, sucre, bière, vins et spiritueux...) intègrent ce comité.

Le nouveau contrat de la filière alimentaire : une démarche renouvelée

Le comité stratégique de la filière alimentaire a pour mission de déterminer les orientations propres à la filière et de les traduire dans une feuille de route (le contrat de la filière alimentaire) construite autour de quelques grands projets fédérateurs et structurants pour l'avenir.

Ces projets structurants doivent donner lieu à des livrables à court et moyen termes ; notamment sur les thèmes suivants, décidés par le bureau paritaire du CSFIA :

- La transformation numérique des entreprises,
- La R&D et l'innovation,
- Le financement des entreprises,
- Le développement de l'emploi et des compétences en France,
- L'internationalisation des entreprises,
- Le défi vert/RSE.

Le contrat de filière devra faire ressortir une réelle analyse des enjeux et des impacts des actions structurantes choisies sur la filière et l'activité des industries françaises. Une attention particulière sera portée à l'articulation de la démarche globale du CSFA avec la feuille de route des Etats généraux de l'Industrie et les plans de filière.

Christian Crétier

Programme 2018

La charte poursuit trois ambitions : valoriser nos filières, nos territoires et nos terroirs ; valoriser, nourrir et servir les consommateurs de France, d'Europe et du monde ; valoriser et faire rayonner l'image et les savoir-faire de nos entreprises.

Les trois premières actions structurantes retenues sont :

- **Le numérique :** autour des thématiques clés pour les IAA (traçabilité, information produit, usines intelligentes, si pour le partage d'information dans l'entreprise et entre les acteurs de la chaine de valeur, relations client et nouveaux usages de e-nutrition, commerce et distribution connectés) avec un projet autour de la dématérialisation de l'information produit et de la numérisation de la traçabilité ;
- **L'internationalisation :** amélioration de l'offre française et de son image (marque France déclinée sur l'agro-alimentaire, association des leaders français de la gastronomie, hôtellerie et des IAA pour promouvoir les produits à l'export) ;
- **Emploi, compétences, formations :** renforcement de l'attractivité des métiers et développement des formations de la filière alimentaire.

Ces premières actions structurantes seront complétées par de nouvelles actions à définir sur :

- L'innovation (emballage, froid et capteurs du futur),
- Le financement (besoins spécifiques des IAA),
- Le développement durable, l'économie circulaire, la bio-économie et la RSE,
- L'emploi et compétences, enjeu de la digitalisation des procédés de fabrication/évolution des métiers, solliciter les observatoires, etc.

Ignorer ces évolutions serait une erreur. La FGTA-FO, au travers de notre filière, sera plus qu'un observateur !

Christian Crétier
Secrétaire général adjoint

La FGTA-FO PRÉSENTE AU SPACE 2018

De gauche à droite : Christian Leneutre, Bruno Lanoë, Alain Wanegue et Bruno Leroy

L'année 2018 a vu se dérouler la 32e édition du SPACE. Mais que veut dire SPACE pour le monde agricole et agroalimentaire ?

« Salon des productions animales - carrefour européen »
Il est désormais évident que cet événement est devenu international.
La présence de la FGTA-FO était donc une évidence pour aller à la rencontre des nombreux salariés présents sur cet évènement de grande envergure.

Quelques chiffres pour cette édition 2018 :

1 410 exposants et 108 347 visiteurs de 121 pays différents.
C'est pour nous l'occasion d'être à l'écoute des salariés des secteurs agricoles et agroalimentaires : bovins, ovins, caprins et avicoles mais aussi la production laitière et les entreprises de première transformation de viande, les secteurs des services au monde rural et agricole.

Le SPACE était placé cette année sous le signe de l'innovation au service des conditions de travail, thème cher aux syndicalistes que nous sommes, mais également de l'excellence sanitaire, sujet d'actualité également, dans la lutte contre les risques de transmission aux humains de microbes ou virus.

Aussi, c'est avec grand intérêt que nous avons fait une visite sur « l'Espace pour Demain » afin de montrer que le travail exposé par les chambres d'agriculture sur les solutions et aménagements nécessaires à l'amélioration des conditions de travail des éleveurs. Cela concernait aussi bien évidemment les salariés des exploitations, faisant remarquer que l'innovation devait être profitable à tous les acteurs de l'entreprise.

Plus que jamais, ce salon a été l'occasion de mettre en valeur les métiers, leur attractivité, et rappeler au passage que la filière agricole dans son ensemble propose des emplois aujourd'hui non pourvus.

