Agriculture Agroalimentaire magazine

N°1
Juin 2014

© Moodboard Premium - Fotolia.com

DOSSIER
Viande : de la production à la transformation

Édito
Objectifs, cibles et ligne éditoriale

L'enseignement agricole privé :
C'est quoi ?

AFASEC :
FO renégocie

L'Allocation
de Retraite Supplémentaire

FO Forêt :
histoire du syndicat

Élections MSA

Euralis
Le développement syndical

PSE
chez Géo-Madrange

INCOOPLAIT :
3e conférence mondiale

FO FGTA
Créateur de progrès social

Penser à tous, c'est avoir des idées qui s'adaptent à chacun de vous.

90%* DE NOS CLIENTS NOUS RECOMMANDENT

CONTACTEZ-NOUS AU 01 40 22 37 01

Nos 8 millions de clients nous encouragent à poursuivre notre démarche qualité. Depuis plus de 60 ans, Réunica anticipe les besoins de protection sociale et accompagne salariés, retraités et entreprises. A nous d'anticiper aujourd'hui encore afin d'avancer ensemble vers un avenir serein.

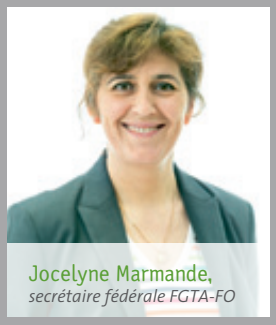
** Source : Etude Init-Marketing 2013*

ANTICIPER POUR MIEUX VOUS PROTÉGER.

WWW.REUNICA.COM

RÉUNICA

GIE RÉUNICA - Groupement d'Intérêt Economique, régi par les articles L.251-1 à L.251-23 du Code Commerce, ayant son siège social au 154, rue Anatole France - 92599 Levallois-Perret Cedex et assurant la mise en commun de moyens pour le compte d'institutions de retraites complémentaires ARRCO-AGIRC, d'institutions de Prévoyance et de Mutuelles. Ville du greffe d'immatriculation : Nanterre. Inscrit au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro 394 816 508 - Tél. : 01 41 05 25 25 - CONCEPTION & CRÉATION : M&C SAATCHI CORPORATE - EXÉCUTION : CÔTÉ AGENCE - PHOTO : AGLAÉ BORY



Jocelyne Marmande,
secrétaire fédérale FGTA-FO

Édito

« L'heure est à la mobilisation générale quand on sait le rôle crucial de la MSA... »

Chers Camarades,

Je suis très heureuse de vous présenter ce nouveau magazine entièrement consacré à l'actualité des secteurs agricoles et agroalimentaires. Ce nouveau support d'information s'inscrit dans la grande opération de transformation des outils de communication entamée depuis plusieurs mois par la FGTA-FO (supports papiers, web, charte graphique, etc.). La modernisation de nos médias répond à notre volonté profonde d'affirmer plus fortement nos positions tout en améliorant le dialogue et l'échange avec nos adhérents et nos partenaires. Les deux aspects sont indissociables. C'est en étant au plus près des problématiques des équipes syndicales sur le terrain que nous serons capables de formuler les réponses les mieux adaptées. C'est dans cet esprit de convivialité et d'échange que nous avons conçu ce magazine : présentation aérée, rubriques diverses, dossier transversal, enquêtes, témoignages et remontées du terrain. Notre objectif est simple : mieux vous informer et de faire toujours plus le lien entre la base de la production agricole et l'industrie agroalimentaire. À ce titre, parmi les nombreux sujets traités dans ce premier numéro, vous pourrez découvrir la position de la FGTA-FO sur l'inacceptable stagnation des salaires dans le secteur du bétail et de la viande, l'influence du pacte de responsabilité dans les négociations de branche sans oublier le lancement de la campagne des élections des représentants à la Mutualité Sociale Agricole qui auront lieu début 2015. L'heure est à la mobilisation générale quand on sait le rôle crucial de la MSA dans la progression de nos revendications et la représentativité de notre organisation. En espérant que vous aurez autant de plaisir à lire ce premier numéro de votre magazine que nous en avons eu à le concevoir.
Très bonne lecture à toutes et à tous.

Jocelyne Marmande
Secrétaire fédérale

Sommaire

Agriculture agroalimentaire

#1

- Édito ..... p 3
- SFOPE-MFR ..... p 5-7
- AFASEC : FO renégocie ..... p 7
- Allocation de Retraite Supplémentaire ..... p 8
- FO Forêt ..... p 9
- Dossier : La viande ..... p 11-13
- Élections MSA ..... p 15-16
- Euralis gastronomie ..... p 18
- Incooplait ..... p 19-20
- PSE chez Géo Ablis ..... p 21
- Gad : la suite ..... p 22

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 : Jocelyne Marmande - 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° ISSN : en attente

smi
Mutuelle avant tout

La Mutuelle experte en Conventions Collectives Nationales

Notre métier :

la protection sociale

- Mutuelle créée en 1926
- 769 650* personnes protégées
- 9 000* entreprises

Facilitateur de lien social

Respect des valeurs de la Mutualité : la solidarité, la transparence et l'éthique morale

Contact
David RIBOH
Tél. : 01 44 69 63 41
Fax : 01 44 69 11 81
david.riboh@mutuelle-smi.com

www.mutuelle-smi.com

(*chiffres 2013)

Pleins feux sur le SFOPE-MFR

Syndicat national FO des Maisons Familiales Rurales

Les Maisons Familiales Rurales (MFR) sont l'une des branches de l'enseignement agricole. Leurs 430 établissements, qui reçoivent 70 000 jeunes par an et emploient 8 500 salariés, y pratiquent l'alternance entre périodes « à l'école » et périodes en stage professionnel. Elles sont gérées chacune par un Conseil d'administration principalement formé de parents d'élèves et de responsables professionnels.

Pour le magazine agriculture agroalimentaire, le SFOPE-MFR (Syndicat Force Ouvrière des Personnels des MFR), acteur historique de l'Institution, a bien voulu faire le point sur la situation actuelle.

Le SFOPE-MFR : Une nouvelle ère s'ouvre

Prenant la suite de Cécile Perrin, après son licenciement de l'établissement qu'elle dirigeait, Philippe Bascoul, moniteur à la MFR de Gaillac, est devenu secrétaire national du SFOPE-MFR. Il se confie au mag agri-agro.

«Le départ de Cécile n'était pas prévu. Avec le décès brutal de René Delaunay en juillet 2013, cela nous a fait deux grosses secousses successives. Il nous appartenait de continuer à faire vivre ce syndicat national, créé dans les années 1960 par Alain Kerbriand et qui, depuis lors, fait partie du paysage des Maisons Familiales Rurales.

Philippe Bascoul
Moniteur à la MFR de Gaillac

Mieux communiquer pour mieux syndiquer

La syndicalisation, au sein des MFR, progresse même si elle est encore trop faible toutes organisations syndicales confondues. D'une part, les salariés sont très dispersés sur l'ensemble du territoire. En outre, l'Institution joue tellement bien de l'aspect familial (qui, en vérité, est de plus en plus un leurre) que certains salariés ont peur d'apparaitre comme syndiqués devant leur directeur ou leur conseil d'administration.
C'est pourquoi nous avons mis en place de nouveaux outils de communication : création du site **www.sfopemfr.com**, avec une partie ouverte à tous et une autre avec un code, accessible aux seuls adhérents, une page Facebook, ouverte à tout le monde, sans oublier la diffusion électronique de tous les comptes-rendus de réunions.
Nous avons en outre décidé de différencier les tarifs de cotisation selon les métiers exercés (directeurs, moniteurs, personnels administratifs ou résidentiels). De plus, la cotisation est à moitié prix pour une première adhésion.

Le climat avec les employeurs a bien changé

Très longtemps, le SFOPE-MFR a été composant, étant souvent le moteur de progrès à l'intention des salariés. Hélas, il semblerait que l'Union Nationale ait aujourd'hui du mal à concilier son humanisme, parfois affiché très ostensiblement, avec le bien-être ou même le simple respect de ses salariés.
De ce fait, des tensions surgissent de plus en plus souvent (voir par ailleurs) qui font que notre syndicat n'est plus prêt à tout avaler. Nos adhérents sont aujourd'hui très remontés contre l'attitude des employeurs. Si ceux-ci ne font pas rapidement les efforts nécessaires, il se pourrait fort qu'on aille vers un blocage dont personne ne sortirait gagnant.»

Commission paritaire nationale de négociation : Ils appellent cela négocier !

Il fut un temps où la C.P.N.N. était un lieu de négociation, certes, mais aussi d'échanges où l'on débattait librement et efficacement entre représentants des employeurs et des salariés. Il semblerait que cette pratique se soit perdue si l'on en croit Philippe Bascoul et Nathalie Bories, présidents en exercice de cette instance.

