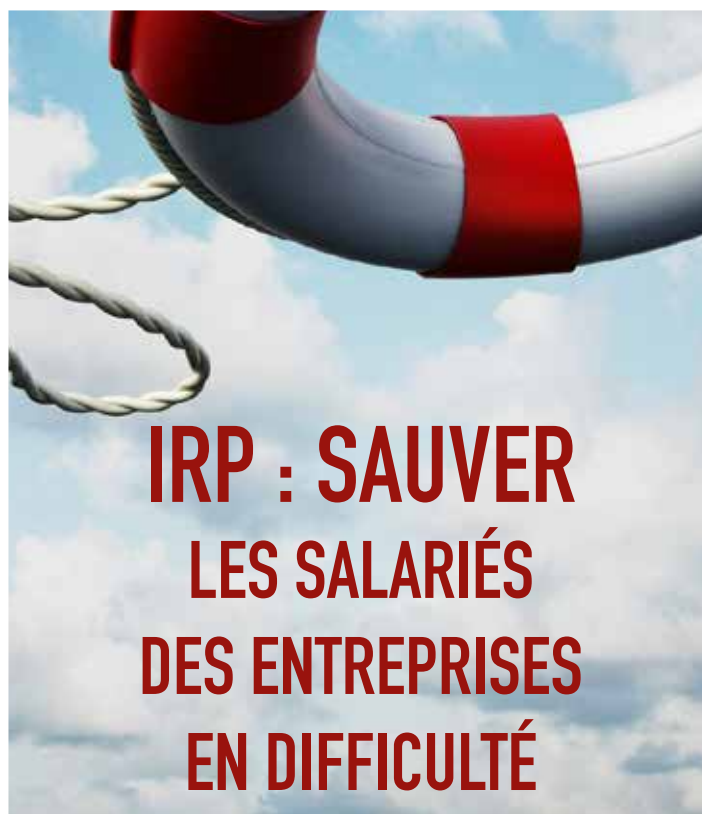




Agriculture Agroalimentaire magazine

N°8

Novembre 2017



DOSSIER

Entreprises en
difficulté, quel rôle
pour les IRP ?

Édito
Jean-Jacques Cazaumayou

Agriculture

Actualités
Pénibilité

Agroalimentaire

Portrait
Michel Hubert
Trésorierier SNPFDC

FO 
FGTA
Créateur de progrès social

ON VEUT
mmIEUX VOUS
ÉCOUTER

mmIEUX VOUS
CONNAÎTRE

mmIEUX VOUS
COMPRENDRE

POUR
mmIEUX VOUS
ACCOMPAGNER

En pensant des services toujours plus adaptés aux salariés d'aujourd'hui, en mettant la prévention au cœur de ses innovations, en agissant avec écoute et proximité, Malakoff Médéric s'engage pour le bien-être des salariés au travers de sa démarche Entreprise territoire de santé.

malakoffmederic.com



Ces services sont conditionnés à la souscription d'un contrat d'assurance collective Santé ou Prévoyance, assuré par l'Assureur de votre contrat, et proposé par l'Association de Moyens Assurance (AMA). ASSOCIATION DE MOYENS ASSURANCES (AMA) - Association régie par la loi du 1er juillet 1901 - 21 rue Laflitte 75009 Paris - N°ORIAS 16 000 160 (www.orias.fr) - N°Siren : 812 986 289. Pour plus d'informations, consultez le site : malakoffmederic.com/on-vous-mm



malakoff médéric

SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE

ON VOUS **mm**



Jean-Jacques Cazaumayou
Secrétaire fédéral

Édito

« Représentativité et syndicalisation seront nos deux critères de réussite ! »

Lors de son élection à la tête de la FGTA-FO en 2013, Dejan Terglav avait fait de la représentativité et du développement syndical sa priorité absolue. Consolider et développer l'organisation étaient ses maîtres-mots. On peut dire aujourd'hui qu'il a remporté cette première mi-temps.

Quatre années ont passé, et les résultats enregistrés en fin d'année 2016 et après ont confirmé la bonne vitalité des secteurs de l'agroalimentaire et de l'agriculture. Certains ont connu des fortunes diverses mais l'ensemble est positif et dynamique. Nous avons remporté la première manche avec des réussites laissant apparaître des progressions allant de 3 à 5 %, voire plus, dans certains secteurs professionnels.

Le travail a payé !

Pour cela, des moyens importants avaient été mis en place : création de postes de chargés de mission, organisation de conseils syndicaux structurés, animation de visites de syndicats sur le terrain, mise à disposition des équipes de toute une panoplie d'outils de communication. La mise en place de ces moyens a été, on peut le dire aujourd'hui, efficace. Outre les résultats électoraux, nous avons pu nous féliciter de conquêtes et de nouvelles implantations. D'autres fois, ce furent de véritables exploits réalisés par nos développeurs en réussissant l'installation d'un syndicat de la FGTA-FO au sein de certaines entreprises où le droit social est bafoué et la répression syndicale quotidienne.

Mais le travail n'est pas terminé !

Nos syndicats, statutairement constitués, font un travail considérable pour se développer, sous forme, par exemple,

de campagnes de syndicalisation en animant un dialogue permanent tant avec leurs adhérents qu'avec les autres salariés. Il appartient à nous tous, secrétaires fédéraux, délégués syndicaux et élus du personnel dans les entreprises, de se fixer comme objectif d'améliorer encore la représentativité de FO dans les entreprises. Pour autant, nous pouvons faire encore mieux, par exemple en agissant dans les entreprises pour transformer nos électeurs en adhérents afin de conforter nos résultats sur le long terme.

En effet, le développement syndical doit accompagner la progression de notre représentativité. Il en va de notre indépendance politique et financière, l'un n'allant pas sans l'autre. De nouveaux moyens devront apparaître lors du prochain mandat. Pour prendre un exemple concret, la numérisation doit entrer définitivement et résolument dans notre univers syndical afin de faciliter l'adhésion de nouveaux salariés.

Parallèlement, nous devons lutter contre les risques de démoralisation de nos délégués syndicaux lorsque, malgré leurs efforts et leur travail, les résultats électoraux ne sont pas au rendez-vous ou lorsque les directions d'entreprise les ignorent. Il appartient alors à la Fédération d'être vigilante et de les soutenir encore plus dans leur action.

Ce sont les bonnes décisions que nous prendrons aujourd'hui qui forgeront nos succès de demain.

Jean-Jacques Cazaumayou
Secrétaire fédéral

Sommaire Agriculture agroalimentaire

#8

- | | |
|-----------------------------------|-------------------------------------|
| ❑ Édito p 3 | ❑ Actualité p 20-23 |
| ❑ Sur le terrain agro p 5-9 | ❑ Sur le terrain agri p 24-27 |
| ❑ Dossier p 11-15 | ❑ La FGTA-FO dans les UD .. p 29 |
| ❑ Événement p 16-17 | ❑ Portrait p 30 |
| ❑ Social p 18-19 | |



AG2R LA MONDIALE

VOTRE PARTENAIRE PRÉVENTION SANTÉ

Avec le soutien d'AG2R LA MONDIALE, les partenaires sociaux des métiers de l'alimentaire se mobilisent pour votre santé.

Des risques professionnels à la santé publique, de nombreuses actions sont mises en places dans les branches de l'alimentaire grâce au pilotage partitaire fort des professions : Hygiène bucco-dentaire, TMS, sommeil, hygiène respiratoire.

Pour nous contacter :
polealimentaire@ag2rlamondiale.fr

Pour en savoir plus, consultez notre site internet :
www.observatoiresante.ag2rlamondiale.fr



PROTÉGER

PRÉVENIR

AGIR

**PRÉVOYANCE
SANTÉ
ÉPARGNE
RETRAITE**

Conférence lait 2017 : les laitiers FO en pointe dans le secteur de l'agriculture et de l'agroalimentaire



Devenue incontournable pour les équipes syndicales FO du secteur lait, la conférence annuelle professionnelle a rassemblé un record de participants les 19, 20 et 21 septembre 2017 à Guidel (Morbihan). Les 80 délégués FO représentaient 32 établissements des 8 principaux groupes laitiers industriels et coopératifs tels que Bel, Danone, Lactalis, Maîtres Laitiers du Cotentin, Savencia, Sodiaal, Terrena, Candia et Laiterie de St Père.

« Ce séminaire annuel donne le coup d'envoi de l'année sociale. Il permet d'évaluer la situation économique et sociale dans les entreprises ainsi que dans la branche. C'est aussi l'opportunité d'analyser le travail syndical des équipes sur le terrain, confrontées au contexte économique du secteur », aime à rappeler Jean-Jacques Cazaumayou, Secrétaire fédéral FO chargé de la branche laitière. La réunion a aussi pour objet de renforcer les liens entre les représentants des différents syndicats FO de la branche. « La comparaison des améliorations sociales acquises chez les uns et les autres, qu'il s'agisse des salaires, des primes, des conditions de travail ou autres, est une véritable émulation pour les responsables syndicaux des différentes entreprises », commente un délégué assidu de la conférence. C'est en effet à un véritable rapport d'activité et moral, digne d'une assemblée générale de syndicat, que se livrent les rapporteurs FO des différents groupes laitiers exposés qui engendrent commentaires et débats constructifs. « Cette approche des choses, constitue un véritable temps fort de la session qui permet de cerner au mieux la santé économique et sociale de la branche et de mieux cibler les attentes des adhérents FO. Et par là même, bien évidemment, d'orienter les revendications », commente Jean-Jacques Cazaumayou, chef d'orchestre de cet important rendez-vous de septembre. Des intervenants extérieurs de l'AG2R (Santé-Prévoyance) et de Klesia (Retraites) apportent des informations utiles et primordiales aux délégués FO afin qu'ils exercent avec le maximum d'efficacité les mandats pour lesquels ils ont été désignés ou élus.



Au premier plan : Jean-Jacques Cazaumayou, Secrétaire fédéral en charge du secteur. Au second plan : Christian Pascual, juriste à la Fédération

En juin 2018, se tiendra à Saint-Malo (35) le Congrès de la FGTA-FO. Opportunité pour le Secrétaire fédéral sortant de positionner le secteur lait dans le cadre fédéral. « La représentativité de la branche lait ne cesse de progresser. Résultat de vos investissements dans vos entreprises ainsi que de vos recherches de développement à l'extérieur, j'ai le plaisir de vous informer que nous sommes désormais « numéro un » au niveau du secteur de l'agriculture et de l'agroalimentaire », s'est enorgueilli Jean-Jacques Cazaumayou. « Je fais le pari que le nombre de représentants présents à la Conférence professionnelle de 2018 passera à trois chiffres. De nouvelles implantations en sont la gageure ! ».

Après avoir présidé à la destinée du secteur lait durant 12 ans, dans la perspective de la retraite, à l'issue du prochain Congrès fédéral en juin 2018, Jean-Jacques Cazaumayou passera la main. Chacun s'accorde à reconnaître qu'il a fait grandir cette branche professionnelle dont il est issu. Il peut être fier du travail accompli. La conférence professionnelle en est l'image intangible.

Ils ont dit...

« Les délégués syndicaux FO des entreprises laitières n'ont pas attendu la loi Travail pour négocier dans les entreprises. Cependant, plus que jamais, les délégués FO en commissions paritaires s'impliqueront sans relâche pour faire vivre les négociations de branches ».

■ Jean-Jacques Cazaumayou
Secrétaire fédéral

« Le cadre doit être respecté. Ceux qui refusent de se conduire en béni-oui-oui dans leur entreprise ont leur place à FO. Ils se reconnaissent dans les positions de Jean-Claude Mailly. Expliquer, faire respecter, avoir du résultat sont les clés du développement de FO dans le collégé encadrement ».

■ Didier Même
FO Cadre Lactalis



François Durand
Ex Délégué syndical
Candia Lons

La relève

21 participants, présents pour la première fois à la Conférence lait, entouraient les 4 retraités de l'année. François Durand - Candia Lons (64) - « devenu militant FO par accident (sic) à 22 ans, et qui revendique aujourd'hui de belles expériences humaines vécues au sein de l'organisation », étant le dernier en date à faire valoir ses droits à jouir pleinement de sa passion à supporter... l'O.M.