D'un point de vue syndical, le SPACE permet de rencontrer les salariés, d'avoir un moment d'échanges privilégiés sur les sujets d'actualité que sont la réforme de la formation professionnelle, la retraite et l'assurance chômage, 3 thèmes encore en attente de décrets.

Le gouvernement actuel nous a montré avec la réforme du code du travail ses capacités à réduire et même supprimer les acquis sociaux des salariés, notamment les dispositions propres à la représentation du personnel. C'est intolérable pour notre organisation. Nous sommes très inquiets par l'ampleur des futures réformes. C'est pour cette raison que les représentants de la FGTA-FO sont allés à la rencontre des visiteurs du SPACE.

Pour autant, le syndicaliste ne se décourage pas et plus que jamais, l'heure est au combat, et, pour résister, il est impératif de sensibiliser à la nécessité de se syndiquer, de militer et de protéger les acquis sociaux.

Le développement de la syndicalisation, la formation syndicale sont les thèmes prioritaires des discussions avec les militants de passage sur le stand.

Les camarades Bruno Lanoë, Christian Leneutre et Alain Wanegue, entourés de Patricia Drevon et de moi-même tiennent à tous vous remercier. Toute l'équipe présente a été heureuse de vous recevoir, de vous écouter et de vous apporter des réponses concrètes pour vous aider... sans oublier parfois un sympathique moment de convivialité.

Bruno Leroy
Secrétaire fédéral

INACS
Se former, pour le quotidien, pour l'avenir

CSE-CSSCT : COMPRENDRE ET RÉUSSIR

Avec l'INACS :

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

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

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

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

Pour formaliser ma demande de formation, je contacte l'INACS au 01 40 52 85 10 - secretariat@inacs.fr

FO FGTA
Agir au cœur du changement

Garun Paysanne. Se syndiquer pour se défendre

Coopérative située entre Saint-Brieuc et Saint-Malo, Garun Paysanne étend ses activités à la collecte de céréales, la nutrition animale, la distribution et le conseil agronomique. À l'initiative de Bruno Lanoë, chargé de mission à la FGTA-FO, un contact a été établi avec un conducteur poids lourds de la coopérative.

Rapidement, le salarié expose ses problèmes personnels, la situation subie professionnellement et le manque d'écoute de la part de sa hiérarchie. Le constat est simple : cette personne souffre de TMS (troubles musculosquelettiques) et il lui est de plus en plus difficile de débâcher et rabâcher sa semi-remorque.

La rencontre avec Bruno permet de renseigner ce salarié, d'établir un contact avec la médecine du travail et d'alerter la direction de l'entreprise sur la situation. Plus encore : le bouche-à-oreille fonctionne. Une autre personne se manifeste et déclare qu'elle rencontre des problématiques similaires.

La négociation avec la direction et l'action auprès des organismes sociaux permettent d'entrevoir une solution qui, au départ, était « impossible », selon le supérieur hiérarchique le plus proche des conducteurs. L'effet boule de neige continue et d'autres camarades viennent se renseigner. Une date est convenue avec le chargé de mission à l'Union Départementale de Saint-Brieuc.

Lors d'une première réunion d'information, quelques-uns viennent pour adhérer, d'autres sont présents parce que l'employeur leur avait suggéré d'aller écouter le « message ». À FO, on ne travaille pas en cachette ! La deuxième réunion du 17 octobre, devrait être à l'origine de la création d'un nouveau syndicat FO dans la branche des coopératives céréalières.

La persévérance aura eu raison de l'immobilisme. De plus en plus, les salariés comprennent les effets négatifs de la loi Macron et décident de s'organiser pour défendre leurs droits.

Bruno Leroy
Secrétaire fédéral

Mise en place du CSE à Vivescia : la formation syndicale en priorité !

À la demande de Jean-Philippe Lévêque, DSC FO Vivescia, le service juridique de la FGTA-FO a participé à la réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral des futures entités de Vivescia : Vivescia Services, Vivescia Services Agriculture et Vivescia Services Transport/Agriliance. La direction du groupe a compliqué les opérations électorales en imposant un nouveau découpage des instances représentatives.

Les élections ont eu lieu et les constats sont à faire. Nous avons pu présenter des listes dans tous les collèges de chacune des entités. Le premier tour a apporté un résultat positif pour FO qui passe de 34 à 52 % de représentativité sur les 3 entités rassemblées. Félicitations pour ce résultat !

Les équipes ont travaillé dur pour constituer les listes, présenter des candidats dans chaque collège, relancer à plusieurs reprises les salariés pour le vote et gagner ces élections.