Jocelyne Marmande, secrétaire fédérale FGTA-FO, chargée de l'agriculture

« En juillet 2013, les employeurs se sont servis du départ précipité d'un membre excédé que les discussions n'avancent pas, pour clore sans motif une réunion sur la formation professionnelle.
Puis, en novembre 2013, lors de la négociation salariale pour 2014, ils ont inventé, à notre grande surprise, comme base de discussion l'indice des prix à la consommation des dix dernières années pour finalement nous proposer une revalorisation de la valeur du point de 0%. Alors qu'on leur demandait s'ils se moquaient de nous, ils ont maintenu leur (absence de) proposition. C'est cela qu'ils appellent « négocier ». On croit rêver !

La situation s'envenime

Tous les représentants des salariés ont demandé une nouvelle réunion, mais elle ne venait pas. Entre temps, c'est le SFOPE qui a pris la Présidence de la Commission. Lors de l'Assemblée Générale de l'Union Nationale, en avril dernier, le Président affirmait devant 2 000 personnes, sa volonté de « réamorcer le dialogue social ».
Quelle ne fut pas alors notre surprise de recevoir le 16 avril une convocation pour une réunion en mai dont l'ordre du jour avait été fixé unilatéralement par les employeurs, au mépris du Président en titre.
Pour nous, aujourd'hui, la situation est claire : nous ne signerons plus rien tant que des sujets comme les salaires, la formation, les chèques vacances, n'avanceront pas. Nous n'accepterons plus que les salariés soient, encore et toujours, la variable d'ajustement des difficultés de gestion des employeurs. Nous voulons bien du dialogue mais les moutons, c'est fini ! ».

Le C.N.E.A. : Une instance où il faut être

Composé d'une soixantaine de membres, le CNEA (Conseil National de l'Enseignement Agricole) est une instance consultative dont les votes et avis n'engagent pas le Ministre. Gilles Rougirel, qui y représente le SFOPE-MFR depuis 2003, nous livre ses impressions.

Le CNEA donne un avis sur tous les projets d'arrêtés ministériels : ouverture ou fermeture de classe, rénovation des référentiels des diplômes, etc. Mais il reçoit aussi les bilans sur la rentrée scolaire, les effectifs ou les résultats aux examens ainsi que les enquêtes sur l'insertion professionnelle des élèves issus de l'enseignement agricole.

Un quorum parfois difficile à atteindre

Composé de représentants des différents ordres d'enseignement (Public, MFR, Enseignement Privé), des organisations professionnelles (Chambres d'agriculture, FNSEA...) et des principaux syndicats de salariés, le CNEA se réunit cinq à six fois par an. Mais il arrive, particulièrement quand les syndicats de l'Enseignement Public veulent manifester leur mauvaise humeur vis-à-vis du ministère, que le quorum ne soit pas atteint. Alors, chacun repart chez lui. Ce type de boycott se produit environ une à deux fois par an.

En conclusion, le CNEA nous sert à avoir l'information et à la faire passer sur le terrain. Certes, même si certains peuvent douter de son efficacité pratique, il faut y être, ne serait-ce que pour savoir ce qui se prépare.

La M.F.R. de Gaillac en danger ?

Etablissement emblématique de la région Midi-Pyrénées, la MFR de Gaillac (Tarn) vit des heures agitées. Après une première vague en 2003 (9 départs dont 5 licenciements secs) il avait retrouvé sa sérénité. Mais voilà que depuis trois ans, la situation se dégrade à nouveau. Nathalie Bories, responsable syndicale FO, nous explique pourquoi.

«Après le départ du directeur qui avait su ramener le calme, la présidente et le Conseil d'administration se sont retrouvés avec un pouvoir qui dépassait leurs compétences. Dès lors, les difficultés se sont amoncelées et deux directeurs, pourtant de bonne volonté, en ont fait les frais, se faisant remercier sans ménagement.

Le bras de fer

Arrivé en août 2013, un nouveau directeur a voulu d'emblée exploser toute l'organisation demandant la suppression de neuf E.T.P. (Equivalents Temps Plein) pour combler un «trou» évalué à plus de 200 000 euros.
Le bras de fer s'est poursuivi plusieurs mois jusqu'à un accord, fin février, entérinant cependant la perte de cinq emplois, en départ volontaire, et plusieurs réductions de temps de travail.

Des craintes subsistent

Mais, à en croire Nathalie Bories, tous les dangers ne sont pas écartés : «Il va falloir faire le même travail avec moins de monde. Je ne suis pas sûre que cela soit possible, d'autant plus que le directeur semble se décharger sur l'équipe de plusieurs tâches qui, normalement, lui incombent. J'ai peur que l'outil soit bien malade et que la pérennité de la Maison Familiale soit un jour prochain menacée.»

Gérard Debard

AFASEC : FO renégocie

L'AFASEC (Association de Formation et d'Action Sociale des Ecuries de Courses) est née en 1988. Elle est missionnée par France Galop et la Société d'Encouragement du Cheval Français pour former et accompagner les salariés des écuries de courses tout au long de leurs parcours professionnels. L'association est gérée par la loi de 1901 et placée sous la double tutelle du Ministère de l'Agriculture et du Ministère de l'Economie et des Finances.

© Donna - Fotolia.com

La mission de l'AFASEC est double

• Assurer la formation des futurs salariés grâce à l'Ecole des Courses Hippiques AFASEC.

• Accompagner les salariés dans leurs vies professionnelles.

Pour remplir ses missions, l'AFASEC compte près de 325 collaborateurs répartis sur les quinze sites en France : les établissements de l'Ecole des Courses Hippiques, les 7 résidences, l'entreprise adaptée EPONA, le service social qui accompagne au quotidien les 4 000 salariés, les 700 élèves et apprentis et les nombreux stagiaires de la formation professionnelle continue.

L'AFASEC a dénoncé la Convention collective en date du 16 janvier 2013, car jugée trop favorable pour les salariés par la direction, notamment en terme de durée du temps de travail. Le 10 janvier 2013, la majorité des membres du Comité Central d'Entreprise a émis un avis défavorable contre cette dénonciation. Les discussions ont repris, et déjà 4 réunions ont eu lieu pour signer le protocole d'accord de substitution, deux syndicats sur trois : FGTA-FO, SHN ont signé le protocole d'accord de substitution et le 3e syndicat : FGA-CFDT, l'a signé lors de la dernière réunion de négociation. Cependant, l'ancienne convention a une durée de vie de 5 ans à la date de dénonciation.
La 1ère réunion de négociation pour les accords d'entreprise a eu lieu le 10 janvier 2014. La délégation FO est représentée par une déléguée syndicale centrale, une déléguée de site, un membre du CE, un membre du CHSCT et par le secrétaire fédéral FGTA-FO, Ronald Schouller.
2 autres réunions ont eu lieu le 21 février et le 4 avril 2014. La prochaine réunion aura lieu le 16 mai 2014.
Les réunions sont stériles. Le premier accord d'entreprise traité est les garanties sociales et le temps de travail. Pour le moment, sur les garanties sociales, l'AFASEC s'aligne sur le Code du travail pour certaines, d'autres restent à l'identique et les améliorations demandées par les syndicats sont refusées.

Ronald Schouller

ARS (Allocation de Retraite Supplémentaire) : remise en cause

De gauche à droite : Michel Millet, Jocelyne Marmande, Maria Caruso, Magali Buono et Philippe Borel.