« Merci de votre engagement dont vous pouvez être fiers ! Pour nous tous et les jeunes militants, vous êtes des exemples ! » s'est exclamé Jean-Jacques Cazaumayou en s'adressant aux nouveaux retraités.

■ Daniel Lesage

Élections professionnelles Fleury Michon du 26 septembre 2017 Objectif représentativité

En cette année 2017, le challenge pour la nouvelle équipe FO était de taille.

Il fallait retrouver une dynamique positive auprès des salariés et préparer les élections pour la nouvelle équipe en à peine 6 mois. Et surtout prendre en compte la difficulté pour FO de ne pas pouvoir présenter des candidats sur 3 sites sur les 7 de l'Union économique et sociale.

Pour bien se préparer, l'équipe s'est faite accompagner par la Fédération ainsi que par l'Union départementale 85. Pour parfaire cette dynamique, une formation FGTA-FO à la préparation aux élections a boosté l'équipe avec l'envie de partager et de montrer les valeurs de FO aux salariés de Fleury Michon.

L'implication de l'équipe a été forte et pleine de courage, chaque jour prouvant l'efficacité du dialogue et de la négociation pour FO. Un travail constant sur le terrain et beaucoup d'audace pour préparer les futurs électeurs à ne pas se tromper au moment fatidique dans l'isoloir. Les résultats tombent sans appel.

FO Fleury Michon s'en sort avec 14,85 %, stabilise son audience, reste représentatif et sera encore présent à la table des futures négociations sur le temps de travail. L'aventure continue...



Sébastien Autin - Secrétaire du syndicat

Pour rappel, Sébastien Autin a été désigné Délégué syndical central et élu Secrétaire du syndicat il y a moins d'un an avec l'objectif de relever le syndicat FO Fleury Michon en perte de vitesse. L'objectif a été atteint avec la stabilisation de notre représentativité et le passage en dessous des 50 % d'une organisation qui avait dépassé ce seuil fatidique lors des élections de 2013. Nombre de défis sont maintenant à relever avec un calendrier de négociations bien rempli.

Félicitations à toute l'équipe pour le travail réalisé et bonne continuation à tous dans vos mandats respectifs.

■ Richard Roze
Secrétaire fédéral

Turenne-Lafayette, un empire vendu à la découpe



William Saurin, une des marques emblématiques de la Financière Turenne - Lafayette

350 millions d'euros de dettes ! Lorsque le scandale du trucage des comptes de la Financière Turenne-Lafayette (William Saurin, Paul Prédault, Garbit, Madrange...) a éclaté, 3 200 salariés de la myriade d'entreprises détenues jusqu'alors par la mystérieuse Mme Piffaut ont vu leur avenir s'inscrire en pointillés. Dans ce dossier hautement politique, l'État a décidé de s'impliquer en prêtant 70 millions d'euros, pour tenter de sauvegarder tous les sites et les emplois. Alors que les derniers détails de la revente viennent d'être validés par le tribunal de commerce de Paris, le Mag Agri-Agro vous propose un point à date. Les engagements ont-ils été tenus ?

Trois grands pôles

Après le décès de la propriétaire Mme Piffaut, la nouvelle direction de FTL a commandité un audit révélant que, pour continuer à bénéficier du financement des banques malgré des pertes, les comptes du groupe ont été maquillés. Face à des dettes colossales, le groupe aurait pu mettre la clef sous la porte. Dans un contexte de chômage élevé, ce dossier est devenu médiatique et symbolique pour les pouvoirs publics, et la FGTA-FO n'y est pas étrangère. Afin de rembourser les créanciers, l'État a mandaté la banque Rothschild pour vendre le groupe en le découpant en trois grands pôles : charcuterie, traiteur-pâtes fraîches, appertisé.

La partie pâtes fraîches (Tradition Traiteur et Pâtes Fraîches Luison) a été cédée le 14 juin à Pastacorp, par ailleurs propriétaire de Lustucru. 150 salariés sont concernés.

Le pôle charcuterie-salaisons qui emploie 1700 salariés (détenant notamment les marques Madrange, La Lampaulaise de Salaisons, Paul Pédrault et Montagne Noire) est repris par la coopérative bretonne Cooperl depuis le 15 juin.

Le pôle plats cuisinés qui comprend les marques William Saurin, Garbit, Julien Mack, Soulié Restauration, etc., va être repris par le tandem Cofigéo (Zapetti, Raynal & Roquelaure) et la coopérative Arterris.

Quel bilan social ?

Matthieu, le Délégué syndical central de William Saurin résume bien la situation : « On ne va pas faire la fine bouche, une catastrophe sociale a été évitée et au final une large majorité d'emplois a été sauvée. Chez Géo à Ablis ou chez Lorenzi, cela n'a pas été le cas malheureusement (100 licenciements). Maintenant, on sait bien qu'il y a beaucoup de doublons entre anciens concurrents et donc des économies d'échelles possibles. Les usines ont des capacités de production sous-exploitées. Toute réorganisation pourrait avoir des conséquences sur la masse salariale, c'est évident. Les plans des repreneurs sont idylliques sur le papier, nous

verrons ce que nous réserve la réalité. Cofigéo a annoncé se donner 18 mois pour faire le point sur la situation. Passé ce délai... » Même son de cloche chez Didier Pieux, Secrétaire fédéral en charge du secteur : « C'est très bien d'avoir trouvé un repreneur, maintenant on reste prudents. Il va y avoir des synergies industrielles, c'est sûr. On attend de pied ferme les annonces de business plan et d'organisation. »

Sur le plan des droits des salariés, comme le veut la loi, tous les accords collectifs sont tombés et sont à renégocier dans les 18 mois. Pour Matthieu, l'inquiétude est de mise : « Nous avons des échos en provenance de Madrange où l'harmonisation des accords entre les entreprises se fait par le bas. Avec la loi Travail et maintenant les ordonnances, ils ont le champ libre. On craint pour le 13^e mois, les RTT, le droit syndical, etc. »

Par ailleurs, si le prix de cession global des entreprises n'est pas à la hauteur des espérances, l'État, l'administrateur judiciaire et la direction intérimaire ont joué leurs rôles de manière plutôt concluante, ce qui a permis d'assurer une transition surement moins brutale pour les entreprises et les salariés. Peut-être que cette démarche sera amenée à se reproduire dans le futur, ce qui est un rare motif de satisfaction sur le front de l'emploi.

Alors que la FGTA-FO et ses élus sont mobilisés pour maintenir la pression sur les pouvoirs publics en cas de manquements des nouveaux employeurs à leurs engagements, deux autres dossiers restent en suspens : La filiale Som'baker, où 200 salariés fabriquent des pizzas fraîches, n'a toujours pas trouvé de repreneur, et l'enquête qui doit déterminer les responsabilités dans le trucage des comptes se poursuit. Même si le mal est fait, nul ne doute que tous les acteurs d'un dossier sans précédent gardent un œil sur les investigations.

■ Alexandre Rault

La conférence des sucriers : une édition 2017 mitigée



Lors de la conférence des sucriers

Depuis plusieurs années, la réunion des syndicalistes de la FGTA-FO des entreprises sucrières françaises est un rendez-vous incontournable ; cette année ne fait pas exception à la règle et leur fidélité est à toute épreuve.

Pourtant, l'actualité sociale ne prêche pas en notre sens. Les négociations annuelles de la branche ont été très difficiles et n'ont pas abouti. Aucun accord n'a été signé, en deçà du plancher de négociation voulu par les syndicats et la Fédération. En terme de minima conventionnels, nous avons fixé un seuil à 1 % au 1^{er} trimestre 2017. FO n'a pas signé et aucune autre organisation syndicale de salariés n'a voulu accompagner la proposition patronale.

Dans les entreprises du secteur sucrier, nous avons connu des réussites mais aussi des échecs ; par exemple, chez Saint-Louis, nous n'avons pas signé d'accord sur les salaires. Par contre, un accord a été trouvé chez Agrana, Cristal Union et Tereos. La situation économique et sociale est tendue et délicate à la sucrerie Ouvre de Souppes sur Loing.

Les dernières élections professionnelles ont conforté notre deuxième position pour la représentativité de FO dans la branche professionnelle. Nous enregistrons même une progression importante de plus de soixante-dix suffrages par rapport au dernier scrutin. Les différents résultats électoraux enregistrés sur les entreprises Agrana, Tereos, St Louis sucre, Ouvre et surtout Cristal Union ont assuré à la FGTA-FO sa représentativité.

Une mention spéciale est attribuée pour Cristal Union pour son développement. Depuis maintenant trois ans, Pascal Pfluger, le Délégué syndical central de ce groupe sucrier, ne pensait qu'à cela : redonner à la FGTA-FO la place qu'elle mérite. Ce sont 344 salariés qui ont soutenu les listes FGTA-FO dans les différents établissements sur les 1 474 suffrages exprimés. On devait saluer ce travail qui a été produit par

les équipes et souhaiter à Pascal une bonne retraite bien méritée. Ludovic Prud'homme a pris sa succession avec beaucoup d'envie et de détermination. **FO Cristal Union est devenue la 2^e organisation syndicale du groupe.** « Si la chance fait parfois le succès, le succès fait souvent le mérite », pourrait-on dire au lendemain des élections professionnelles.

Portraits :

Frédéric Philippe a été élu Délégué du personnel aux dernières élections en 2016 ; il est employé chez Cristanol qui est une entreprise de 150 salariés du groupe Cristal Union depuis 2009. Frédéric occupe un poste d'opérateur logisticien. Il a trouvé dans notre organisation syndicale cette proximité humaine qui rapproche les individus pour les assembler afin de faire face aux difficultés rencontrées et permettre de faire évoluer leurs situations dans le bon sens.

Ludovic Prud'homme a été recruté en 1999 pour l'établissement de Sillery du groupe Cristal Union. Il s'est impliqué syndicalement sous l'étiquette FO depuis 2013 où, à la suite des élections professionnelles, il a été désigné Délégué syndical après avoir obtenu la représentativité. Le départ à la retraite de Pascal Pfluger a bousculé l'organigramme syndical et l'a propulsé vers le mandat de Délégué syndical central. Pour réussir ce challenge, Ludovic veut s'appuyer sur trois orientations complémentaires : l'installation d'une dynamique de groupe avec la mise en place d'un conseil syndical semestriel, la mutualisation des informations de l'entreprise et le développement de la communication syndicale, l'augmentation de la représentativité par l'organisation de la syndicalisation.

■ Jean-Jacques Cazaumayou
Secrétaire fédéral

David Doliger, une relève à assurer, un avenir à développer !



David Doliger
Délégué syndical
Blédina

« Entré en octobre 1992 chez Blédina, entreprise de 1 500 salariés qui est rattachée au groupe Danone, j'ai très vite été contacté par le Délégué syndical central de l'époque, Gilbert Decreus (aujourd'hui à la retraite) qui m'a demandé de rentrer dans l'équipe syndicale sous l'étiquette Force Ouvrière. Je ne pensais pas alors, après avoir accepté, que cela aurait autant de répercussions positives dans ma vie professionnelle et personnelle. Pour le reste, aucune surprise ! J'ai toujours considéré le poste d'élu comme « un vrai métier » ! Il faut s'investir énormément, lire beaucoup, se documenter et garder la foi en ce que nous faisons (car il y a peu de gratitude). La règle d'or : être crédible pour être efficace tout en gardant les pieds sur terre !

Au début, je suis passé par tous les mandats : CHSCT, DP, CE (secrétaire), Commission Formation Emploi centrale et locale, CCE (secrétaire), comité de groupe (secrétaire adjoint) et en mai 2016, je devenais DSC FO Blédina à la suite du départ de Gilbert. Christian Cretier, Secrétaire fédéral, que je connaissais depuis longtemps, n'a pas hésité une seconde et m'a tout de suite fait confiance. Certains diront que cela ressemble à du cumul de mandats, mais que nenni ! Quand on est compétent dans un ou plusieurs domaines, c'est vous que l'on vient chercher !