Que faut-il tirer des résultats obtenus ? Si le vote électronique simplifie les opérations dans un groupe étendant son champ d'action à 8 départements français, il n'apporte pas une progression importante en quantité de voix. Pour autant, les relances des candidats FO ont porté leurs fruits pour faire élire nos camarades au deuxième tour.

Devant l'urgence ordonnée par l'employeur pour faire fonctionner les nouvelles structures représentatives du personnel, les camarades se sont tournés vers la FGTA-FO pour demander un stage de formation sur la mise en place du CSE et ses commissions.

Les syndicats de la branche rencontrant tous des difficultés de même ordre, un stage a été programmé du 22 au 24 octobre pour les délégués des coopératives céréalières. Il rencontre un vif succès puisqu'il est complet avec 23 participants.

Selon Jean-Philippe Lévêque : *« La formation syndicale, la seule solution à la progression de nos syndiqués, de nos syndicats et de Force Ouvrière ! »*

Bruno Leroy
Secrétaire fédéral

Les conventions nationales d'objectifs et de préventions : une avancée sociale significative

Dans le secteur agricole, FO a négocié 17 conventions d'objectifs et de prévention.

Ces conventions ont pour objectif de réduire les risques d'accident du travail et de maladies professionnelles.

Les accidents et maladies professionnelles sont analysés avec des éléments apportés par les MSA. Les situations et les risques, dont le niveau de sinistralité est élevé, sont ciblés par les partenaires sociaux afin de réduire les risques professionnels au sein de celles-ci.

Des priorités définies par les filières

Ces priorités sont formalisées dans des conventions propres à chaque secteur, appelées « Conventions nationales d'objectifs de prévention », signées pour une durée de quatre ans. Celles-ci permettent aux entreprises des secteurs de se faire accompagner pour mettre en place des actions de prévention.

L'appui débute dès le diagnostic des risques professionnels et se poursuit lors de la mise en place de la démarche participative des salariés. Le choix et la mise en œuvre des actions de prévention se terminent par l'évaluation de l'impact du programme d'actions sur l'intégration de la culture de prévention par l'entreprise.

Les Conventions nationales d'objectifs de prévention en vigueur

Les secteurs	Dates de fin
Travaux agricoles et ruraux, CUMA	28/02/2022
Horticulture pépinière	19/05/2018
Maraîchage	02/09/2022
Accouvage et sélection	02/09/2022
Exploitation de bois	30/10/2018
Sylviculture	30/10/2018
Cultures fruitières	14/01/2019
Collecte, stockage, transformation de céréales	01/04/2019
Entreprises de travaux agricoles	27/04/2019
Coopératives laitières	09/11/2019
Contrôle de performances	06/12/2020
Groupement d'employeurs à vocation de remplacement	06/02/2021
Coopératives fruitière, légumière et horticole	08/02/2021
Traitement de la viande	14/03/2021
Sélection et reproduction animales	18/03/2022
Entreprises de paysage	03/06/2022

Exemple d'action mise en place :
Dans une entreprise de travaux agricoles, les salariés se trouvaient de multiples risques professionnels (asphyxie, chute, risque chimique, bruit...). Par ailleurs, les conditions de confort nécessaires au bon exercice de leur travail ne sont pas assurées (absence de douche et de vestiaire, pas de coin restauration).

Après analyse par les conseillers Sécurité Prévention de la MSA, en collaboration avec les salariés, plusieurs préconisations ont été effectuées et réalisées :

- Installation d'un système d'aspiration générale des poussières pour éviter les risques allergènes, respiratoires et de chutes dans le silo liés à l'accumulation des poussières.
- Déplacement du compresseur et du nettoyeur haute pression dans un local isolé situé à l'extérieur afin de réduire les nuisances sonores.
- Aménagement d'une pièce de vie comprenant un coin cuisine et restauration pour améliorer le confort des salariés.
- Création d'un nouveau local technique pour le stockage des huiles permettant ainsi l'utilisation d'outils d'aide à la manutention.

Un second exemple :
Dans une scierie, les bâtiments sont devenus insuffisants et un peu obsolètes, la scierie souhaite se doter d'un nouveau bâtiment plus moderne et d'installation permettant de réduire la pénibilité du travail.
Une analyse est là aussi effectuée qui aura pour conséquence :

- L'installation d'une ventouse de préhension des planches pour réduire leur manipulation manuelle.
- Mise en place de passerelles et de garde-corps.
- Création d'un sol en béton pour faciliter le nettoyage du site.
- Isolation thermique et acoustique du bâtiment.