Périodiquement, les employeurs France Galop, Cheval Français, PMU et autres services communs remettent en cause l'avantage important pour leurs 3 200 salariés et 4 300 retraités que représente l'engagement de verser un complément de retraite aux personnes comptant au moins 15 années de service auprès d'un ou de plusieurs membres adhérents de l'Institution des courses.
Cette retraite supplémentaire est gérée paritairement par l'Organisme de Retraite et de Prévoyance des Employés des Sociétés de Courses ORPESC qui gère également une prévoyance collective décès, incapacité et invalidité ainsi qu'une action sociale.
Les statuts de cet organisme montrent que son financement est principalement assuré par les ressources provenant des prélèvements opérés sur le parimutuel au profit des sociétés de courses et qui lui sont dévolues par Décret Article 31-5 et du Décret n°97-456 du 5 mai 1997.
Dans les faits, depuis de nombreuses années, les employeurs n'ont pourtant presque jamais eu besoin de financer l'ORPESC !
En effet, depuis 1930 création par règlement des ARS, les sociétés de courses ont obtenu de l'Etat l'abandon à leur profit des «biens vacants sans maître» que sont les Gains Non Réclamés par les parieurs (GNR). La seule condition requise est que ce fonds finance leurs organismes à vocation sociale. A titre d'exemple, en 2013, les GNR ont représenté 40 millions d'euros pour un budget de l'ORPESC de 36,5 millions d'euros dont 34 millions d'euros d'ARS.
Or, l'évolution des prises de paris et la modernisation des moyens de paiement font craindre aux employeurs et aux salariés une baisse sensible à terme des GNR.
Aujourd'hui, France Galop et le Cheval Français refusent catégoriquement d'avoir à nouveau à mettre la main à la poche en cas d'insuffisance des GNR. Cette prise de position est pourtant en contradiction complète avec les modes de financements prévus par les textes qui ne font à aucun moment référence aux GNR !
Les deux sociétés mères du galop et du trot viennent d'obtenir de l'Etat un appui somme toute très intéressé. Une lettre co-signée par les deux Ministres de Tutelle Agriculture et Budget adressée en octobre 2013 au PDG du PMU, demande l'ouverture d'une «concertation» avec les organisations syndicales pour procéder à la fermeture du régime actuel au premier trimestre 2014.
L'État est en effet très concerné par le sujet car il ne sait que répondre à la Commission européenne qui lui demande de se mettre en conformité avec la directive 80/987/CE concernant « le rapprochement des législations des États membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité des employeurs ». En d'autres termes : qui garantit un versement pérenne des ARS en cas d'insolvabilité ou même de disparition de France Galop et/ou du Cheval Français qui ont en charge l'engagement hors bilan de verser les ARS de toute l'institution des courses ?
Actuellement, les négociations sur la fermeture du régime sont en cours entre employeurs et salariés.
Conscients de la difficulté de maintenir dans un contexte économique général défavorable un régime de retraite supplémentaire sans cotisation salariale et à prestations définies, les représentants Force Ouvrière sont ouverts à toutes propositions constructives que pourraient présenter les employeurs regroupés pour l'occasion en une Association des Entreprises de Courses et de Paris (AECP).
À ce jour, les dernières propositions des employeurs sont totalement inacceptables pour notre syndicat. La seule fermeture des ARS aux nouveaux entrants ne suffit pas aux dirigeants de l'Institution des courses. Pourtant c'est seulement ce que préconisait le sénateur Ambroise Dupont, Président du comité stratégique des courses hippiques, dans son rapport de juillet 2013 remis aux ministres de tutelle !
Tout est revu à la baisse pour les salariés et pour les retraités : droits réduits à 75%, baisse du plafonnement à 80% de l'ensemble des retraites, réversion passant de 60 à 54%, pas d'augmentation des retraites en 2015 puis seulement +0,3% de 2016 à 2019 inclus entrainant ainsi une perte sensible du pouvoir d'achat, etc. Les employeurs veulent être sûrs de ne pas avoir à mettre un seul centime en cas de baisse des GNR !
Cette nouvelle attaque contre des acquis sociaux a pourtant trouvé une écoute compréhensive. Quatre syndicats ont accepté de signer avec les employeurs un accord de principe qui entérine ce recul social et dont les modalités devraient être reprises dans les statuts de l'ORPESC modifiés en conséquence.
Pourtant, l'institution des courses ne connaît pas la crise : le seul Groupement d'Intérêt Economique PMU affiche plus de 850 millions d'euros d'excédents qu'il reverse en totalité à ses membres dont font principalement partie les deux sociétés mères FRANCE GALOP et le CHEVAL FRANCAIS. Le «Projet PMU 2020» prévoit même de dégager 1 milliard d'euros à reverser à ces sociétés de courses ! Considérant que l'Etat est directement concerné par ce sujet, une entrevue a été demandée en janvier 2014 par la FGTA-FO aux ministres de tutelle afin d'aborder les questions et échanger dans un dialogue constructif... Les deux ministres n'ont même pas daigné répondre à nos courriers !
Dans un contexte où le patronat, souvent aidé par l'État, essaye de reprendre un à un les avantages sociaux dont bénéficient les salariés, les délégués FO de l'institution des courses FGTA et FEC réunis ne baissent pas les bras. Ils sont décidés à utiliser tous les moyens juridiques et toutes les actions syndicales possibles pour défendre sans concessions les intérêts des salariés et des retraités. Alors, affaire à suivre...

Gérard Debard

FO Forêt : histoire du syndicat

L'Office national des forêts (ONF) est un établissement public français chargé de la gestion des forêts publiques. L'ONF assure trois missions principales : la production de bois, l'accueil du public et la protection du territoire et de la forêt. Le syndicat FO Forêt est devenu un acteur social incontournable de cette institution. Volontaires, ses représentants tentent aujourd'hui de se développer pour assurer leur représentativité et défendre au mieux l'intérêt des salariés partagé entre le secteur public et le secteur privé.

Denis Yeselnik
Délégué syndical central

Le syndicat FO Forêt

Syndicalement, tout a commencé à l'ONF en 1989, lorsqu'une partie des adhérents d'un autre syndicat de Lorraine claque la porte, et se constituent en syndicat autonome. En 1992, ils rejoignent FO et prennent le nom de SNOFB FO « Syndicat National des Ouvriers Forestiers Bûcherons FO ».

En 2002, une équipe FO se constitue sur l'Ile-de-France Nord-Ouest. En 2006, le secrétaire du syndicat quitte l'ONF pour raison personnelle. Cette même année, des ouvriers forestiers de Franche Comté et de Centre Ouest rejoignent le syndicat. En 2010, les élections professionnelles s'organisent, le syndicat FO perd sa 3e place, mais reste représentatif au niveau national.
En mai 2013, nous décidons de restructurer notre syndicat en modifiant ses statuts, en constituant un nouveau bureau. Notre syndicat prend alors l'appellation FO Forêt, tenant ainsi compte de toutes les activités exercées en lien avec l'arbre et la forêt : sylviculteurs, bûcherons, élagueurs, conducteurs d'engins, commerciaux, accueil du public, encadrement des salariés sous contrats privés ainsi que les personnels de soutien.

Depuis, le syndicat commence à trouver un bon équilibre et s'organise avec une réunion trimestrielle du conseil syndical où différents sujets d'actualité sont alors abordés.

Des objectifs clairement établis

Fin 2014, les élections professionnelles vont avoir lieu. Parmi les enjeux majeurs, il y a celui de garder notre représentativité au niveau national, de reprendre notre 3e place et d'avoir des élus dans les territoires où nous ne sommes pas représentatifs. Notre objectif est aussi de développer la syndicalisation par de nouvelles adhésions.

Pour cela, la première phase consiste à se faire connaître et faire comprendre aux salariés la nécessité, l'intérêt, les avantages de se syndiquer à FO Forêt.

Aussi nous proposons à nos adhérents et sympathisants de se présenter aux élections professionnelles sur les listes FO, et de se porter candidat pour les prochaines élections MSA (Mutualité Sociale Agricole).

En lien avec notre Fédération, la FGTA-FO, le syndicat va instaurer un meilleur suivi des informations et communications fédérales à l'adresse de nos adhérents (ex. envoi des magazines FGTA-FO, magazine sectoriel agriculture agroalimentaire et autres publications). Notre fichier de contacts est actuellement mis à jour et sera envoyé à la FGTA-FO.

Notre objectif serait de sortir une page d'infos trimestrielle en traitant au mieux l'actualité de notre secteur.
Notre équipe se rajeunit et se féminise. Malgré une population largement masculine, plusieurs femmes ont rejoint FO Forêt, ce qui laisse présager de notre capacité à rassembler les salariés. Aujourd'hui, mener une vraie politique globale pour faire connaitre et apprécier notre syndicat constitue notre objectif principal.

Denis Yeselnik, délégué syndical central

Interview Sabrina Chaudesaigues

Sabrina, pourquoi t'es-tu rapprochée du syndicat FO Forêt ?
Je suis à FO depuis 2010. C'est Denis qui m'a donné envie de m'investir. Nous avions des problèmes sur le terrain. Nous sommes des ouvriers forestiers mais nous relevions d'une CCN qui ne correspondait pas à nos contrats de travail. On a pu arranger les choses grâce au syndicat.

Quelle est ta fonction ? Cela te demande-t-il beaucoup d'investissement ?
Je suis déléguée du personnel titulaire sur l'Espace Rambouillet. J'ai été élue dès ma première candidature. Au niveau de l'investissement, je n'ai pas énormément de temps avec mon fils en bas âge, mais j'arrive à participer à toutes les réunions et à faire les tournées sur le terrain.

Comment essayez-vous de syndiquer les salariés ?
Cela passe par le travail quotidien sur le terrain au service des salariés. On essaye d'accrocher les gens, notamment en vue des prochaines élections.

En tant que femme dans un milieu à forte prédominance masculine, comment cela se passe-t-il ?
Il n'y a aucun problème, on est même d'ailleurs plutôt chouchoutées. Il faut se faire sa place, ce qui est normal, mais nous aussi on a des choses à dire !