Pour moi, être DSC, c'est être compétiteur dans l'âme, il faut aller chercher les salariés et leur montrer que nous sommes là pour eux. J'ai pour ma part la chance d'avoir, comme à Brive, une équipe soudée et motivée sur mon site de Steenvoorde, avec 50 % de nouveaux élus lors des dernières élections en 2016.

Mais ces dernières élections, parlons-en !

Après avoir contesté les résultats des premières élections devant le tribunal d'instance (pour une erreur de calcul de la Direction), ces élections professionnelles ont dû être refaites, non pas sans une certaine appréhension de notre part. Les salariés allaient-ils revoter de la même manière pour notre équipe ?

Les résultats électoraux 2016 chez Blédina ont confirmé la pertinence de ladite règle d'or. La bonne position de Force Ouvrière chez Blédina, à la suite de ces élections professionnelles, ont vu les résultats suivants :

FO Steenvoorde : 1^{er} avec 8 élus CE sur 9 ! FO Brive : 2^e à Brive

Les résultats globaux consolidés font de Force Ouvrière la 2^e Organisation syndicale derrière la CGC, seule sur sa catégorie.

La FGTA-FO n'a pour le moment pas de représentant sur le site de Villefranche où les élections auront lieu en novembre 2017.

L'objectif est aujourd'hui clairement affiché : devenir n°1 en allant « s'installer » à Villefranche (cela s'annonce déjà bien parti) et au siège !

Avec le recul et l'expérience que j'ai acquise aujourd'hui, je peux dire que FO m'a permis de me développer, mais aussi de faire des rencontres dont certains sont devenus des amis proches. Je pense tout d'abord à mes camarades de chez Danone : Laurent Rescanières et Laurent Pouillen, Marc Favre, Roger Poli, Pierre Escande, Philippe Arbon, Samir Taoui, etc. Et au niveau national des rencontres humaines importantes : Gérard Debard et Daniel Lesage mes écrivains favoris, Stéphane Lardy, Jean-Jacques Cazaumayou, Christian Cretier, Pascal Pavageau et Jean-Claude Mailly qui m'ont impressionné par leur culture, leur savoir, mais aussi leur simplicité. Et je préfère les avoir avec moi que contre ! Trop fier d'être à FO !

Le soutien du Secrétaire fédéral de la branche

Le challenge sera difficile ! Le soutien que lui apportera Christian Cretier Secrétaire fédéral en charge du secteur de l'Alliance 7, sera très utile pour atteindre les objectifs qui ont été fixés.

Christian Cretier : « Les rencontres avec les délégués sur le site ont déjà commencé. J'ai pu y constater que David était très écouté et suivi par les camarades du site. D'autres déplacements sont prévus. A l'ordre du jour figureront les points sur le développement syndical et la syndicalisation, pierre angulaire de la représentativité.

Sa pugnacité et sa volonté de réussir l'aideront dans son travail, j'y crois ! »

■ Propos recueillis par Christian Cretier,
Secrétaire fédéral

Galliance, la Fédération toute entière mobilisée

Dans le cadre des élections professionnelles sur le pôle volaille du Groupe Galliance (Groupe Doux et Gastronomie) qui se tiendront lors du 1^{er} trimestre 2018, les militants FO recherchent activement de potentiels candidats FO.

Fin avril, accompagnés de Dejan Terglav, Secrétaire général de la FGTA-FO, les délégués ont procédé à un tractage sur le site de Doux de Chantonnay (85). Les représentants de la FGTA-FO ont eu droit à un accueil sympathique, de la part de salariés attentifs et désireux de se faire entendre dans un secteur où les conditions de travail sont particulièrement

difficiles et les rémunérations faibles. D'autres tractages sont prévus.

Avis aux amateurs, l'appel à candidature est lancé !

Volontaire ? Contactez :

- Nadine Hourmant : 06 32 70 99 00
- Jean-Claude Calvez : 06 77 74 49 77
- UD FO Morbihan : 02 97 37 66 10 /
udfo56@force-ouvriere.fr
- UD FO Côtes d'Armor : 02 96 33 62 63 / contact@fo22.fr

■ Alexandre Rault

***Ensemble, pour assurer
votre tranquillité***

Institution paritaire, forte de plus 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

Entreprises en difficulté, quel rôle pour les Instances Représentatives du Personnel ?



Pour de nombreuses raisons comme le contexte économique fortement concurrentiel, les effets du dumping social, une mauvaise gestion, un scandale alimentaire, etc., il est malheureusement fréquent que des entreprises jusqu'alors bien installées périclitent du jour au lendemain. Quand ces difficultés surviennent, les premiers à être concernés sont les salariés avec, en première ligne pour les défendre, les organisations syndicales. Le Mag Agri-Agro a souhaité apporter à ses lecteurs des éléments susceptibles de les aider dans le cas où, demain, ils auraient eux aussi à assumer leur mandat dans le cadre d'une procédure collective. Vous retrouverez donc dans ce dossier un rappel juridique du rôle et des missions des représentants des salariés en cas de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires, un rappel sur six points de vigilance à maîtriser, et enfin un retour d'expérience de deux délégués syndicaux centraux qui ont été confrontés à ces procédures.

Rôle et missions des représentants des salariés en cas de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaires

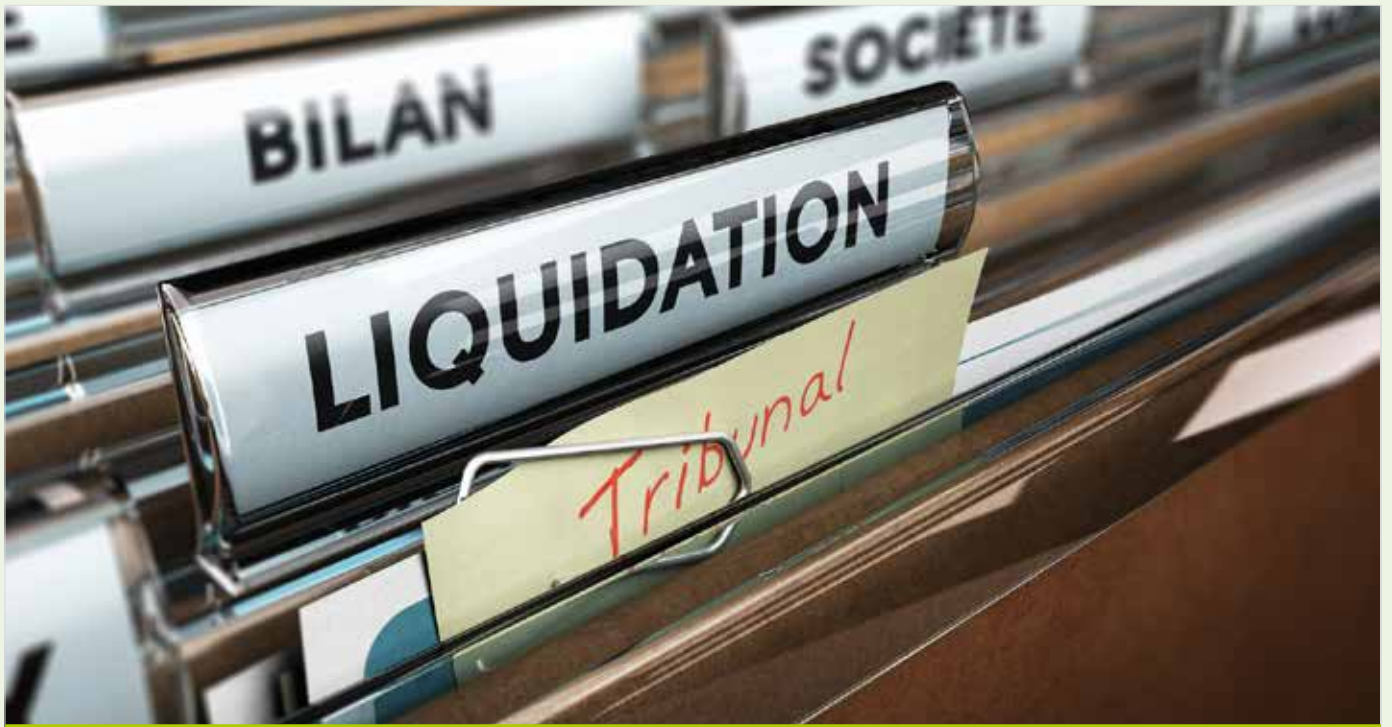
Lorsque l'entreprise rencontre des difficultés de trésorerie qui menacent sa survie, elle peut être placée dans une des procédures judiciaires spécifiques de règlement de ces difficultés, appelées *procédures collectives*.

Si l'entreprise est en état de cessation des paiements, elle sera placée en redressement judiciaire, s'il paraît possible, ou en liquidation judiciaire, si le redressement est impossible. Si l'état de cessation des paiements n'est pas constaté, l'entreprise peut recourir, de manière volontaire, à une procédure de sauvegarde.

Il a été créé une représentation spécifique des salariés

au cours de la procédure collective, le représentant des salariés, également dénommé représentant ad hoc.

Dans le jugement d'ouverture de la procédure, le tribunal désigne le juge-commissaire et invite le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel à désigner un représentant parmi les salariés de l'entreprise. En l'absence de comité d'entreprise et de délégués du personnel, les salariés élisent leur représentant par vote secret au scrutin uninominal à un tour. Lorsque aucun représentant des salariés ne peut être désigné ou élu, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise.



Le représentant des salariés n'est pas un organe obligatoire. Certes, le tribunal doit inviter les institutions représentatives à le désigner, mais dans l'hypothèse où personne ne répondrait à cette invitation, la procédure collective ne serait ni paralysée, ni entachée d'irrégularité et le chef d'entreprise devrait établir un procès-verbal de carence.

Des conditions d'éligibilité s'imposent pour la désignation du représentant des salariés, à savoir :

- être âgé d'au moins 18 ans ;
- n'avoir encouru aucune des condamnations prévues par l'article L 6 du code électoral ;
- être salarié de l'entreprise.

Le CE peut parfaitement désigner comme représentant des salariés une personne n'appartenant pas au comité mais répondant aux conditions d'éligibilité.

Le représentant des salariés n'ayant pas été désigné par les salariés de l'ensemble de l'entreprise, mais par ceux d'un seul site, la désignation doit être annulée.

Sont exclus les salariés mis à la disposition de l'entreprise en redressement ou en liquidation judiciaire, les dirigeants salariés ainsi que les salariés ayant des fonctions de direction. Il importe peu que le salarié ait été embauché sous contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. De même, un salarié licencié effectuant son préavis dans l'entreprise au jour du jugement d'ouverture peut être élu.

Ainsi, sans les 10 jours du prononcé du jugement d'ouverture, le représentant légal de la personne morale débitrice ou le débiteur personne physique, assisté de l'administrateur s'il en a été désigné, réunit le comité d'entreprise, les délégués du personnel ou, à défaut, les salariés. Les salariés élisent alors leur représentant. Le procès-verbal de désignation du représentant des salariés, ou le procès-verbal de carence est immédiatement déposé

au greffe du tribunal.

Il est important que le choix du représentant porte sur une personne capable de défendre les intérêts des salariés et qu'il possède une connaissance parfaite de l'entreprise et de sa place dans le circuit économique.

Les contestations relatives à la désignation du représentant des salariés sont de la compétence du tribunal d'instance. Elles se font par déclaration au greffe dans les 2 jours suivant la désignation du représentant des salariés.

Le représentant des salariés a droit à une rémunération pour l'accomplissement de sa tâche. Le temps passé à l'exercice de sa mission, celui-ci étant considéré comme temps de travail, est payé par l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur à l'échéance normale. Toutefois, le temps passé à l'exercice de sa mission ne sera considéré comme temps de travail que dans la limite fixée par le juge-commissaire qui, dès la désignation du représentant, évalue le volume horaire nécessaire à la réalisation de sa mission.

Le représentant des salariés est soumis à une obligation de discrétion et bénéficie d'une protection particulière contre le licenciement, même s'il ne peut être assimilé à une institution représentative du personnel.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ou, à défaut, les salariés de l'entreprise peuvent seuls procéder au remplacement du représentant des salariés.