Voila deux exemples de ce que permettent ces Conventions d'objectifs et de moyens.

FO continuera à s'investir dans les prochaines négociations des CNOP.

Patricia Drevon
Secrétaire fédérale

Nouvelle implantation chez Cerfrance Loire

FO a recueilli 50% des suffrages face à la CFDT !
Face à une organisation syndicale qui ne remplissait pas son rôle de défense des salariés dans l'entreprise, Isabelle a décidé que cela ne pouvait plus durer. Elle a adhéré à FO et constitué une liste pour les élections des représentants du personnel.
Avec l'aide de la Fédération, elle a construit plusieurs tracts pour sensibiliser le personnel aux différentes problématiques, avec comme axe principal les heures travaillées qui devaient être payées ou récupérées, mais que, en aucun cas, on ne faisait du bénévolat dans l'entreprise.
Les heures travaillées non payées ni récupérées sont une pratique courante dans les Cerfrance qui mettent des objectifs irréalistes à leurs salariés en terme d'heures à effectuer par dossier comptable, de manière à les pousser à ne pas enregistrer toutes les heures.
Isabelle et son équipe ont dit stop et cela a payé...
Elles sont motivées et sont déjà inscrites à un stage de formation syndicale.

Patricia Drevon
Secrétaire fédérale

Sauver la CCN des personnels des fédérations départementales de chasseurs

Il y a quelques années, les camarades rejoignaient Force Ouvrière et créaient le SNPFDC-FO (syndicat national des personnels des fédérations départementales de chasseurs).
Les enjeux syndicaux importants pour les salariés montraient rapidement l'importance de cet acte. La CCN des associations cynégétiques construites au fil des ans, est le témoin d'un dialogue social constructif et riche, dans lequel les représentants FO ont toujours fait entendre leurs revendications avec une certaine habileté, se traduisant souvent par une issue favorable.
Les projets de rapprochement avec d'autres branches ne trouvent pas écho auprès de nos syndiqués, jugeant les autres CCN moins-disantes au regard des nombreux acquis sociaux obtenus dans leur branche.
Les recherches et les comparaisons menées ont démontré la pertinence de cette position et les élus du syndicat ont entamé des démarches pour tenter d'expliquer l'exception de la branche, en s'appuyant notamment sur les missions données par l'État : protection de la faune et surveillance des espèces et du territoire.
Plutôt que de se laisser faire, le SNPFDC-FO a décidé de faire des propositions, voyant que la délégation patronale ne comptait que sur de possibles soutiens politiques.

S'opposer à un amalgame d'activités incompatibles...

Les possibilités étudiées ont conduit le ministère de l'Agriculture à faire, sous l'impulsion de deux organisations syndicales complices, la proposition d'une CCN « fourre-tout » des services au monde rural, qui regrouperait à la fois les maisons familiales rurales, le réseau Cerfrance de comptables, les Safer, les associations de pêche de loisirs, les associations cynégétiques et un ensemble des petites conventions agricoles ne dépassant pas un effectif de 250 salariés.
Opposée à cette proposition mélangeant des métiers et des activités très différents, la FGTA-FO a proposé un rapprochement avec la future CCN de la production agricole, qui permettrait de conserver des particularités territoriales ou des dispositions propres aux branches qui la rejoindraient.
À ce jour, FO espère toujours être entendue, mais force est de constater que notre demande trouve peu d'écho dans les bureaux du ministère, contrairement à d'autres...
Pour les camarades du syndicat, la lutte continue et il n'est pas question de remettre en cause des années de dures négociations et de combats, seulement pour satisfaire une volonté politique.

Bruno Leroy
Secrétaire fédéral en charge de la branche

L'Art de la Viande

GROUPE BIGARD - Z.I. de Kergostiou - CS 70053 - 29393 QUIMPERLÉ cedex
Tél. : 02 98 06 24 24 - fax : 02 98 06 24 99 - www.bigard.fr

apgis Institution de prévoyance

Ensemble, pour assurer votre tranquillité

Crédit photo : istock

Institution paritaire, forte de plus de 40 ans d'expérience, nous sommes spécialisés dans l'assurance collective de personnes. Nous proposons aux salariés des branches des garanties de prévoyance (frais de santé, décès, invalidité) prévues par leur Convention Collective Nationale.

Et parce nous faisons des hommes et leur santé notre priorité, nous les accompagnons à chaque étape de leur vie en proposant des services au plus près de leur préoccupation.

APGIS
12, rue Massue
94684 Vincennes cedex
Tél. 01 49 57 16 00
www.apgis.com