Propos recueillis par Alexandre Rault

Une nouvelle image, **de nouveaux outils...**

Le service com' répond gratuitement à toutes vos demandes en matière d'affiches, de tracts et de logos personnalisés.
Contact : alexandre.rault@fgta-fo.org

Des magazines fédéraux

Des valeurs redéfinies et résumées dans une charte

Une présentation de la fédération

Un journal juridique

Une communication sectorielle

Des magazines

Des affiches

Et bientôt un nouveau site internet.

Retrouvez nous sur : www.fgtafo.fr (boutique en ligne) - www.facebook.com/fgta.forceouvriere - twitter.com/fgtaFO
Contact : Alexandre Rault au 01 40 52 82 71 - alexandre.rault@fgta-fo.org

De la production à la transformation

S'il fallait utiliser une métaphore météorologique pour qualifier la situation économique et sociale de l'ensemble de la filière viandes, «avis de tempête» pourrait être le terme approprié. Les regards portés par trois secrétaires fédéraux donnent un aperçu sans complaisance de la situation dans les filières porcine, avicole, industriels charcutiers, traiteurs et transformateurs de viandes. Secteurs dont Michel Kerling, Didier Pieux et Richard Roze ont la charge.

La filière porcine

Corsetée par des règles plus lourdes que dans les autres pays européens, la production de porcs atteint ses limites dès le début des années 2000. Elle est désormais en déclin. Elle a diminué d'un million, passant de 25 millions de porcs produits à 24 millions. Bien que la viande de porc demeure la plus consommée en France, elle doit désormais rivaliser avec les autres viandes blanches et même de bœuf. La filière doit faire face également à la flambée des matières premières et pose le problème des rapports entre les filières végétales et animales.

Au niveau de la transformation, depuis dix ans la concurrence entre les industriels du porc et leur attentisme qui sclérose la filière porcine, d'où les diminutions des volumes, des marges et des investissements insuffisants. Aucun leader n'existe sur le marché.

La production porcine de l'Union européenne représente structurellement près de 110% de sa consommation. Les débouchés exports pays tiers sont donc devenus essentiels pour les opérateurs européens. L'équilibre du marché français est auto-suffisant mais son équilibre dépend du marché européen et mondial. Ce développement tiré par le grand Ouest s'est achevé au début des années 2000. A peu près à la même époque, la consommation en France a commencé à fléchir comme celle des autres viandes de boucherie. Un repli de la production qui s'est traduit quasi mécaniquement par une hausse des importations et une baisse des exportations alors que la balance commerciale de la filière française affiche déjà un déficit commercial de plus de 100 millions d'euros par an pour un chiffre d'affaires de 8 milliards.

Absence de stratégie et retard d'investissements

Depuis 2010, la production recule et place la filière porcine française sur une spirale dangereuse. Faute de volume, les abattoirs français mobilisent moins bien les économies d'échelles que leurs concurrents. Leurs faibles marges les privent des moyens d'investir pour moderniser des installations d'abattage et de découpe en partie vieillissantes. Leurs performances et leurs parts de marchés régressent et pèsent sur la productivité. Dans la compétition européenne, la filière porcine française souffre d'un manque de cohésion entre ses différents maillons. Entre la production et l'abattage le clivage est fréquent. Le marché du porc breton (MPB), outil de vente au cadran créé en 1972 par les producteurs pour regrouper leur offre - a atteint son but initial de défense du prix «entrée abattoir» mais n'a pas permis de construire une cohésion sectorielle, gage de compétitivité sur le moyen terme. Globalement, l'adaptation de l'offre à la demande se réalise moins vite en France que chez nos principaux compétiteurs.

Les enjeux économiques et sociaux

Au regard de ce contexte et de son évolution, pour redonner de la compétitivité, la filière porcine doit impérativement moderniser les exploitations, consolider les secteurs de l'abattage et de la transformation, refonder les relations contractuelles et commerciales tout au long de la filière et mieux valoriser la production française, notamment via l'indication de l'origine de la viande porcine (VPF). Un plan d'avenir qui va dans ce sens a été présenté en 2013 par la Délégation interministérielle aux industries agroalimentaires et à l'agro-industrie (DIIAA) ?
Au-delà de ces objectifs, il convient aussi de travailler à l'image et l'acceptabilité sociétale de la production et de son

La conférence professionnelle viande 2013

articulation avec le secteur végétal fournisseur de grains.

La stratégie proposée

Il y a nécessité de maintenir le niveau de performance technique des élevages et de produire autrement. Il convient de rechercher l'accroissement de la performance économique et environnementale par la modernisation du parc de bâtiments et d'installation de traitement des effluents. De faciliter la réalisation d'opérations de regroupement ou d'agrandissement, tout en maintenant les exigences environnementales. De mettre en place une véritable filière de valorisation des effluents via la méthanisation et sous forme de fertilisants.

Moderniser l'outil industriel abattage-découpe et réduire de façon concertée les surcapacités s'imposent. Il s'avère que pour correspondre à l'offre de production : accroissement des cadences des chaînes d'abattage des grands outils industriels de l'Ouest et l'érosion du nombre de porcs produits se sont traduits par une sous-utilisation structurelle des outils. Un abattoir qui n'est pas utilisé à hauteur de 85% de sa capacité opérationnelle perd de l'argent sur l'acte d'abattage proprement dit. En arrivera-t-on à court terme à la réduction des capacités d'abattage dans l'Ouest pour réduire les charges de structures ? Pour la FGTA-FO la question se pose.

Confrontés aux salaires à minima en Allemagne (dumping social), malgré le coût de la main-d'œuvre en France, les industriels sont conduits à investir dans la découpe et la commercialisation de pièces puisque les clients des abattoirs européens et internationaux, n'achètent plus que les découpes dont ils ont l'utilité. Cette évolution sous-entend une mutation profonde des pratiques de commercialisation et de gestion des pièces : équilibre matière et équilibre financier à réaliser.

Le prix des matières

Si la mise au point d'un indicateur d'évolution des pièces de porc est réalisé et l'élaboration d'un dispositif représentatif du suivi est en cours, en revanche la réduction de la volatilité du coût de l'alimentation animale et la recherche des outils de stabilisation des prix et de gestion des risques posent toujours problème. Faciliter la concertation de l'ensemble des partenaires de la filière, y compris la grande distribution et les consommateurs pour développer une stratégie plus coopérative, semble à la FGTA-FO bien utopique.

Valoriser la production française

Il y a nécessité de mieux valoriser la production française. Michel Kerling secrétaire fédéral chargé du secteur, souscrit au besoin de formaliser les systèmes de qualité et d'origine de la filière porcine : VPF (Viande Porcine Française), Qualität & Sicherheit, Viandes de France. Il partage le souci de développer un système de reconnaissance de la qualité française, applicable aux viandes et produits transformés, ayant vocation à être reconnu par Q.S. allemand (démarche en cours d'INAPORC pour la recherche d'une équivalence). Poursuivre l'identification de l'origine des viandes, notamment dans la transformation et l'assortir d'un cahier des charges qualité est essentiel. «La filière porcine vit une crise économique grave. Communiquer sur le logo VPF peut inciter le consommateur à privilégier la viande française qui jouit d'une réputation sanitaire sans faille» explique Michel Kerling. Ceci devrait faciliter l'ouverture de nouveaux marchés et développer l'appui aux exportateurs. Aussi conviendra-t-il d'adapter l'offre aux demandes, investir dans la découpe en abattoir pour résoudre le paradoxe du désossage, définir collectivement un mode de conditionnement unique, passer de la compétitivité par les coûts à une montée de l'offre française.

«Nuancer la perception de l'étranger» passe aussi par un échange de savoir-faire, par la revalorisation des excédents, l'approvisionnement compétitif pour les pièces déficitaires et établir des relations de plus long terme entre les maillons production, coopération, industriels et distributeurs.

Michel Kerling réagit à l'instauration du Smic en Allemagne

Michel Kerling
Secrétaire général adjoint

Le Smic sera mis en place à compter du 1er janvier 2015 et s'appliquera à l'ensemble des salariés au plus tard au 1er janvier 2017. Son montant est fixé à 8,50 € de l'heure et gelé jusqu'en 2017. «Cela a permis d'engager une négociation dans le secteur allemand de la viande. Ainsi le salaire minimum va évoluer de 7,75 € au 1er juillet 2014 à 8,75 € au 1er décembre 2016 pour les 80 000 salariés de la profession. Voilà qui est positif» souligne Michel Kerling, secrétaire fédéral chargé du secteur en France. Est-ce pour tout autant la fin du dumping social ? Michel Kerling est dubitatif : «la question du périmètre et l'application du nouvel accord européen sur les travailleurs détachés reste posée». En effet, si le texte prévoit que les salariés détachés doivent bénéficier du salaire identique aux ressortissants du pays d'accueil, la disposition ne concerne que le seul secteur du bâtiment et travaux publics. En France, la loi couvre également l'agroalimentaire. «Quid de l'Allemagne ? De la réponse à cette question dépend la fin du dumping social» estime le secrétaire fédéral FO.