Les missions du représentant des salariés :

- La vérification du relevé des créances

Le représentant des salariés vérifie le relevé des créances nées des contrats de travail, qui lui a été remis par le mandataire judiciaire et contrôle le versement effectif des créances salariales aux salariés de l'entreprise en difficulté. À ce titre, le représentant des salariés doit recevoir

communication de tous documents et informations utiles de la part du représentant des créanciers.

Il appose sa signature sur le relevé en formulant au besoin des réserves et observations.

L'employeur doit tenir à la disposition du représentant des salariés les éléments à partir desquels le mandataire judiciaire a établi les relevés et notamment le double des bulletins de salaire et le registre du personnel.

En cas de problème, il peut saisir l'administrateur et, le cas échéant, le juge-commissaire.

- L'assistance ou la représentation d'un salarié

Le représentant des salariés a également la possibilité d'assister ou de représenter, devant le conseil des prud'hommes, les salariés en cas de contestation relative à leurs créances.

- Son rôle spécifique en l'absence d'institutions représentatives du personnel

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, il exerce les fonctions dévolues à ces institutions en cas de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire.

Il a à ce titre un droit d'information sur la situation économique de l'entreprise.

Le représentant des salariés est informé par le liquidateur ou l'administrateur du contenu des offres de reprise. Il n'est pas recevable à interjeter appel d'une décision arrêtant le plan de cession de l'entreprise.

Tout licenciement envisagé par l'administrateur, l'employeur ou le liquidateur, selon le cas, du représentant des salariés, est obligatoirement soumis au comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement.

Attention

Avant que le tribunal ne statue sur l'ouverture d'une procédure collective (sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire), l'employeur est avisé par le greffier, sur demande du président du tribunal, qu'il doit réunir le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, pour que soient désignées les personnes habilitées à être entendues par le tribunal et à exercer les voies de recours.

Une copie de cet avis est adressée par le greffier au secrétaire du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Le procès-verbal de désignation est déposé au greffe.

Les représentants du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ainsi désignés doivent être informés et consultés à toutes les étapes de la procédure. Le juge-commissaire a également la possibilité de les entendre pour obtenir des renseignements sur la situation économique, financière et sociale de l'entreprise.

Ainsi, il ne faut pas confondre le représentant du CE ou des DP avec le représentant des salariés, dont le rôle essentiel est de vérifier les relevés de créances résultant des contrats de travail, étant précisé que les deux types de mandats ne sont pas incompatibles.

SIX POINTS DE VIGILANCE

1 - Choisir un REPRÉSENTANT DES SALARIÉS de préférence parmi les élus du personnel

Le REPRÉSENTANT DES SALARIÉS peut être désigné parmi tous les salariés de l'entreprise et ce même s'il ne dispose pas de mandats : CE, DP, DS ou CHSCT. Néanmoins, il est vivement conseillé de choisir un REPRÉSENTANT DES SALARIÉS parmi les élus du syndicat car ils disposent d'une expérience et d'une légitimité syndicale qui leur permettra de mieux défendre les intérêts des salariés de l'entreprise.

2 - Refuser de désigner un REPRÉSENTANT DES SALARIÉS ne bloque pas la procédure

La tentation est parfois grande pour les salariés et leurs représentants mécontents des procédures de redressement ou de liquidation en cours de chercher à paralyser le démantèlement de l'entreprise en refusant de désigner un REPRÉSENTANT DES SALARIÉS.

Si cette action peut avoir une portée symbolique ou syndicale, elle n'a hélas aucune portée sur le plan juridique car la procédure se poursuivra sans être retardée ou suspendue.

3 - Le REPRÉSENTANT DES SALARIÉS est le représentant de tous les salariés de l'entreprise

Même si un seul site ou une partie de l'entreprise est concerné(e) par les opérations de redressement ou de sauvegarde économique, le REPRÉSENTANT DES SALARIÉS doit, s'il est élu directement par les salariés, avoir été désigné par l'ensemble des salariés de l'entreprise. Il en va de même pour les élus choisis parmi les titulaires d'un mandat de représentant du personnel.

4 - Le REPRÉSENTANT DES SALARIÉS peut être élu même s'il est en cours de licenciement

Une procédure de licenciement en cours, notamment dans le cadre des procédures de licenciements collectif pour motif économique, fréquentes dans le cadre des opérations de sauvegarde économique, ne fait pas obstacle au choix d'un REPRÉSENTANT DES SALARIÉS parmi les salariés impactés par la rupture de leur contrat de travail.

5 - Le REPRÉSENTANT DES SALARIÉS n'est pas obligatoirement désigné pour toute la durée de la procédure

Le REPRÉSENTANT DES SALARIÉS peut être remplacé à tout moment. Soit parce que ce dernier souhaite être déchargé de cette responsabilité, soit parce que ce dernier a des difficultés dans l'exercice de ses missions.

6 - Le REPRÉSENTANT DES SALARIÉS peut intervenir devant diverses instances pour faire honorer les créances des salariés

A titre principal, le REPRÉSENTANT DES SALARIÉS représente les salariés devant le tribunal de commerce et ce à toutes les étapes des procédures collectives en cours devant ce tribunal et concernant son entreprise. De plus, il peut aussi représenter les salariés de l'entreprise devant le Conseil des prudhommes chaque fois qu'il a un débat judiciaire sur le montant ou l'existence de leur créance salariale.



Dominique Douin
Délégué syndical
central Socopa



Corinne Gosselin
Déléguée syndicale
centrale Pernod

Les élus doivent s'investir à 200 %

Négocier un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (P.S.E.) est sans doute la tâche la plus ingrate sinon la plus compliquée à laquelle se trouvent parfois confrontés les élus du personnel. Une expérience qu'ont vécue, dans leur entreprise, **Corinne Gosselin** (DSC Pernod) et **Dominique Douin** (DSC Socopa). Témoignage. Échanges croisés.

L'un comme l'autre, s'accordent à reconnaître que la négociation d'un P.S.E exige l'implication totale du représentant syndical. « *Au-delà de la procédure qu'il faut bien maîtriser, c'est aussi un rapport de force qu'il faut imposer pour parvenir à sauvegarder les intérêts des personnels. Nous ne sommes pas dans un monde de "bisounours" »,* évoque d'emblée **Corinne Gosselin**. **Dominique Douin** ne nie pas la complexité de la tâche : « *on ne naît pas syndicaliste, on le devient. Généralement bien formés juridiquement par nos instances syndicales - et c'est primordial -, nous ne sommes jamais vraiment préparés à négocier un P.S.E. Au demeurant, la situation est toujours spécifique d'une entreprise à une autre. Mais devant le fait réhibitoire, il importe au délégué syndical de s'imprégner rapidement du dossier. L'investissement personnel doit être total* ».

Être bien conseillé

« *Être bien conseillé est effectivement essentiel !* » renchérit la représentante FO de chez Pernod. Et les deux délégués de s'accorder sur la nécessité de recourir impérativement aux expertises : comptables, juridiques et autres. « *Elles sont de nature à nous éclairer sur la situation économique, comptable et juridique réelle de l'entreprise et de ne pas nous satisfaire des discours du chef d'entreprise* », commente **Corinne Gosselin**. Et cette dernière d'ajouter : « *Agir en amont, à savoir se faire assister en permanence par un « conseil », est assurément le meilleur moyen de contrôler l'évolution économique et sociale de son outil de travail. Au syndicat FO de Pernod, nous y avons recours depuis de nombreuses années* ». **Dominique Douin** partage le point de vue de son homologue : « *L'expertise, c'est ce qui va également permettre aux élus d'orienter leurs pistes de négociations susceptibles de sauver des emplois, favoriser des reclassements ou d'améliorer les indemnités de licenciement. La bonne connaissance du terrain et des aspects juridiques sont certes primordiaux, mais il ne faut pas craindre non plus d'actionner les réseaux tels que Pôle Emploi ou l'Inspection du travail. C'est un boulot de titan, mais nous le devons à nos mandants et aux salariés victimes collatérales de décisions économiques qu'ils ne maîtrisent pas* ».

Faire preuve de pédagogie

Un autre aspect à prendre en considération, estime **Corinne Gosselin** : « *Bien qu'elle ne fasse pas partie des moyens d'action répertoriés dans les manuels de savoir-faire, il n'en demeure pas moins que la communication est également une manette à tirer lorsque l'on se trouve confronté à un plan social. La com' conditionne à la fois l'employeur et les salariés. Mais, il est impératif de savoir l'utiliser à bon escient et de la contrôler !* ». **Corinne** et **Dominique** savent qu'il est impossible aux employeurs de faire fi des organisations syndicales et de leurs représentants. « *Le socle de la conclusion d'un P.S.E, résulte de l'échange entre l'employeur et les représentants syndicaux. Des consultations et de la concertation entre les interlocuteurs sociaux, des compromis, susceptibles de sauvegarder les intérêts fondamentaux des salariés, peuvent être trouvés. C'est dire l'importance du dialogue social !* ». Tendu, il peut l'être, mais « *l'équilibre entre les différents syndicats partie prenante du dossier et l'employeur, doit être constamment recherché* », estime la déléguée FO de chez Pernod. « *On l'aura compris, au-delà des aspects procéduriers, la négociation d'un P.S.E exige aussi beaucoup de pédagogie. C'est un vrai boulot qui occupe à 200 % et qui requiert beaucoup d'abnégation. Je peux en témoigner !* », épilogue le délégué syndical central FO de la Socopa.

Les deux militants chevronnés ont bien conscience aussi que l'image que véhiculent les représentants des syndicats durant les négociations, a un impact important sur les personnels « *qui trouvent alors « des vertus (ou pas ?) aux organisations syndicales* ». **Corinne** et **Dominique** sont unanimes : « *Face à l'anxiété qu'engendre chez les salariés la mise en place d'une P.S.E, on n'a pas le droit de se loucher !* ».

■ Propos recueillis par Daniel Lesage

LA FORMATION, UN ENJEU ESSENTIEL

L'INACS propose en 2018 deux formations indispensables pour les élus :

- La santé des élus : prévenir les risques psychosociaux
- Fusion-acquisition

RENSEIGNEMENTS : 01 40 52 85 10
ou secretariat@inacs.fr
9h30/12h ou 14h/17h

LE POINT DE VUE DE...



*Dejan Terglav, Secrétaire général
de la FGTA-FO*

« La défense de l'emploi au cœur de nos combats »

La proximité est constamment à l'ordre du jour de l'action de la FGTA-FO. Cela se traduit au quotidien par une priorité renouvelée au soutien des salariés dont les entreprises sont en difficulté économique. C'est dans ce cadre que nous avons créé la commission PSE dont le mot d'ordre est « zéro licenciement contraint » et qui est au cœur de la riposte que nous organisons quand un de nos syndicats locaux nous alerte sur la situation de son entreprise.

Défendre l'emploi et veiller à ce que de justes indemnités salariales et des reclassements de qualité soit proposés aux salariés, telle est la mission que la FGTA s'est donnée. Trop souvent les salariés constituent la variable d'ajustement et payent la note alors qu'ils n'ont rien à se reprocher ! Personne ne doit rester au bord du chemin quand une entreprise entre dans le cercle infernal des procédures collectives pouvant amener à la fermeture partielle ou totale de l'entreprise.

C'est ainsi que bien souvent la FGTA-FO a été contrainte aux côtés de ses syndicats de mener des grèves ou des combats sociaux afin de démontrer la pugnacité et la détermination de nos sections syndicales à défendre en première ligne les intérêts matériels et moraux des salariés.

Un des symboles de ces engagements a été par exemple la lutte menée par le syndicat FO de l'entreprise GAD contre la liquidation de l'entreprise d'abattage.

L'histoire de GAD ressemble à bien d'autres que nous connaissons malheureusement trop souvent dans nos secteurs d'activités professionnelles. C'est un scénario bien connu : cela commence avec une mauvaise gestion, de mauvais choix stratégiques et de l'immobilisme, avec, au final, une entreprise profitable qui devient une entreprise au bord de la liquidation.

Le combat syndical exemplaire mené par nos camarades a été de lutter sans relâche pour la juste indemnisation des salariés dont l'emploi était menacé suite au dépôt de bilan et à la gestion désastreuse de l'entreprise qui a conduit à l'attente de liquidation du site.

Nous avons combattu avec détermination pour un meilleur accompagnement social des emplois perdus, mais aussi chez les fournisseurs sous-traitants, car comme bien souvent, un emploi perdu dans une entreprise en difficulté économique peut aussi être plusieurs emplois perdus à côté.

Plus récemment, chez Financière Turenne-Lafayette, société menacée de fermeture suite à un trucage des comptes, les camarades FO et la Fédération ont maintenu la pression médiatique et sociale pour que l'Etat s'empare du dossier et s'assure que les repreneurs conservent tous les emplois. Jusqu'ici, c'est chose faite. Nous pouvons nous en féliciter même s'il faut bien entendu rester vigilant sur les annonces qui seront faites à moyen terme par les nouveaux propriétaires.

Nous avons donc obtenu de véritables avancées mais une fois de plus ces luttes pour le maintien des emplois ont démontré que l'on ne peut compter que sur nous-mêmes et sur notre propre force pour mobiliser et répondre concrètement aux revendications des salariés.

Plus que jamais donc, pour continuer à être efficace, la présence syndicale de FO doit se renforcer pour permettre aux salariés de résister à l'offensive de démantèlement de l'emploi et des droits des salariés qui se généralise. Dans ces combats, ils peuvent compter sur l'engagement de leur fédération syndicale.

Dans les boissons, la loi Travail Pénicaud peut arriver : les syndicats FGTA-FO sont prêts !



Les représentants syndicaux du secteur des boissons, accompagnés de Jean-Jacques Cazaumayou, secrétaire fédéral (à gauche) et Stéphanie Prat-Eymeric, Permanente fédérale (à droite)

Les représentants syndicaux attendaient depuis plusieurs mois cette réunion annuelle du secteur des boissons. La FGTA-FO l'a compris et les a réunis dans ses locaux sous la forme d'une conférence professionnelle les 5 et 6 octobre 2017.

Pour cette occasion, une vingtaine de délégués syndicaux ont répondu à l'appel de leur Secrétaire fédéral, Jean-Jacques Cazaumayou. Celui-ci était accompagné de Stéphanie Prat-Eymeric Permanente fédérale en charge de la distribution des boissons (DCHD) fabriquées par les industriels. Pour cela, les entreprises Badoit, Bacardi, Martini, Remy-Martin, Camus, Evian, Johannes Boubée, La Salvetat, Pernod, Volvic.

Après l'accueil des participants par le Secrétaire fédéral, l'actualité sociale du moment a occupé une grande place dans les discussions qui ont suivi ; la réforme du travail selon Penicaud est passée par là. L'intervention du service juridique sur le sujet a retenu l'attention de tous les délégués et permis de résoudre certains problèmes et de répondre à certaines de leurs questions.

Même si la position fédérale ne laissait aucune interprétation possible quant aux événements relayés par les médias et soulevés par nos syndicats dans les semaines qui ont précédé ce rassemblement, le Secrétaire général Dejan Terglav n'a laissé aucune ambiguïté sur le soutien fédéral à Jean-Claude Mailly lors de son intervention du 6 octobre, et confirmé sur le site de la FGTA-FO le lendemain du Bureau fédéral.

Les représentants syndicaux ont présenté, à leur tour, les négociations d'entreprises dont ils ont été acteurs ces derniers mois en s'appuyant sur les deux accords de branches professionnelles (BRSA et CNVS) signés par le Secrétaire fédéral de la FGTA-FO.

Le lendemain, les groupes de prévoyance Humanis et Malakoff-Mederic sont venus présenter les régimes de

prévoyance et santé dans les branches professionnelles. Stéphanie Prat-Eymeric a présenté les accords sur la santé au travail, la prévoyance dans les DCHD (Distributeurs Conseils Hors Domicile).

Jean-Jacques Cazaumayou a clôturé cette deuxième journée après avoir présenté les bons chiffres de la représentativité et de la syndicalisation du secteur des boissons. Dans le secteur des boissons sans alcool, la FGTA-FO a amélioré ses résultats électoraux de plus de 80 suffrages et conforté sa troisième place (13,17 %) dans le secteur professionnel.

FO Volvic a progressé de 11 % à 28,55 % et est devenue majoritaire sur l'entreprise ; FO Badoit est passé très proche de la représentativité en présentant pour la première fois des candidats lors des élections. FO Coca-Cola a maintenu sa représentativité en 2016. Le groupe Cristaline a vu les syndicats FO progresser aux eaux du Mont Dore et à Saint Cyr. FO Heineken a amélioré, pour sa part, son niveau de représentativité (28,85 %) et est devenue ainsi la 1^{ère} organisation syndicale du Groupe. FO Evian a progressé de près de 3 points grâce en particulier aux résultats enregistrés à La Salvetat et à Rungis.

Pour les Vins et Spiritueux, la FGTA-FO a consolidé sa troisième place (16 %) grâce à des fortunes diverses comme par exemple dans le Cognac avec Camus, Hennessy, Remy Martin ou Pernod-Ricard pour les autres spiritueux. De nouvelles équipes FO sont nées dans les vins Johannes Boubée, Slaur Sardet, chez Castel, dans le champagne Thienot ou les jus de fruits Granini...

Tous ces bons résultats électoraux sont confortés par une montée en puissance du nombre des adhésions auprès de la FGTA-FO. Nos syndicats n'éprouvent aucune appréhension sur leur capacité de négociation en entreprise car ils s'appuient sur un développement syndical important.



Ils ont dit :

Laurence Mercier et Dominique Gravelle pour Camus : « Cette conférence est pour nous l'occasion de venir sur Paris au siège de la Fédération « sentir l'ambiance du syndicat ». Nous sommes convaincus, maintenant, que le progrès social n'est pas qu'un slogan pour la FGTA-FO mais bien un état d'esprit. Laurence a été sensible aux moyens mis en œuvre par la Fédération pour la formation syndicale à distance ».

Damien Zamora et Dimitri Pialat pour les vins Johanes Boubée : « Nous avons trouvé très enrichissant de partager les expériences vécues par les uns et les autres ; ces échanges entre délégués apportent les preuves de notre solidarité. Nous pensons aussi que la FGTA-FO est novatrice en offrant la formation syndicale à distance à chacun de nos élus. Ce rassemblement va entrer périodiquement sur nos agendas ; cette expérience est à renouveler ».



Erik Marin pour Martini : « C'est ma deuxième conférence ; je l'ai trouvée très instructive. Face à la situation économique florissante de l'entreprise, la cession de l'établissement de Beaucaire va fragiliser FO et changer la donne de la représentativité. Nous aurons besoin de la Fédération pour relever le défi dans les prochains mois ».

Christophe Vial pour Badoit et Patrice Gau pour La Salvetat : « On savait que la Fédération était capable d'organiser de tels événements car nous avons déjà participé aux rassemblements du Groupe Danone. Nous le confirmons encore : un rendez-vous annuel de la profession est indispensable et capital. Nous appelons tous les délégués du secteur à se rencontrer pour l'occasion ».

■ Jean-Jacques Cazaumayou
Secrétaire fédéral



Christophe Feret pour Remy-Martin : « Cette conférence a été dynamique et formatrice. Les échanges ont été soutenus. Je pense que ce rassemblement devrait s'accompagner d'une commission par branche sur un jour de plus pour évaluer les différents articles de chaque Convention collective ».

Dispositif carte Campagne : explications



La carte Campagne est un dispositif qui fêtera prochainement ces 5 ans mais qui n'est pas très connu... un petit rappel...

La signature de l'accord du 4 décembre 2012 a instauré un dispositif d'aide, similaire à celui d'un Comité d'entreprise, nommé « carte Campagne » et géré par l'Association Sociale Culturelle Paritaire Agricole (ASCPA). FO a bien sûr été signataire de cet accord innovant.

Qu'est-ce que la carte Campagne ?

Tout salarié agricole de la production agricole, ayant au minimum 6 mois d'ancienneté, bénéficie de cette carte ainsi que des entreprises ou exploitations agricoles dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et qui n'ont pas de comité d'entreprise.

La carte Campagne propose un large panel d'activités : parcs d'attractions, concerts, spectacles, sorties ou shopping occasionnel, voyages en France ou à l'étranger, à la

montagne ou à la mer, en camping ou en hôtel. En plus des offres proposées par les enseignes nationales, s'ajoute tout un réseau de commerces locaux. + 6 000 enseignes étaient partenaires en 2016, soit une augmentation de 40 % par rapport aux dernières années.

La carte Campagne est valable un an et est adressée gratuitement au début de chaque année aux salariés agricoles. Grâce au code inscrit sur la carte et en se créant un mot de passe, les utilisateurs ont la possibilité de personnaliser leur page d'accueil selon leur lieu d'habitation et leurs centres d'intérêt. Le site internet www.carte-campagne.fr, est disponible sur tous les supports : ordinateur, tablette ou mobile.

Un service de géolocalisation des enseignes a été mis en place afin de faciliter les recherches de chaque détenteur de carte, qui peut ainsi évaluer la proximité des offres proposées. Les présentations détaillées des enseignes partenaires sont disponibles sur le site, ainsi que les modalités d'accès aux offres. Le paiement s'effectue en ligne via le site du partenaire concerné, soit directement au magasin sur présentation de la carte.

Au total, plus de 400 000 personnes sont concernées par ce dispositif de promotion de la culture et des loisirs. Le dispositif est financé par une cotisation (0,04 % de la masse salariale) à la charge des employeurs des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord.

Sont concernés par le dispositif :

- Les entreprises et exploitations agricoles ou forestières ;
- Les entreprises du paysage ;
- Les entrepreneurs du territoire ;
- Les CUMA ;
- Les rouisseurs et tailleurs de lin.

■ Patricia Drevon
Permanente fédérale

Une Convention collective de la production agricole en cours de construction...

Un petit rappel au préalable : la production agricole (salariés des exploitants agricoles culture élevage, salariés des exploitations de dressage, d'entraînement de haras...) compte aujourd'hui 212 Conventions collectives dont 149 départementales, 21 pluri-départementales, 39 régionales et 3 multi-régionales.

La restructuration des branches oblige ce secteur à se réorganiser. Une Convention collective de la branche agricole devrait se mettre en place. Le secteur professionnel du Paysage en est exclu dans la mesure où celui-ci dispose déjà d'une Convention collective nationale. Cette Convention collective nationale de la branche agricole serait en quelque sorte un chapeau aux accords existants actuellement.

En effet, les Conventions collectives territoriales qui existent aujourd'hui deviendraient des accords étendus sans numéro IDCC. Nous serons très vigilants dans les semaines et mois à venir sur la préservation de ces accords territoriaux car ils comportent des acquis que nous n'accepterons pas de revoir remis en cause : 13^e mois, jours de carence, transports, grille de salaires...

La négociation de la Convention collective de la production agricole démarre tout juste, le premier point d'achoppement est le maintien des garanties acquises par les accords antérieurs... et leur avenir. Nos inquiétudes semblent donc bien justifiées.

Nous vous tiendrons informés de l'avancement des négociations au fur et à mesure.

■ Patricia Drevon
Permanente fédérale

ONF : dénonciation des Conventions collectives territoriales

A l'ONF, FO n'a jamais été demandeur d'une Convention collective nationale contrairement à d'autres organisations syndicales.

Les négociations concernant celle-ci ont commencé en 2015 et nous étions plus que sceptiques sur les moyens que l'ONF comptait mettre en place pour faire aboutir à un texte permettant de ne pas remettre en question des acquis de longue date. Et le résultat final nous a donné raison malheureusement.

Pendant les quinze premiers mois de négociations, aucune proposition de FO ni des autres organisations n'a été retenue. La Direction de l'ONF nous présentait un texte que nous lisions pendant la réunion, contrairement à ce qu'elle espérait sans doute...

Chez FO, nous avons du mal à avaler des couleuvres et encore moins la régression en terme de droits, de rémunération, de conditions de travail...