Le dumping social européen : La FGTA-FO le dénonce et agit contre

Extraits de communiqués de presse

«Alors qu'un vent de révolte souffle sur la Bretagne selon les dires mêmes des acteurs politiques locaux, la grogne monte en Allemagne par rapport au dumping social exercé dans l'agroalimentaire et poussé à l'extrême dans le secteur viande. «Un système de cochon» titrait Der Spiegel le 21 octobre dernier. «Le journal écrit que des milliers de Roumains, Polonais ou Hongrois y travaillent pour un salaire horaire brut de 5 euros, le tout pour produire du porc à bas prix qui inonde le monde.» Pendant ce temps, en France au second trimestre 2013 et sur une période d'un an, les exportations de viandes sont en recul de 0,3% et les importations en progression de 2,9%. Non, la baisse de la production et de la consommation n'explique pas tout. Depuis bientôt trois ans la FGTA-FO pointe du doigt l'endroit où se trouve le problème. Messieurs les ministres en responsabilité, il est largement temps de placer le débat là où il se doit d'être : au niveau Européen.»

«La FGTA-FO et le syndicat FO Cooperl Arc Atlantique ont rencontré le ministre du Travail le 23 août. Ils ont exposé l'ensemble des éléments factuels résultant du recours massif aux travailleurs détachés dans le secteur porcin allemand : les pertes colossales des établissements français porcins (100 millions d'euros en 2011), les difficultés économiques de nombre d'éleveurs, le spectre des restructurations des établissements accompagné de licenciements cet automne.
Il n'est plus utile d'attendre. Pour les pouvoirs publics, il est temps d'agir de façon plus énergique au niveau européen pour faire infléchir la politique menée en Allemagne dans ce domaine.»

«L'horizon reste gris pour la filière porcine. L'annonce faite récemment de l'instauration d'un salaire minimum dans la viande ne doit pas laisser la filière porcine se bercer d'illusions pour l'avenir. Si une fois de plus le coût du travail est mis en avant, les principales causes des difficultés sont le retard pris par les industriels français en termes d'investissements permettant des outils performants et compétitifs mais également la taille et le vieillissement des outils de production. Dix ans que la filière est figée, que les volumes à la production baissent et que la compétition entre acteurs industriels français sclérose le secteur de la transformation. L'inquiétude quant à l'avenir de la filière persiste et faute d'un véritable plan soutenu par les pouvoirs publics visant à aider la filière porcine, de nouvelles restructurations brutales et soudaines pourraient intervenir dans les mois à venir.»

La filière industrielle charcutiers, traiteurs et transformateurs de viandes

Dans les secteurs des industriels charcutiers, traiteurs et transformateurs de viandes, on assiste à une nouvelle dégradation des résultats économiques. Confrontées entre-autres, à la hausse des prix des matières premières, les entreprises ne parviennent pas à obtenir une juste révision des prix. Près de 50% des entreprises de la profession sont en déficit. Le regroupement des entreprises se poursuit.
Bien que plus qualifié, globalement, l'emploi dans les différents secteurs stagne. «C'est une évidence, aujourd'hui les entreprises se sont pas saturées en volume» convient Richard Roze, secrétaire fédéral FGTA-FO en charge du secteur. «Par mesure d'économies, des tâches telles que le désossage ne sont plus assumées sur les sites et de se fait l'emploi se trouve directement impacté. Par ricochet les avancées sociales également».
Afin de réduire leur masse salariale, les syndicalistes FO constatent également que les entreprises ont de plus en plus recours à la sous-traitance française et étrangère. Parallèlement, les conditions de travail se dégradent dans la profession. Les expertises et enquêtes sur le terrain l'attestent : les risques psychosociaux ne sont pas pris en compte dans bon nombre de sociétés. Au nom de la productivité des réglementations et règles de sécurité sont loin d'être parfaitement respectées. Dans ce contexte économique difficile, Richard Roze voit l'ouverture du commerce vers la Chine, comme une bouffée d'oxygène. «Il doit permettre de redonner du souffle à la filière».

Filière avicole

Depuis plusieurs années, la production avicole française ne cesse de reculer. Fragilisée par les tendances structu-

relles auxquelles elle est confrontée, «la filière avicole française ne profite pas du dynamisme qui caractérise la production et la consommation mondiale de volailles qui sont pourtant en expansion».
Dans la filière, l'emploi est extrêmement fragilisé et en particulier dans les entreprises qui font de l'export. Doux et Tilly Sabco en sont des exemples révélateurs. Concernant le marché français, les petites structures souffrent de la politique de bas prix. « Seul le groupe LDC semble encore tirer son épingle du jeu » indique Didier Pieux, secrétaire fédéral chargé du secteur. L'arrêt des restitutions européennes, la vétusté de l'outil de travail, l'absence de politique d'investissement et de formations qualifiantes pour les salariés, sont quelques uns des facteurs qui engendrent le manque de compétitivité de bon nombre de petits groupes industriels. Beaucoup d'entreprises d'abattage et de transformation ne travaillent qu'à 50% de leur capacité. «Les entreprises doivent retrouver de la compétitivité afin de pérenniser l'emploi. Moderniser l'outil tout en préservant la santé des salariés et améliorer leurs compétences, tels sont les défis que doivent s'appliquer à relever les entreprises» revendiquent les syndicalistes FO. Désormais, par l'intermédiaire d' OPCALIA, l'organisme paritaire de collecte des fonds de la formation professionnelle, une politique de formation au niveau de la branche va pouvoir être réellement entreprise. «C'est vital pour le maintien de l'emploi des salariés dans la filière», explique Didier Pieux.

Daniel Lesage

GROUPE BIGARD

UN LEADER EUROPÉEN DE LA VIANDE

Le savoir-faire des femmes et des hommes pour vous faire savourer chaque jour la meilleure viande !

L'ABUS D'ALCOOL EST DANGEREUX POUR LA SANTÉ, À CONSOMMER AVEC MODÉRATION

elleetlui.communication.fr

GROUPE BIGARD
CS 70053
29393 Quimperlé Cedex
bigard@bigard.fr

BIGARD CHARAL Socopa DEPUIS 1953

Les élections à la Mutualité Sociale Agricole, un enjeu primordial pour la FGTA-FO

La Mutualité Sociale Agricole (MSA), est le deuxième régime de protection sociale en France. Il protège l'ensemble de la profession agricole et notamment les salariés avec près de 27,5 milliards d'euros de prestations versées pour 5,6 millions de bénéficiaires. Début 2015, ses ressortissants sont appelés à élire leurs représentants depuis l'échelon cantonal jusqu'à l'échelon national. Ces élus participeront à la gestion du régime. Ils constitueront les conseils d'administration au plan local, les assemblées générales puis l'émanation nationale. Ils joueront un rôle d'intermédiaire en faisant remonter à la MSA les besoins des assurés puis, en retour, en informant les ressortissants de l'action de la Mutualité. Ces élections constituent un objectif majeur pour la FGTA-FO afin de préserver sa représentativité et de faire passer ses revendications.

Un fonctionnement mutualiste unique

Le mutualisme est incarné par plus de 25 000 délégués cantonaux qui sont des ressortissants élus démocratiquement par les assurés sociaux eux-mêmes, pour les représenter durant cinq ans. Sur le terrain, ces élus issus de toutes les composantes de la profession – exploitants, salariés et employeurs – jouent un rôle de relais entre la population agricole et rurale et la MSA. Et c'est parmi eux que sont désignés les administrateurs des 35 caisses MSA, ainsi que ceux de la CCMSA (Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole).

L'action mutualiste de la MSA est différente de celle des autres acteurs du monde de la protection sociale. Elle prend la forme, pour l'ensemble de la population agricole rurale et des élus, de proximité, de dialogue, de vision globale des problématiques spécifiques.

La MSA, c'est 1 011 administrateurs et 25 820 délégués cantonaux élus. Alignée, en matière de droits des assurés, sur le régime général, la MSA présente la particularité d'offrir à l'ensemble de ses ressortissants une protection globale en matière sociale. Elle gère toutes les branches de la Sécurité sociale, à savoir non seulement la maladie, mais aussi la famille, la vieillesse, ainsi que les accidents du travail et les maladies professionnelles, mais également le recouvrement. Composée de caisses départementales, elle comporte des établissements dans chacun des départements de la métropole et des échelons locaux nombreux qui assurent un service de proximité. Force Ouvrière reste attachée à ce mode de représentation que le régime général s'est vu retirer depuis 1983, date à laquelle les pouvoirs publics ont étatisé de plus en plus la Sécurité sociale, avec toutes les conséquences que cela engendre et pour lesquelles Force Ouvrière se bat. Le monde agricole a réussi à conserver cette spécificité, et nous espérons continuer à prendre part aux actes de gestion des caisses de notre régime dans le cadre d'une vraie mission syndicale. Le système électoral au niveau des cantons, bien que compliqué, permet un maillage du territoire efficace dans la remontée des problèmes rencontrés, la vie à l'échelon local, tous collèges confondus, et permet de pouvoir envisager des actions de terrain correspondant bien aux besoins des assurés.