Quelques exemples :

- L'ancienneté ne serait plus calculée sur le salaire global mais sur des minimas.
- Des pertes importantes concernant les indemnités des intempéries dans un métier qui y est confronté par

nature et ainsi une augmentation de la pénibilité.

- Une ancienneté qui n'évoluera plus pour certains.
- Des primes minorées par rapport à celles existantes.

Nous avons pourtant porté des revendications légitimes :

- Une grille des salaires évolutive avec de vrais mécanismes de progression.
- Un 13^e mois plutôt qu'une prime annuelle.
- Une revalorisation des indemnités. ex : 20MIG/nuitées.

Aucune organisation syndicale n'a voulu engager sa signature devant tant de régression, même si certaines ont été tenté mais l'approche des élections les a retenues sans doute...

Devant ce refus unanime, l'ONF vient de dénoncer les Conventions collectives territoriales, plutôt que de revoir sa copie ! Dans le contexte de déréglementation et de remise en cause des acquis des salariés, cela n'a rien d'étonnant... FO saura réagir en conséquence... L'ONF peut en être certaine...

■ Patricia Drevon
Permanente fédérale

Danone : accord sur la qualité de la vie au travail

Au terme de six mois de négociations, un accord sur la qualité de la vie au travail (QVT) a été signé au sein de Danone France le 16 juillet dernier. Cet accord, dont FO a été l'initiatrice et le moteur de sa conclusion, vise à favoriser l'ensemble des salariés du groupe Danone. Laurent Rescanières, Coordonnateur, nous en dit plus sur ce texte qui pourrait bien inspirer d'autres entreprises.



Laurent Rescanières

Laurent, quelle a été votre démarche pour parvenir à cet accord ?

Laurent Rescanières : Pour nous, il s'agissait d'harmoniser par le haut des thématiques qui laissaient de côté les salariés de certaines entreprises du groupe Danone. Notre démarche a fait suite à la loi du 5 mars 2014 sur la Formation Professionnelle, l'Emploi et la Démocratie sociale.

Nous avons pris soin, lors de la signature de l'accord de méthode, de permettre à chaque délégation de faire appel à des experts. Pour notre part, nous avons bénéficié de l'aide de l'ANACT (Association Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) et du Cabinet D.O.H., spécialisé dans ce domaine.

Quelle est la philosophie globale de cet accord ?

Il y a trois étages, si j'ose dire :

- au premier étage : prévenir en amont, agir sur les organisations et les process en vue de réduire les risques potentiels ;
- au deuxième étage : identifier les risques, les réduire, former les salariés et leur fournir les outils afin qu'ils puissent agir ;
- au troisième étage, enfin : détecter et prendre en charge les salariés fragilisés, par exemple ceux qui reviennent d'un accident du travail ou ceux qui font l'objet de restrictions médicales.

Comment, sur le terrain, va se traduire cet accord ?

Par la création de « Comités Santé » sur l'ensemble des sites du groupe Danone France, même les plus petits. Ces Comités viendront en complément des CHSCT qui auront toujours leur rôle à jouer. Pour autant, ils vont donner aux

salariés des moyens supplémentaires d'action afin de minimiser les risques d'accident et d'améliorer les conditions de travail.

Pour cela, nous allons entreprendre une campagne de sensibilisation et de formation de nos délégués afin qu'ils s'emparent de ce nouvel outil.

Comment vont-ils fonctionner ?

Composé du service Santé au travail, des membres du CHSCT et du responsable des Ressources Humaines du site, le Comité se réunit sur convocation du Directeur du site et à tout moment en cas d'émergence d'un risque particulier. Il s'engage alors à ce que les solutions concrètes puissent être mises en place dans les plus brefs délais.

J'ajoute que l'accord institue des Commissions de suivi sur le plan local, sur le plan de l'entreprise et sur le plan du Groupe.

Dans cet accord, il y a une partie consacrée au télétravail. Pourquoi ?

Au sein de Danone France, deux entreprises sur neuf (Evian et Danone Siège) bénéficiaient d'accords sur le télétravail. La loi El Khomri, par l'intermédiaire de l'accord de méthode, a prévu la possibilité d'introduire cette notion dans les accords relatifs à la qualité de vie au travail, la délégation FO a saisi cette opportunité.

Quels sont les principales dispositions de cette partie de l'accord ?

- d'abord, un point va être fait pour déterminer quels sont les salariés éligibles au télétravail dans chacune des entreprises ;
- ensuite : le salarié peut bénéficier d'un jour de télétravail par semaine (exceptionnellement deux avec accord de la hiérarchie). Si l'employeur refuse, il doit justifier son refus.
- nous avons également obtenu qu'un accident survenu lors d'une période de télétravail soit reconnu comme accident du travail.

En conclusion, vous êtes satisfait de cet accord ?

Oui, d'autant plus que nous avons fait indiquer, en préambule, que si des mesures plus favorables venaient à paraître dans les textes législatifs, elles seraient automatiquement intégrées à l'accord sous forme d'avenant.

Cet accord existe. C'est à nous, désormais, et aux équipes FO dans les entreprises de le faire vivre afin d'améliorer la qualité de vie au travail des salariés. Cet accord est d'abord un outil. A nous de l'utiliser et de le perfectionner au service de tous.

■ Propos recueillis par Gérard Debard

Visite pleine d'enseignements de Dejan Terglav sur les sites d'Evian



Dejan Terglav, secrétaire général de la FGTA-FO

Dejan Terglav, Secrétaire général de la FGTA-FO a visité le 3 et 4 octobre 2017 les syndicats FO des usines Evian de Amphion et Resort (Haute-Savoie). L'évolution des conditions de travail dans ces deux entités constituait le thème de cette rencontre avec les militants sur le terrain.



Les délégués FO Evian (à gauche), accompagnés de Laurent Rescanières (à droite) et Dejan Terglav (au milieu)

Les syndicalistes FO ont pris beaucoup d'intérêt à découvrir la rénovation de la nouvelle usine d'Evian inaugurée le 12 septembre 2017. Des investissements importants ont été consentis en matière d'aménagement du travail. Ils n'ont pas échappé à Dejan Terglav qui s'est déclaré convaincu «qu'ils devraient permettre aux salariés d'évoluer dans un cadre de travail nettement plus favorable». Chacun a pu évaluer l'ampleur des nouvelles installations robotisées à l'image des chariots élévateurs automatisés. La Direction a également présenté ses objectifs de progression à terme, qui devraient déboucher sur des créations d'emplois.

A noter, « que l'usine d'Evian a embauché 50 nouveaux salariés en CDI depuis le début de l'année », s'est réjoui Laurent Pouillen – coordonnateur FO des Eaux. « Ces recrues constituent un vivier supplémentaire que FO doit convaincre de voter pour ses listes aux élections professionnelles de l'automne 2019. Progresser toujours, n'est-elle pas votre ambition et votre marque de fabrique ! » s'est félicité Dejan Terglav à l'adresse des élus FO des deux entités. A Evian Resort, grâce au travail de fond des délégués, l'organisation syndicale FO est devenue incontournable avec 98% de représentativité aux dernières élections. Cette entreprise possède 2 hôtels haut de gamme, le Casino, les thermes, le golf. « Cependant, le "luxe" ne profite pas suffisamment aux salariés. Bien que voisins de quelques kilomètres d'Evian Amphion, les salariés ne bénéficient pas des mêmes mesures sociales », déplore Marc Favre, le Délégué syndical FO. Toutefois, il convient de souligner que la rénovation importante des hôtels, durant ces 4 dernières années, a permis, tout en conservant l'ensemble des salariés (reclassés temporairement dans d'autres établissements) de satisfaire des conditions de travail plus confortables tout en pérennisant les emplois. Il n'en demeure pas moins, que les syndicalistes FO n'ont pas manqué de faire remarquer à la Direction d'Evian, que certains autres sites des eaux du Groupe, devaient être rénovés afin que l'ensemble des salariés trouvent des conditions de travail plus en phase avec l'image sociale du Groupe.

Une visite sur le terrain assurément riche d'enseignements.

■ Laurent Rescanières
Coordonnateur FO Danone



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

Suppression des critères de pénibilité par le gouvernement : une décision hâtive !



La FGTA-FO, signataire de l'accord pénibilité dans la branche des Distributeurs Conseil Hors Domicile (DCHD), premier accord sur la pénibilité étendu, a pris acte de la décision prise par le gouvernement de modifier les critères de pénibilité en supprimant la manutention de charges lourdes, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les risques chimiques.

Stéphanie Prat-Eymeric, en charge du secteur pour la FGTA-FO dénonce :

« Par cette décision, le Gouvernement remet en cause la décision des partenaires sociaux ainsi que l'accord de branche. C'est un véritable manque de respect vis-à-vis des salariés, mais aussi un non-respect des partenaires sociaux qui ont apposé leurs signatures sur cet accord innovant (1^{er} et seul accord étendu dans le secteur alimentaire) ! »

Lors des discussions et des études menées, employeurs et salariés ont permis, d'un commun accord, de confirmer la présence de l'ensemble autour de la table des négociations des DCHD. Ils ont pris conscience et ont reconnu l'impact négatif « des vibrations, des charges lourdes » et donc du portage sur les salariés, impact qui retombe inéluctablement sur la société en général.

En effet, le rapport référentiel de branche a notamment mis en évidence l'exposition des salariés aux vibrations, ce qui a incité les entreprises à agir et investir (procéder à la réfection des sols par exemple) avec pour résultat une moindre exposition des salariés aux vibrations.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux de la branche ont par ailleurs pris des engagements en matière de prévention mis tout en œuvre pour essayer de préserver des salariés en bonne santé tout au long de leur vie au travers d'autres solutions comme :

- Des formations adaptées à la lutte contre la pénibilité ;

- La mise en place des bonnes pratiques afin de réduire les risques de TMS ;
- Le départ anticipé d'un senior et le remplacement de celui-ci par une autre personne.

La FGTA-FO dénonce l'impact de la réforme du compte pénibilité, le dispositif perdant son aspect incitatif qui avait permis, au sein de la branche DCHD, de mettre en place un accord de branche étendu et de mobiliser les entreprises en matière de prévention.

Le nouveau dispositif est confié à la branche AT/MP. Or la tarification du risque dépend de la taille et du secteur d'activité de l'entreprise, seuls les établissements de plus de 150 salariés se voient appliquer une tarification basée sur le taux individuel (taux net).

Au regard de la taille des entreprises de la branche, quels que soient les efforts portés par les entreprises pour améliorer les conditions de travail des collaborateurs, cela n'aura quasiment aucun impact sur leur tarification AT/MP et ralentira de fait les mesures d'investissement nécessaires pour améliorer les conditions de travail des salariés.

La FGTA-FO, fidèle à ses principes, annonce d'ores et déjà qu'elle reste attachée aux critères de pénibilité et aux politiques de prévention qui permettent de protéger le salarié, sa santé et améliorer la qualité de vie au travail. mettra tout en œuvre pour défendre les dispositions de cet accord, pour le bien être des salariés ; et demande afin de maintenir un caractère incitatif à ce nouveau dispositif, que les décrets d'application définissent clairement la notion de sinistralité en faisant mention du taux établissement de l'entreprise !

■ Stéphanie Prat-Eymeric
Permanente fédérale

Le développement dans la coopération agricole bétail et viande



Bruno Lanoé (à gauche) pour la Cooperl, Jean-Claude Calvez (au milieu) pour Doux Acoupage et Christian Leneutre (à droite) pour Elivia

La branche d'activité coopération bétail et viande est une branche regroupant environ 13 000 salariés. L'activité exercée couvre des groupements de producteurs d'animaux destinés à la boucherie, ainsi que des entreprises transformant ces animaux abattus à destination de la consommation humaine à travers plusieurs stades : traitement des carcasses, désossage, pièceage, hache, etc.

Les entreprises regroupées dans ce champ d'activité dépendent d'une seule fédération d'employeurs du même nom, et applique une seule et même Convention collective nationale celle des coopératives SICA bétail et viandes.

C'est dans ce contexte que la FGTA-FO exerce son activité syndicale. Est-il utile de rappeler que la loi du 20 août 2008 portant sur la représentativité des organisations syndicales de salariés, loi antisynicale ne permettant plus au syndicat d'exercer pleinement son activité, supprimant la possibilité de désigner librement un délégué syndical.

La première mesure de représentativité a été publiée début 2013 après un cycle de 4 ans d'élections professionnelles (2009-2012) : elle plaçait la FGTA-FO en seconde position.

S'ouvrirait donc une nouvelle période de 4 ans (2013-2016), afin de conforter mais aussi d'améliorer cette position.

Comment travailler afin d'y parvenir ? Question essentielle mais aussi compliquée. Ce travail implique la syndicalisation, car, sans elle, nos éventuelles nouvelles implantations ainsi que celles existantes manquent de fondations.

Si la représentativité est assise sur le 1^{er} tour des élections professionnelles, l'histoire du syndicalisme ouvrier démontre que rien ne peut être fait sans le travail des militants. Et être militant implique une adhésion morale (savoir pourquoi on adhère et avoir l'envie de s'impliquer) mais aussi une adhésion financière si minime soit-elle. Ce montant permettant d'adhérer est, depuis l'instauration du crédit d'impôt, réduit à quelques euros mensuels.

Tout cela représente un travail quotidien dans l'entreprise. J'ai coutume de dire qu'avant de militer et de prendre des mandats syndicaux, nous sommes tous passés par les stades de sympathisants (vote FO aux élections) puis d'adhérents.

Fort de ces principes, il restait à se retrousser les manches à tout niveau, entreprise et FGTA-FO. Il est bon de rappeler que le syndicalisme que nous prônons dépend du syndicat de base (entreprise voire établissement) et a un fonctionnement ascendant à l'inverse de la CFDT qui a un fonctionnement d'entreprise.

Deux entreprises représentent environ 40 % des effectifs de la branche : la Cooperl, première entreprise coopérative française porcine et qui compte 5 établissements, et Elivia, première entreprise coopérative française bovine, répartie sur 17 sites. Ayant la charge de cette branche d'activité, j'ai donc pris la décision de m'appuyer sur les 2 délégués syndicaux centraux, que sont Bruno Lanoé pour la Cooperl et Christian Leneutre pour Elivia.

Concernant la Cooperl, le travail a consisté principalement à mettre en valeur le travail effectué par les militants FO au quotidien (DP et CHSCT), en effet c'est tout d'abord là-dessus que nous jugent les salariés. Une parenthèse, nous ne pouvons qu'être inquiet de la fusion annoncée de ces institutions. Ensuite l'attitude de la délégation FO lors de la négociation d'entreprise est regardée attentivement. Ces dernières années furent très difficiles sur ce point. Le grain à moudre quasi inexistant, les mouvements de grève plus fréquents.

Mais le réformisme n'est-il pas utile que lorsqu'il amène un plus aux salariés ?

L'objectif pour Elivia était de s'implanter dans l'ensemble des 17 établissements et d'y construire de véritables fondations syndicales. Le premier point a été réalisé, mais cela passe aussi par la cohésion de tous afin de parler d'une seule voix. Des moyens ont été dégagés au niveau de la Fédération pour que les équipes se réunissent 1 à 2 fois par an afin d'y parvenir.

Tout ce travail a amené la FGTA-FO à devenir la 1^{ère} organisation de la branche avec 33,34 %.

Il faut retenir quelques mots clés indispensables pour réussir : travail, cohésion, communication et TOUS ENSEMBLE nous réussissons !

Réunions des administrateurs FO de la MSA

Les 9 et 10 mai 2017, les administrateurs FO de la Mutualité Sociale Agricole (MSA MPN) se sont réunis à la Confédération. Tous les administrateurs étaient présents.

Bruno Leroy, Secrétaire fédéral FGTA-FO et Didier Cuniac, Administrateur à la Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole, ont développé plusieurs sujets d'actualité :

- La convention d'objectifs et de gestion 2016/2020 :

Toujours moins de moyens, qui mettent de plus en plus en péril le service rendu aux ressortissants du régime... et rendront le travail des salariés de la MSA toujours plus difficile avec 1 300 postes en moins et des budgets resserrés de 20 %.

- La spécialisation des sites exemples et conséquences :

Des sites sur une même caisse vont être spécialisés en retraite, en gestion des indemnités journalières, en prestations maladies, en cotisations exploitants et cela avec le plus souvent une détérioration sur le service rendu aux ressortissants et une attaque du guichet unique...

- Des changements portants sur l'action sociale,
- Des changements portants sur les risques professionnels (PRP),
- L'avenir de la médecine du travail constamment attaqué par les pouvoirs publics depuis quelques mois avec en plus

un manque cruel de médecins.

Chaque administrateur a pu exprimer les problématiques rencontrées dans leur caisse MSA tant du point de vue de la vie au sein de leur conseil d'administration que sur les pratiques encore diversifiées de leurs caisses respectives.

Bruno Leroy est intervenu concernant les prochaines élections de la Chambre d'Agriculture. Il a surtout insisté sur l'importance pour tous les militants de s'impliquer dans cette élection, afin de faire progresser la représentativité de notre organisation.

Un constat a été fait sur les moyens alloués en terme humain et financier par les pouvoirs publics à la MSA, qui contribuent chaque jour à isoler des ressortissants et des territoires. Le service rendu aux ressortissants se dégrade de plus en plus... Le guichet unique qui apportait de la fluidité dans toutes les démarches est de plus en plus remis en cause et attaqué par les différentes réformes et COG...

Une question sans réponse et qui prête à réflexion, dans le cas où les cotisations maladies disparaîtraient, que deviendrait la protection sociale ?

■ Patricia Drevon
Permanente fédérale

Guillaume Tramcourt : un militant de confiance



Agé aujourd'hui de 41 ans et titulaire d'un BTS d'électromécanicien, Guillaume Tramcourt s'engage dans la marine nationale pour un contrat de trois ans. A son retour, il est embauché par le géant du sucre Béghin-Say au sein de l'usine de Thumeries (Nord) où il est affecté à un poste de maintenance. C'est là qu'il rencontre un délégué Force Ouvrière qui lui donne l'envie de s'investir syndicalement. C'est ainsi qu'il est élu membre du CHSCT pour la première fois en 2002.

Il crée un syndicat FO

Muté de 2005 à 2010 à l'établissement d'Origny-Sainte-Benoîte (Aisne) pour renforcer les équipes travaillant en campagnes et inter-campagnes sucrières, il ne perd pas une once de ses attitudes syndicalistes puisqu'il crée un

syndicat affilié à la FGTA-FO, et devient le premier délégué syndical de l'usine. Aujourd'hui encore, FO est la première organisation syndicale de ce site.

Ayant obtenu une promotion professionnelle, il est affecté en 2010 au service conditionnement du groupe Téréos et obtient de revenir sur l'établissement de Thumeries. En 2014, l'Union départementale Force Ouvrière le désigne comme Délégué syndical. Mais son ambition est plus grande :

« La FGTA-FO est puissante là où nous sommes présents. Malheureusement, chez Téréos, ce n'est le cas que sur cinq des douze établissements. Notre développement ne pourra se faire que par de nouvelles implantations. Nous devons donc poursuivre inlassablement notre travail de syndicat mobilisateur et négociateur. »

Avec la confiance du Secrétaire fédéral

Pour ce faire, Guillaume Tramcourt peut compter sur la confiance que lui accorde Jean-Jacques Cazaumayou, Secrétaire fédéral en charge de la branche sucrière :

« Guillaume Tramcourt fait partie de ces militants sur lesquels la FGTA-FO peut compter lors des négociations d'entreprise, de branche ou même au niveau européen, où je peux m'appuyer sur lui pour nous représenter. De plus, c'est un militant très assidu lors des réunions fédérales, qu'il s'agisse de la Commission Fédérale de Contrôle de la FGTA-FO ou lors des conférences professionnelles du secteur sucrier. »

■ Jean-Jacques Cazaumayou
Secrétaire fédéral

Conférence professionnelle du groupe Sodiaal L'objectif est de devenir la première organisation syndicale du Groupe



Voilà maintenant quatre ans que la FGTA-FO a lancé la première conférence professionnelle FO du groupe Sodiaal (la 1^{ère} coopérative laitière Française) et, pour l'édition 2017, une vingtaine de représentants a fait le déplacement dans le Vaucluse, près de l'Isle-sur-la-Sorgue, entre le 30 mai et le 1^{er} juin 2017.

Même si le programme fut varié pendant ces 3 jours, les dérives de la loi « Travail » dite « Loi El Khomri » ont alimenté abondamment les conversations. Cette loi est perçue par nos délégués comme modifiant en profondeur les règles du droit du travail.

« Les craintes sont perceptibles pour nous tous et confirmées malheureusement par la remise en cause du principe de la hiérarchie des normes » est convaincu Rik Deraeve, le Délégué syndical central Candia. Il faut dire aussi que le temps de travail ne fait pas partie des six thèmes restant d'ordre public ou conventionnel, et est renvoyé au pouvoir de négociation des entreprises.

Jean-Marc Magnant, Délégué syndical central des Fromageries Occitanes, partage cette inquiétude, d'autant plus qu'en parallèle, les partenaires sociaux doivent mettre en place l'accord sur les classifications dans la transformation laitière applicable aux entreprises au mois de janvier 2018. Tous les délégués sont résolument certains qu'il faudra être toujours aussi vigilant sur les risques que cela peut entraîner quant à la remise en question de leurs droits sociaux.

Frédéric Saussereau, le coordinateur FO de groupe, est convaincu que la meilleure réponse est le contre-pouvoir face à l'employeur. « Nous devons faire vivre le dialogue social dans le groupe et dans les entreprises, faire preuve d'audace, être une organisation syndicale vigilante, développer notre présence sur le terrain et conforter notre représentativité syndicale », avance-t-il.

Quant à la présence de FO, elle est de plus en plus visible ; les derniers résultats électoraux l'ont confirmé. « Notre organisation syndicale s'est encore rapprochée de la première place ; elle ne compte plus qu'une cinquantaine de suffrages de retard. Pour cela, il faut féliciter les représentants de Boncolac à Hasparren (Pyrénées-Atlantiques) qui, accompagnés par Frédéric Couture et le service communication de la FGTA-FO, ont permis à nos candidats de remporter les élections. Le taux de syndicalisation n'est pas en reste puisque lui aussi progresse de manière notable » approuve Jean-Jacques Cazaumayou, le Secrétaire fédéral.

Il faut savoir, qu'en 2018, des élections auront lieu chez Sodiaal Union Sud-Ouest et Sodiaal Union Pays de la Loire ainsi que chez Candia France. A cet effet, les futurs candidats ont suivi, en octobre dernier, des stages de formation avec un objectif affiché : faire de la FGTA-FO, à travers ces élections, la première organisation syndicale du Groupe Sodiaal.