Une élection par collège

Pour cette élection, le corps électoral est divisé en trois collèges :

1er et 3e collèges : les exploitants agricoles, artisans ruraux selon qu'ils sont ou non employeurs de main d'œuvre permanente ;

2e collège :

- Les salariés de l'agriculture, de l'artisanat rural et des professions connexes. Cela concerne, bien entendu, les salariés de la production agricole mais aussi ceux de l'enseignement agricole privé, du Crédit Agricole, de Groupama, de la MSA et d'autres organismes comme les coopératives agricoles cotisant à la MSA.
- Les personnes percevant de la MSA un avantage de vieillesse ou d'invalidité ou une rente d'accident du travail.

La priorité, trouver des candidats

Les prochaines élections de la MSA auront lieu en janvier 2015. Ces élections sont très importantes pour le secteur agricole car elles permettent d'élire les délégués cantonaux, les représentants qui siègent aux conseils d'administrations locaux et nationaux. Les résultats obtenus par les

organisations syndicales sont par ailleurs intégrées dans le calcul global de représentativité et de représentation.
La FGTA-FO met tout en œuvre pour que ces élections soient une réussite. Il en va de sa représentativité et donc de sa capacité à faire passer ses messages syndicaux pour défendre les intérêts des salariés. Pour cela, il faut que l'organisation soit en capacité de présenter un maximum de listes, et par conséquent, de trouver des candidats pour les étoffer.
Aux dernières élections MSA, quarante départements n'avaient pas été en mesure de présenter des listes. Au vu des nouvelles règles de représentativité, et de l'enjeu de ces élections, il convient de donner toute sa place à Force Ouvrière au sein de ces instances en présentant des candidats partout. De plus, je rappelle que lorsque les listes Force Ouvrière sont constituées, nous obtenons un bon résultat. Car un seul manquement pénalise l'ensemble de l'organisation.
La FGTA-FO, en lien avec les Unions Départementales FO, a mis en place des référents chargés d'établir ces listes. Si réunion après réunion, les rangs des militants engagés dans la bataille électorale se fournissent, un nombre encore trop important de départements demeurent sans référent...
Les enjeux sont de taille avec les attaques incessantes de part et d'autre en particulier de certaines organisations syndicales, contre nos régimes de protection sociale, notre représentation est plus que vitale pour le régime. En effet, l'acceptation et le vote des COG successives fragilisent le régime. Sous prétexte d'économie, bon nombre de salariés ne sont pas remplacés et la diminution de la masse salariale a des conséquences directes sur les services rendus aux assurés et leurs ayants droit, avec également une perte d'expertise importante.
Plus nous aurons d'élus, plus nous arriverons à faire entendre nos revendications et notre voix, et même si nous ne pouvons pas arrêter l'hémorragie, tout du moins essayons de la ralentir. Les deux Fédérations, la FGTA-FO et la FEC-FO travaillent en commun sous l'égide de la Confédération qui est partie prenante dans ces élections et se tiennent à votre disposition pour vous accompagner dans toutes les démarches nécessaires.

Jocelyne Marmande - 01.40.52.86.46
jocelyne.marmande@fgta-fo.org

Pourquoi nous devons rester mobilisés jusqu'au bout

Dejan Terglav
Secrétaire général de la FGTA-FO

Dejan, en quoi ces élections sont-elles importantes pour la Fédération ?
Elles ne sont pas seulement importantes pour la Fédération, mais pour l'ensemble de l'organisation, puisqu'elles entrent dans le calcul de la représentativité globale. C'est pourquoi elles mobilisent aussi bien la Confédération que les Unions départementales, la Fédération bien sûr et, par ricochet, les syndicats.
C'est un rendez-vous incontournable, qu'il est impératif de ne pas manquer, car dans le cas contraire, cela pourrait avoir des répercutions néfastes pour tout le monde.

Quelles difficultés rencontre-t-on sur le terrain ?
La difficulté majeure, c'est bien la nécessité de mobiliser l'ensemble de l'organisation, puisque ça se passe par département. Cela veut dire que nous devons avoir des listes complètes dans chaque département. Nous avons mis en place une démarche de préparation au niveau national, mais le gros du travail se fait jour après jour au niveau de nos syndicats et des Unions départementales, qui établissent les listes sur le terrain et à qui nous apportons une assistance pratique et financière. Pour le moment, comme le souligne Jocelyne Marmande, cela reste un vrai problème de réunir des listes complètes. Mais il faut persévérer, car si nous n'avons pas un maximum de listes complètes, le calcul de représentativité sera faussé.

Quels moyens la Fédération a-t-elle mis en œuvre ?
Nous avons mobilisé l'ensemble des forces vives à la Fédération et dans l'ensemble des UD pour que chacun se sente concerné, ce qui n'était pas le cas au départ, et pour que tout le monde comprenne les enjeux. Ça, c'était la première phase. Ensuite, la Fédération va engager des moyens importants, humains et financiers, pour aider les syndicats dans les départements. Des moyens qui se chiffrent à plusieurs dizaines de milliers d'euros ! Et puis nous avons désigné Jocelyne Marmande coordinatrice de ces élections, ce qui devrait considérablement faciliter la tâche.

Y a-t-il déjà des résultats au niveau du recrutement ?
Les dernières remontées que nous avons reçues sont très favorables. Mais nous restons prudents car c'est seulement au dépôt des listes que nous connaîtrons véritablement le résultat de notre travail. Je pense que nous sommes très bien partis, mais tant que les listes ne sont pas complètes, il ne faut surtout pas se relâcher.

En quoi ces élections t'importent-elles personnellement ?
Elles me tiennent à cœur parce que ce sont les premières élections nationales que je mène, en collaboration avec tous les camarades, bien sûr. J'ai tenu à mettre à la disposition des syndicats et des Unions départementales les moyens de communication que j'ai contribué à déployer dans l'ensemble des secteurs de la FGTA-FO. Je crois que ce sera un moteur essentiel pour faire un bon résultat. Et je fais confiance au sens d'implication de l'ensemble de l'organisation pour gagner ces élections.

Propos recueillis par Olivier Grenot

La boutique en ligne **de l'adhérent FGTA-FO**

Kit du militant
Prix : 30 euros au lieu de 39 euros
1 sac avec 5 drapeaux,
5 casquettes, 5 chasubles,
10 stickers, 10 stickers simples.

Stickers
Prix empreintes : 0,40 euros
Prix carrés : 0,20 euros

Chasuble
Prix : 2 euros

Stylo à embout tactile
Prix : 0,80 euros

Clef USB 4 Go
Prix : 7 euros

Badge métallique
Prix : 2 euros

Ballon
Prix : 10 euros
les 50 ballons

Bloc Post-it carrés
Prix : 0,40 euros

Bloc Post-its rectangulaires
Prix : 0,80 euros

Drapeau
Prix : 2 euros

Casquette rouge
Prix : 2 euros

Mug
Prix : 9 euros

Retrouvez nous sur : www.fgtafo.fr (boutique en ligne) - www.facebook.com/fgta.forceouvriere - twitter.com/fgtaFO
Contact : Catherine Lelong au 01 40 52 85 14 - catherine.lelong@fgta-fo.org

Euralis gastronomie : un ambitieux plan de développement syndical

La société Montfort, issue du Sud Ouest, terre de culture du maïs, est l'une des branches du pôle alimentaire d'Euralis Gastronomie, spécialisée dans les produits de bouche, en particulier le foie gras. Afin de renforcer l'implantation de Force Ouvrière au sein de cette entreprise, Didier Pieux, secrétaire fédéral et Lionel Duzer, délégué syndical central, ont mis au point un plan de développement syndical dont ils ont bien voulu nous donner les grandes lignes.

Didier Pieux
Secrétaire fédéral

Lionel Duzer
Délégué syndical central

Lionel DUZER, Euralis gastronomie, c'est quoi aujourd'hui ?
L.D. : C'est principalement quatre sites de production : Maubourguet (Hautes Pyrénées) où je travaille et Les Herbiers (Vendée) sont des sites d'abattage et de conserverie, Sarlat (Dordogne) est spécialisé dans la conserverie et Brive (Corrèze) dans la fabrication de confits et de plats cuisinés.

Pourquoi mettre en place un plan de développement syndical ?
D.P. : C'est d'abord un enjeu politique pour notre organisation syndicale : plus on sera fort dans les grands groupes, plus on pèsera dans les négociations à tous les niveaux. Il nous appartient donc d'aller vers les salariés qui ne nous connaissent pas, et de leur expliquer ce que peut leur apporter Force Ouvrière.

A quoi pensez-vous ?
D.P. : D'abord leur présenter ce qu'ont obtenu nos camarades là où nous sommes implantés. Ensuite, nous pouvons mettre à leur disposition la structure juridique de la Fédération et notre bonne connaissance de la Convention collective. Mais nous avons aussi des atouts à faire valoir en matière de formation de nos responsables à la négociation ou à l'expression et en matière de communication grâce à notre réseau.

Quelles sont vos réussites là où vous êtes implantés ?
L.D. : Nous avons réussi à faire revenir la prime d'ancienneté qui avait été supprimée, à l'initiative du syndicat majoritaire, en 1998 lors de l'accord sur les 35 heures. Parallèlement à cela, nous avons refusé de signer l'accord sur la mutuelle obligatoire car il ne laissait pas le libre-choix aux salariés déjà couverts par leurs conjoints. Il en fut de même pour un accord dit «intergénérationnel» parce que, selon nous, pas assez favorable aux salariés de plus de 55 ans (nous demandions que ces salariés ne travaillent pas de nuit, mais six heures en journée payées sept heures car ils exercent leur métier sur des postes pénibles). Nous pouvons avancer également notre gestion au sein du CE où nous avons mis en place chèques-vacances, chèques cadeaux de Noël ou possibilités de voyages à bas prix.

Concrètement, comment allez-vous conduire ce plan de développement ?
D.P. : Nous avons fait un état des lieux et nous utilisons les forces de l'organisation. Par exemple, à Sarlat, avec l'aide du secrétaire général de l'Union Départementale, nous avons produit un tract qui va être distribué devant l'usine Euralis. Il va en être de même ailleurs : nous allons mettre à la disposition de nos équipes les moyens logistiques et matériels dont nous disposons, tracts, formateurs, site Internet...

L.D. : Nous communiquons aussi sur les combats que nous menons contre les manœuvres de nos employeurs. Pour prendre deux exemples, la production à flux de plus en plus tendu occasionnant des modifications de planning de la veille pour le lendemain. Ou alors le transfert autoritaire d'un salarié par la direction, d'une unité à une autre, voire d'un métier à un autre totalement différent (de la conserverie à l'abattoir, par exemple), ce qui engendre stress, arrêts maladie et même démission !

En fait, votre plan est ambitieux.
D.P. : Certes, mais on n'a pas le droit de ne pas essayer. Je suis convaincu que la réussite passe par le travail sur le terrain. Si on ne le fait pas, on met en danger notre organisation syndicale, donc notre raison d'être. C'est pourquoi il nous faut trouver des salariés courageux, prêts à s'engager.

Propos recueillis par Gérard Debard

INCOOPLAIT : La lettre aux syndicats FGTA-FO des industries et coopératives laitières

La 3e conférence mondiale des syndicalistes de salariés des produits laitiers s'est tenue en Argentine du 17 au 21 mars 2014 ; c'est sous l'égide du syndicat argentin Atilra que l'UITA (Union Internationale des Travailleurs de l'Alimentation) a rassemblé ses affiliés.
Une délégation de la FGTA-FO s'y est rendue ; elle était composée de Jean-Jacques Cazaumayou, secrétaire fédéral du secteur laitier, Rik Deraeve, délégué syndical du groupe Sodiaal, et d'Alain Wanegue, délégué syndical du groupe Lactalis.

À cela, nous tenons à remercier l'UITA pour l'invitation et à féliciter vivement les équipes de militants du syndicat Atilra pour la qualité exemplaire de l'organisation ainsi que pour leur hospitalité.
C'est par l'inauguration d'un centre d'éducation technique, en présence des officiels nationaux (Ministres de l'éducation, du travail et de l'agriculture) et d'Hector Ponce le secrétaire général du syndicat Atilra, que nous avons commencé cette grande rencontre internationale. Plus de 40 participants des délégations étrangères (Afrique du Sud, Allemagne, Brésil, Belgique, Chili, Pays-Bas, Nouvelle Zélande, Nicaragua, Norvège, Panama, Paraguay, Pérou, Russie, Suède, USA, Ukraine, France) se sont déplacés.

Prise de parole de Jean-Jacques Cazaumayou

C'est vous dire l'importance que nous voulions y attacher ! Cette université et son campus pourront, dès la rentrée 2014, accueillir des étudiants pour la transformation laitière ainsi qu'une école d'infirmières en vue d'un prochain projet sur la construction d'un centre hospitalier régional à Sunchales dans la province de Santa Fe au nord de Rosario. Là encore, il faut féliciter Atilra pour l'investissement matériel, humain et financier qu'il y a consacré.

Le centre d'éducation technique d'Atilra à Sunchales

La deuxième partie de la conférence a été placée sous les échanges entre participants et invités politiques sur trois thèmes :
1) le commerce et les investissements,
2) les changements climatiques,
3) les producteurs de lait et les salariés des entreprises (voir documents ci-joints).

La photo de famille de l'UITA

La FGTA-FO a pris régulièrement la parole pour dresser le bilan et ainsi promouvoir les évolutions du dialogue social dans les entreprises de l'hexagone. Nous avons aussi insisté sur le fait que nous défendons les salariés de la transformation laitière et que les producteurs de lait, dans notre pays, dépendent d'une fédération patronale. Les intérêts des uns ne sont pas forcément les intérêts des autres. Nous avons été rejoints sur ce sujet par les représentants syndicaux nationaux des autres pays européens.

La seconde journée (19 mars) a été marquée par la visite et l'intervention du Ministre de l'agriculture. Monsieur Carlos Casamiquela nous a présenté la politique agricole de l'Argentine. Ce qu'il faut en retenir, c'est que ce pays dispose de conditions climatiques très favorables qui ne sont pas encore toutes exploitées, et qu'il est le 5e pays exportateur agricole mondial de produits agroalimentaires. Pour FO, l'Argentine est un géant agricole à fort potentiel possédant une surface agricole 5 fois supérieure à la nôtre. Les exportations agricoles jouent un rôle majeur dans l'économie du pays car elles ont représenté plus de 50% de leurs exportations.

Le secteur agricole est la première source de devise du pays, emploie près de 35% de la population active et contribue très favorablement au PIB.
Les sujets abordés le 20 mars ont été principalement orientés vers la syndicalisation et le développement syndical.
En deuxième partie de la journée, monsieur Henri Bruxelles, directeur de Danone Argentine est venu, personnellement, présenter les enjeux sociaux et économiques de l'entreprise dans le pays. Son discours a été conforme à ce que nous habituent les dirigeants de ce groupe et de par notre présence, il s'est ensuite prêté librement à des discussions et des échanges avec la délégation française.

Hector Ponce, secrétaire de Atilra et le ministre de l'Agriculture

Comment pouvons-nous augmenter l'adhésion dans les grandes entreprises laitières internationales ?
Chaque organisation doit se responsabiliser, travailler sérieusement sur la question de l'adhésion en lançant des campagnes nationales et internationales en respectant les réalités juridiques, sociales et culturelles de chacun.

Comment s'organiser entre nous au sein de ces entreprises ?
Les syndicats doivent investir sur la valeur humaine en cherchant de nouveaux leaders syndicaux dans les entreprises avec un niveau de capacité pour évoluer demain comme un leader.

Comment l'initiative « pour un travail juste pour les travailleurs laitiers » peut nous aider à nous organiser au sein de ces entreprises ?
Nous devons sensibiliser les dirigeants syndicaux à travers des cercles d'études organisés par l'UITA en montrant l'importance de l'unité, de la mobilisation et de l'organisation. Dans le cas contraire, rien ne changerait.

Voici donc, les résolutions proposées par les organisations internationales dont les françaises.
La journée du 21 mars a été consacrée au débriefing de cette conférence et à une demi-journée culturelle.

La délégation FO en compagnie de nos hôtes du syndicat argentin ATILRA

Le secrétaire général Hector Ponce du syndicat ATILRA a conduit et clôturé cette conférence 2014 avec brio. Elle restera pour nous , la délégation française , un grand moment de fraternité avec les membres de ce syndicat qui nous ont traité avec un prestige incomparable. Il nous a invité pour une réunion dans 2 ans afin de préparer la 4e conférence mondiale du lait.

Propos recueillis par Daniel Lesage

Jean-Jacques Cazaumayou et Henri Bruxelles

Adhérer au plan de sauvegarde de l'emploi ou prendre le chemin de pôle emploi

Le dernier Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) intervenu en 2013 chez Géo-Madrange sur le site d'Ablis dans les Yvelines, (propriété de Financière Turenne Lafayette) a concerné 63 salariés. *«Plus si l'on considère les départs volontaires»* indique Tony Mariano, délégué syndical FO. Analyse de l'évolution du PSE six mois après son instauration.

Depuis 2011, deux autres PSE avaient déjà affecté précédemment 21 salariés de Géo-Madrange (8 dans un premier temps et 13 dans un second) victimes d'une activité charcutière déficitaire qui ne fonctionnait plus qu'à 50% de son potentiel. *«Une usine qui perd constamment de l'argent et dont les pertes sont à chaque fois recapitalisées est irrémédiablement condamnée. Nous avons souscrit au plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) parce que c'était cela ou prendre le chemin de pôle emploi»* indiquent les syndicalistes FO. L'entreprise a effectivement échappé de peu à la liquidation judiciaire.

Équipe Géo Ablis

Réussir les reconversions

Après beaucoup d'incertitudes, l'industriel Géo (racheté en 2001 par Madrange) s'est reconverti en activité traiteur. ***«C'est le moindre mal. Au demeurant on n'a pas eu le choix, c'était cela ou disparaître»*** précise le militant FO dont le syndicat s'est pleinement investi pour sauver l'outil et maintenir les emplois.

S'activer à réussir la reconversion des ouvriers et employés tel est à présent le défi des responsables FO, syndicat majoritaire chez Géo. La cellule de reclassement mise en place doit permettre aux personnels concernés de reprendre espoir en l'avenir. ***«Une dizaine de salariés qui risquaient de se retrouver sur le carreau ont ainsi pu apprendre un nouveau métier»*** se félicite Tony Mariano. Si une nouvelle activité peut redonner du baume au cœur aux salariés, elle exige de nouvelles approches professionnelles. ***«Adapter les salariés à de nouvelles compétences et expériences telle est aussi la finalité de la cellule de reclassement. Valider des contrats de qualification en constitue la démarche essentielle»*** explique le délégué FO attentif à l'évolution sociale de la nouvelle entité économique.

Rien n'est encore gagné

«Même si apparemment les choses évoluent dans le bon sens, à ce jour rien n'est encore gagné quant à la pérennité de la nouvelle structure industrielle et par là même la sauvegarde de l'emploi» relativise Tony Mariano. ***«Nous avons momentanément évité le pire : la fermeture du site. Mais rien n'est jamais définitivement acquis»***. Il va de soi, que l'entreprise manque de vécu et à besoin d'affiner son expérimentation. Il convient sûrement de prendre un peu de distance avant de tirer les enseignements économiques de la nouvelle activité. Il appartient évidemment aux membres du comité d'entreprise d'avoir un regard affûté sur tous les indicateurs susceptibles de donner de précieuses indications sur l'évolution de l'entreprise, et par là-même, la situation de l'emploi.

Les syndicalistes FO demeurent donc aux aguets avec pour leitmotiv : sauvegarder coûte que coûte les emplois.

Daniel Lesage

La formation : pierre d'achoppement du reclassement des ex-Gad

Après le séisme d'octobre 2013, quelques jours après la réunion du comité de suivi du 20 Mai 2014, Olivier Le Bras le délégué syndical central FO de chez Gad – abattoir de Lampaul-Guimiliau (Finistère) – dresse sans complaisance, le bilan de l'emploi en matière de reclassements.

Seuls 12% des 889 licenciés de l'entreprise ont à ce jour retrouvé un emploi dont 63 salariés en contrat de travail à durée indéterminée. 25% sont reclassés dans l'industrie (région Finistère), 9% se sont reconvertis dans le commerce, 7% dans des activités de service et autant dans l'agriculture et la pêche. Ils sont 45 travailleurs à exercer une activité en contrat à durée déterminée de plus de six mois.

Olivier Le Bras
Délégué syndical

Sensibiliser les salariés à la formation

Olivier Le Bras ne cache pas son désarroi et tire un enseignement de la situation. «Il est clair que les ouvriers et employés titulaires d'un métier, quel qu'il soit, ont eu plus de facilités à retrouver un emploi, que ceux dépourvus de formation. Il en est ainsi des techniciens de maintenance et du personnel administratif». Beaucoup de salariés de chez Gad, dont un bon nombre avait subi l'échec scolaire, se sont tranquillisés et contentés d'assumer au mieux les postes de travail qu'on leur avait attribués. Bien adaptés, bons professionnels, peu se sont alors préoccupés de formation. «Avec le recul, force est d'admettre que syndicalement on n'a pas été bons. Nous nous devions de les sensibiliser à l'évolution économique et sociale de l'entreprise et de la société en générale. Cet aspect des choses est à présent primordial» ne craint pas de reconnaître et d'analyser Olivier Le Bras. «Ainsi, dans l'abattoir, nous avons souvent voté contre le plan de formation qui faisait la part belle à l'encadrement au détriment des ouvriers employés. Force est aussi de reconnaître que ces derniers n'étaient pas très demandeurs et nous – FO comme d'autres syndicats – n'avons pas été assez incitatifs» précise le délégué syndical FO.

Des entreprises à taille humaine

Par accoutumance, confiance en l'avenir, par crainte d'apprendre (mauvais souvenirs de l'école), le personnel de production ne s'est pas senti concerné par d'éventuels cursus de formations. Olivier Le Bras estime qu'il ne faut pas attendre un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) pour former les salariés en amont. Rien n'est moins sur que demain. Il invite la Confédération FO à réfléchir et proposer un projet de loi imposant les employeurs à former l'ensemble des personnels et aussi enjoindre les salariés à affiner leurs compétences tout au long de la vie. Olivier Le Bras tire un enseignement du naufrage de Gad et en fait un leitmotiv : ***«Formez-vous ! insiste-t-il auprès des salariés. Rien n'est jamais définitivement acquis. C'est essentiel pour espérer rebondir et retrouver un emploi***

quand les temps deviennent pénibles». Il va jusqu'à dire que le syndicalisme FO doit intégrer cette démarche dans sa stratégie de protection de l'emploi au même titre que les salaires, conditions et sécurité au travail.

S'agissant de l'audit du cabinet Deloitte (Les Echos 27/05/2014) concernant l'éventuel redémarrage du site d'abattage de porcs de l'entreprise Gad à Lampaul-Guimiliau (projet de 7 anciens cadres), Olivier Le Bras ne cache pas son intérêt. ***«Comme au Canada, il faut revenir à des entreprises à taille humaine. Le salarié peut s'y retrouver et pérenniser le métier» estime le syndicaliste FO. Les travailleurs en ont assez d'être considérés comme des numéros. Il faut leur redonner confiance. Nous, syndicalistes, avons un rôle déterminant à jouer en la matière»***.

Daniel Lesage

ASSURER **60 BRANCHES** DE MÉTIERS, C'EST **UN MÉTIER**

AG2R LA MONDIALE est un groupe de protection sociale, acteur complet de l'assurance de personnes, pionnier et leader des accords de branche en santé et prévoyance.

AG2R LA MONDIALE dispose d'une véritable capacité à prendre en compte des problématiques professionnelles diverses et évolutives dans tous les secteurs d'activité : industrie, service ou commerce. Chaque assuré bénéficie des mêmes niveaux de garanties et de services, qu'il travaille dans une petite ou une grande entreprise. Pour plus d'informations, contactez Joël BIENASSIS Direction des Accords Collectifs - Tél. : 01 76 60 85 32 - **dac-interpro@ag2rlamondiale.fr**

AG2R LA MONDIALE le contraire de seul au monde

PRÉVOYANCE
SANTÉ
ÉPARGNE
RETRAITE

Les solutions Edenred, des bénéfices pour tous les besoins de vos collaborateurs

Edenred vous accompagne en proposant :

Ticket Restaurant®

Ticket Restaurant® est la solution pour la pause repas des salariés et des agents, en dehors de leur lieu de travail.

Une aide directe qui s'inscrit dans un cadre fiscal avantageux : une exonération de charges sociales et fiscales jusqu'à 5,33 €[1] par collaborateur par jour travaillé.

Ticket CESU

Ticket CESU pour un meilleur équilibre de vie de vos collaborateurs.

Un dispositif social innovant, en réponse aux questions liées à la parentalité, au handicap, au stress...

Et qui bénéficie d'une fiscalité avantageuse.

Ticket Kadéos®

Ticket Kadéos® est la solution qui répond aux attentes de reconnaissance de vos collaborateurs.

Valorisez leur implication et récompensez-les en leur donnant accès au plus beau choix de marques dans tous les univers de consommation.

Pour plus de renseignements, contactez-nous au 0 821 23 24 25 (0,12 € TTC/min)

Edenred

Partenaire des entreprises et des collectivités

1) 5,33 € est le plafond d'exonération de charges sociales et fiscales selon la réglementation en vigueur au 01/01/2014.

EDENRED FRANCE, S.A.S. au capital de 464.966.992 € dont le siège social est situé : Immeuble Columbus, 166-180, boulevard Gabriel Péri, 92240 Malakoff – 393.365.135 R.C.S. Nanterre - TVA Intra Communautaire : FR 13 393 365 135. Les marques mentionnées sur ce document sont enregistrées et propriété de EDENRED S.A., des sociétés de son Groupe ou de ses partenaires. Crédit Photo : Shutterstock