De gauche à droite : Charles Sully, Nathalie Parayre, Philippe Constant, Mickaël Blanchard

Paroles de délégués

Charles Sully, manager Marketing depuis 2006 :

« Cette année, j'ai été élu sur les listes CE et DP. C'est la première fois que je participe à la conférence professionnelle. Je dois dire que je suis entièrement satisfait. Pour moi, les deux principaux bienfaits d'un tel événement sont de renforcer le sentiment d'appartenance au syndicat et aussi la proximité humaine entre les participants. »

Nathalie Parayre, salariée depuis 1987 au Siège social Sodiaal International :

« J'ai rejoint l'équipe des représentants de la FGTA-FO à l'occasion des élections de 2017. Elue Secrétaire du Comité d'Entreprise, je suis actuellement une formation afin d'être à la hauteur de la tâche. Lors de cette conférence professionnelle, j'ai apprécié les échanges d'informations et d'expériences entre les participants. Ce genre de réunion a également, selon moi, un rôle fédérateur entre les représentants FO des différentes entités du groupe. »

Philippe Constant, chef de ventes régional chez Candia depuis 1982 :

« Dans un premier temps, c'est par amitié que j'ai rejoint les représentants FO Candia. Candidat aux élections, j'ai été élu et j'ai décidé d'être candidat aux fonctions de secrétaire du CE. Ce qui m'a frappé, lors de cette conférence professionnelle, c'est la volonté d'avancer ensemble des délégués FGTA-FO du groupe Sodiaal. Par ailleurs, j'apprécie au plus haut point l'effort de la Fédération qui met à disposition des nouveaux élus la formation syndicale à distance par Internet. »

Mickaël Blanchard, salarié depuis 1998 au sein du service commercial Candia :

« Je viens d'être élu délégué du personnel pour la troisième fois. Cette année, c'était ma première conférence professionnelle. J'ai été heureusement surpris par la richesse des rapports humains entre les participants et par la démarche syndicale visant au développement de notre représentativité. C'est pour moi en mutualisant les efforts que l'on valorisera la dynamique forgée par le partage des expériences vécues par les uns et les autres. Pour moi, ce rendez-vous annuel est indispensable. »



■ Jean-Jacques Cazaumayou
Secrétaire fédéral

**LAISSEZ
VOTRE
EMPREINTE,
DEVENEZ
CANDIDAT
FO !**

ÉLECTIONS 2019
CHAMBRES D'AGRICULTURE

FO 
FGTA
Créateur de progrès **social**

Pour plus d'infos, rejoignez-nous sur www.fgtafo.fr et sur notre page **Facebook**
Contactez-nous par e-mail : candidat@fgta-fo.org

Interview : Nadine Hourmant, une Déléguée syndicale FGTA-FO à la tête de l'Union départementale 29



Bonjour Nadine, avant d'accéder au poste de Secrétaire générale de l'Union départementale FO du Finistère, tu as été Déléguée syndicale centrale chez Doux. Quelles expériences marquantes as-tu vécues au cours de ce mandat ?

C'est clairement le scénario catastrophe du Plan de Sauvegarde de l'Emploi de 2008 lors duquel 651 salariés ont été licenciés. Cet épisode m'a profondément marqué. On est là pour négocier pour les collègues, pour revendiquer de nouveaux droits, pas pour assister à des dizaines et des dizaines de licenciements. Le dépôt de bilan aussi a été une expérience marquante. Ça a été dur après tout ce combat.

C'est aussi ce qui t'a permis d'accéder à la fonction que tu occupes aujourd'hui...

Oui, traverser de telles épreuves et être sous les feux de la rampe font que j'ai été repérée par mes camarades. Ça a été le début de l'enfer si je puis dire mais ces événements m'ont donné des compétences, on a senti que je pouvais tenir d'autres mandats dans l'organisation. Ce n'était clairement pas une vocation, on ne peut pas s'attendre à tout ça.

Depuis le PSE, il n'y a plus eu de période calme pour moi mais il y a du positif évidemment. Avant j'étais dans mon entreprise, en autarcie en quelque sorte. Mon engagement m'a fait côtoyer d'autres délégués venus de différents secteurs. C'est une vraie richesse.

Aujourd'hui, tu es toujours active dans la filière de l'agroalimentaire et particulièrement sur le développement de la syndicalisation. Quelle est ta stratégie dans ce domaine et quelles entreprises cibles-tu ?

On a prévu de faire énormément de terrain, de diffuser des tracts en développant la proximité avec les Unions Locales FO.

Je veux impliquer les élus FO à aller à la rencontre des salariés d'autres secteurs. Je souhaite qu'ils acquièrent une vision interprofessionnelle. A l'UD, on a une équipe multisecteurs dans laquelle la FGTA est d'ailleurs bien représentée. Ce travail en commun privé/public doit amener de la solidarité pour obtenir des résultats. Il ne faut pas se mentir, on est tenu par la représentativité. FO a beaucoup perdu dans l'agroalimentaire mais la mobilisation de ces dernières années porte ses fruits. On fait des implantations, on a de nouveaux élus. Il faut poursuivre dans cette voie et rester clairs dans nos positions pour convaincre les salariés de nous rejoindre et de voter pour nous.

Ce n'est pas souvent qu'un camarade de la FGTA-FO accède au secrétariat général d'une UD, et encore moins une camarade. Quel est ton point de vue sur le rôle à jouer par les femmes du secteur privé dans notre organisation ?

Je ne fais pas de distinction homme/femme même si c'est vrai que c'est plus difficile dans le monde du travail et le monde syndical quand on est une femme. C'est d'ailleurs incroyable de faire ce constat en 2017... Ce sujet ne devrait plus figurer à l'ordre du jour. Tout le monde a ses chances. Pour moi, la clef réside dans la pugnacité, peu importe le genre. On doit aller au bout de ses idées.

As-tu un message à adresser aux militants de notre Fédération ?

J'ai toujours été soutenue par la Fédération. Sa richesse est que l'on peut s'y exprimer librement. Si je suis devenue Secrétaire générale de l'UD du Finistère, c'est aussi grâce à la FGTA-FO. Quand on est soutenu, on peut faire tomber des barrières et remporter des combats dans les entreprises. On peut aussi faire évoluer la Fédération. Par exemple, la Commission PSE a été créée suite à nos expériences et les besoins qu'elles ont suscités. Indépendance et solidarité sont les deux valeurs qui définissent le mieux la FGTA-FO et j'encourage ses militants à perpétuer cet état d'esprit.

■ Propos recueillis par Alexandre Rault

Michel Hubert : Traquer les inégalités, son terrain de chasse favori



A cinq ans déjà, il voulait être guide de chasse en Afrique. A défaut de savane, c'est dans les milieux emblématiques du département et des forêts environnantes, qu'en qualité de technicien cynégétique de la Fédération Départementale des Chasseurs de l'Indre et Loire, que Michel Hubert fera carrière. Parallèlement, au sein du syndicat FO de la profession, dont il fut un précurseur, il ne cessera de combattre les inégalités : son antienne.

Michel Hubert a la passion de la chasse gravée dans ses gènes : « *Mon arrière-grand-père n'était-il pas garde-chasse ?* », se justifie celui qui, depuis qu'il est en activité, n'a cessé de chasser... sur le terrain social. Devenu syndicaliste averti, il assume aujourd'hui le mandat de Trésorier du syndicat national FO des Personnels des Fédérations de Chasseurs. « *J'appartiens si j'ose dire, à un « métier neuf », qui a vu le jour dans les années 70-75 et qui s'inscrit dans l'associatif. Il a pour objet de participer à la mise en valeur du patrimoine cynégétique des départements et de protéger et gérer la faune sauvage ainsi que l'habitat. La Fédération assure également la promotion et la défense de la chasse ainsi que les intérêts de ses adhérents* ». Vaste et passionnante mission qui, à sa création, a été traitée d'une manière très libérale d'un département à un autre. « *Au niveau social, afin d'harmoniser la profession, la négocia-*

tion d'une Convention collective s'est rapidement imposée. J'en fus l'un des promoteurs ! », explique Michel Hubert. Très rapidement, il comprit les limites de la structure autonome dans laquelle il s'activait. C'est alors qu'il décide, avec d'autres soucieux de liberté et d'indépendance, de rejoindre Force Ouvrière. Doté d'une forte personnalité, adepte si nécessaire du « *coup de gueule* » (sic), il en devint rapidement une des chevilles ouvrières. Chasseur impénitent, au fil des ans, de nombreux trophées ont embelli les pages de la Convention collective nationale. A présent, fini le paternalisme bon enfant d'antan. Michel Hubert constate que désormais, dans son organisme comme ailleurs, conséquence de la crise de l'emploi, le dialogue social est devenu difficile. Difficile également de faire comprendre aux personnels la nécessité de s'organiser. « *J'ai bien conscience que nos forces vives, issues du monde ouvrier, ne sont plus les mêmes aujourd'hui qu'autrefois. Nous devons nous adapter à une société qui, qu'on le veuille ou non, a évolué. Or, nous continuons à œuvrer dans un système que je qualifierai de quasiment féodal* ».

Le syndicalisme doit se réformer

Homme lucide, à défaut de se revendiquer "grand sage" - il récuse le mot tant sa détermination à combattre les inégalités est intacte -, Michel Hubert estime, par exemple, que les personnels représentés par les syndicats, devraient être davantage associés à la vie des Fédérations de Chasseurs. Notamment dans les conseils d'administrations « *non pour prendre les décisions à la place des administrateurs élus, mais pour au moins formuler des avis. Nous remplissons des missions de services publics. Ce n'est pas rien !* », stigmatise le syndicaliste FO. Michel Hubert n'a pas l'habitude de taire ses pensées. Au contraire il les exprime sans fioritures. C'est ainsi qu'il estime « *que les syndicats et FO en particulier, doivent se réformer. Y'en a marre de jouer aux vieux dinosaures ! Faut être réaliste : aujourd'hui le cotisant en veut pour son argent ! Nous devons utiliser de nouveaux outils, de nouvelles formules en adéquation avec le monde d'aujourd'hui* ». C'est ainsi que Michel Hubert ne croit plus aux journées de manifestation à répétition avec banderoles et slogans éculés « *qui n'aboutissent à rien, sinon à emmerder les usagers, alors qu'il faudrait les mettre dans « notre poche !* ». En la matière, le syndicaliste ne manque pas d'idées : « *un exemple : plutôt que de bloquer les routes et embêter les automobilistes, obstruons les péages d'autoroutes et vous verrez combien l'action sera populaire et comment elle retiendra l'attention des acteurs économiques* ». Michel Hubert ne mâche jamais ses mots. Dire et faire avec les autres, voilà ce qui anime notre homme, qui bientôt, âge oblige, mettra un terme à sa profession. « *Je baigne dans l'associatif et le bénévolat. Aussi je ne crains nullement de m'ennuyer l'heure de la retraite venue* », s'amuse Michel, le sourire ponctué d'un clin d'œil malicieux.

■ Propos recueillis par Daniel Lesage



**AGRICA,
20 ANS
AU SERVICE DU
MONDE AGRICOLE**

Pour assurer la protection sociale du monde agricole

**AGRICA est plus
que complémentaire**

Être à vos côtés aujourd'hui et demain

Entre AGRICA et ses clients, salariés, entreprises et retraités du monde agricole, c'est une histoire qui dure depuis 20 ans.

Depuis la création du Groupe en 1997, AGRICA a eu la volonté d'instaurer une écoute privilégiée, une attention permanente et une relation de proximité avec eux pour répondre aux besoins spécifiques du monde agricole. L'implication des partenaires sociaux des différentes branches du monde agricole et celui des collaborateurs ont permis, jour après jour, de renforcer et d'ajuster au plus près la protection sociale complémentaire de chacun.

En tant que groupe de protection sociale, l'engagement et la vision à long terme sont également au cœur de l'identité et des pratiques d'AGRICA. Dès 2006, le Groupe a mis en place une politique de responsabilité sociale de l'entreprise.

En 2014, le Groupe s'est engagé en faveur de la lutte contre le gaspillage alimentaire avec la volonté d'être le pivot entre les acteurs du secteur agricole qui lui-même est la matrice de l'alimentation. Il a notamment créé les Trophées AGRICA *Gaspillage Alimentaire : le temps des solutions*. La prochaine édition, qui se tient fin novembre 2017, est l'occasion de mettre à l'honneur des projets novateurs d'acteurs engagés contre le gaspillage alimentaire partout en France.

 Retrouvez bientôt les vidéos des lauréats sur la chaîne Youtube du Groupe AGRICA.

Forts de notre histoire et de nos valeurs, nous avons à cœur de continuer à innover pour développer les solutions les plus adaptées aux évolutions du secteur et plus globalement en agissant sur les problématiques de société.

Être là pour continuer à défendre vos intérêts, pour toujours mieux vous protéger et vous accompagner jour après jour, c'est notre engagement.

SUIVEZ L'ACTUALITÉ DU GROUPE



www.groupagric.com

Abonnez-vous à la e-newsletter mensuelle



www.facebook.com/GroupeAgrica



twitter.com/groupe_agrica



youtube.com/user/GroupeAGRICA



Groupe AGRICA

www.groupagric.com

RETRAITE - PRÉVOYANCE - SANTÉ - ÉPARGNE

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



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

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

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES