

#NUMÉRO 09

LE MAG'AA

ARTISANAT ALIMENTAIRE

FO 
FGTA
Agir au cœur du changement

2019



DOSSIER
PRÉVENTION :
PRIORITÉ
AUX SALARIÉS !

pages 11 à 13

#ÉDITO

Didier Pieux
page 3

#SUR LE TERRAIN

Biocoop :
pas d'éthique
sur le social ?
R&O à la croisée
des chemins

#TPE

Élections TPE 2020,
votez FO !

#UN MÉTIER , UNE PASSION

Entretien
avec Yann Bertrand

**Ensemble, pour assurer
votre tranquillité**



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

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

APGIS

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



ÉDITO #09

«NOTRE REPRÉSENTATIVITÉ, VOS DROITS»

Chers lecteurs,

J'ai le plaisir de vous présenter le nouveau numéro de votre magazine dédié aux métiers de l'artisanat alimentaire.

Tout d'abord, un mot sur les retraites. Comme l'a démontré le succès de la journée du 21 septembre 2019, FO se mobilise fortement contre la mise en place d'un régime de retraites par points et un recul de l'âge de départ à la retraite. Avec ce système, la définition de la valeur du point serait laissée aux gouvernements futurs et pourrait varier selon la conjoncture. Les salariés ayant cotisé durant toute leur carrière professionnelle n'auraient donc ni garantie ni visibilité sur le montant de leur pension. Cette atteinte au pouvoir d'achat n'est pas acceptable pour FO.

La formation professionnelle a été réformée. Comme vous pourrez le lire dans ce magazine avec l'interview de Sylvia Veitl, FO a pris la présidence de l'OPCO des métiers de l'alimenta-

tion de détail, organisme chargé de définir et de mener les politiques en matière de formation et d'apprentissage.

C'est une bonne nouvelle mais j'attire votre attention sur le fait que les moyens financiers sont désormais collectés par l'État et non plus par des instances paritaires. Personne n'est dupe, cette réforme a été instaurée pour récupérer des fonds. Nous aurons beau mettre les meilleurs outils en place, sans moyens disponibles pour les mettre là où nous en avons besoin, nous ne pourrions pas mener de politiques de formation et d'apprentissage de qualité.

Sur le plan du pouvoir d'achat encore, 2019 aura été une année noire puisque des accords salariaux n'auront été signés que dans la charcuterie et la boulangerie. Les salariés travaillent toujours autant et voilà comment ils sont remerciés de leur engagement. J'en profite pour souligner l'incohérence de ces choix

budgétaires compte tenu des difficultés récurrentes des métiers de l'artisanat dans le recrutement. Comment être attractif avec un pouvoir d'achat en berne ?

2020 devra permettre de rattraper ce retard pris sur l'inflation, espérons-le. La FGTA-FO sera en tout cas un interlocuteur crédible pour négocier avec les employeurs sur cette question.

En 2020, un autre enjeu majeur sera à l'ordre du jour. Effectivement, en fin d'année, tous les salariés seront invités à voter pour les élections dans les Très Petites Entreprises. De ce scrutin dépendra notre représentativité et donc notre poids pour négocier dans chacune des branches professionnelles. Je vous invite donc à vous mobiliser pour faire le bon choix et voter FO !

Bonne lecture à toutes et à tous.

Didier Pieux
Secrétaire fédéral

SOMMAIRE #09

L'édito	3	TPE.....	14
Actualités	5	Séminaire	15
Sur le terrain	6-8	Nouveautés	17
Plateforme Avantages	9	Un métier, une passion	18
Dossier	11-13		

www.fgtafo.fr
www.facebook.com/



EN FAIRE TOUJOURS PLUS POUR VOUS

Protection, services,
accompagnement social

NOS ENGAGEMENTS

Vous proposer des solutions personnalisées en santé et en prévoyance

Vous aider à concilier bien-être des salariés et performance

Vous garantir des soins de qualité au juste prix

Être à vos côtés dans les moments de fragilité

Vous accompagner en retraite

Agir pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffmederic-humanis.com



malakoff médéric
humanis

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

#INTERVIEW DE SYLVIA VEITL, PRÉSIDENTE DE L'OPCO EP

ÉDIFIER UNE GRANDE STRUCTURE AU SERVICE DES BRANCHES, DES ENTREPRISES ET DES SALARIÉS

Propos recueillis par Alexandre Rault

La réforme de la formation professionnelle a redéfini les instances chargées de piloter et de financer les politiques de formation. Les métiers de l'artisanat alimentaire relèvent désormais dans ce domaine de l'OPCO des Entreprises de Proximité. Celui-ci est présidé par Sylvia Veitl, Secrétaire fédérale FO de la Fédération de la pharmacie, du cuir et de l'habillement. Le FGTA Mag a pu la rencontrer pour faire le point sur le nouveau fonctionnement de la formation professionnelle et les enjeux qui s'y rattachent.

Concrètement, quel est le rôle des OPCO suite à la réforme de la formation professionnelle ?

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, du 5 septembre 2018, contient des changements significatifs, notamment sur tout l'écosystème de la formation professionnelle.

Ainsi, France Compétences remplace les organismes qui composaient auparavant la gouvernance du système (FPSPP, Copanef, Cnefop...) ; les CPIR (Commissions paritaires interprofessionnelles régionales) succéderont aux Fongecif à partir de 2020 et, à terme, la collecte des fonds de la formation et de l'apprentissage sera assurée par l'URSSAF.

La loi a par ailleurs fait évoluer les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en OPCO depuis le 1^{er} avril 2019. Ainsi onze opérateurs de compétences (OPCO), chargés d'accompagner la formation professionnelle, sont désormais agréés et ont les missions suivantes :

- Apporter un appui technique aux branches adhérentes en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi

et des compétences (GPEC), de création de certifications professionnelles et de définition des niveaux de prise en charge des contrats en alternance

- Assurer un service de proximité au bénéfice des TPE et des PME de moins de 50 salariés pour les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle et améliorer, faciliter l'accès des salariés à la formation professionnelle.
- Assurer le financement des dispositifs d'alternance selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles.

Tu as été élue présidente de l'OPCO EP.

Peux-tu nous présenter rapidement cette structure ?

Quel rôle pourras-tu jouer dans ce contexte pour défendre les revendications FO et les salariés ?

L'Opérateur de Compétences des Entreprises de Proximité est issu de l'accord constitutif interprofessionnel signé par la

CPME, l'U2P ainsi que par cinq confédérations syndicales de salariés.

Il couvre 54 branches professionnelles, dont toutes celles de l'artisanat alimentaire, et s'appuie dans sa phase de construction sur les compétences et le savoir-faire d'AGEFOS PME et de l'OPCA PEPSS/Actaliens.

L'OPCO EP a également la particularité de rassembler le plus grand nombre de TPE et d'apprentis :

- 467 000 entreprises dont 464 000 de moins de 50 salariés
- 4,5 millions de salariés dont 88 % font partie d'entreprises de moins de 50 salariés
- 86 000 apprentis, soit près de 20 % de l'apprentissage en France en 2018.

FO a effectivement pris la présidence de cette structure paritaire et les camarades FO m'ont accordé leur confiance pour assumer cette fonction qui consiste notamment à relayer les positions et décisions qu'ils ont prises dans les branches.

Un des enjeux de la présidence paritaire (la première vice-présidence étant assurée par Monsieur Philippe Gaertner, U2p) et pour le Conseil d'Administration paritaire de l'OPCO EP est d'édifier cette nouvelle et grande structure entièrement au service des branches, des entreprises et des salariés de notre périmètre.

On parle beaucoup des mutations technologiques et de leurs effets sur l'emploi et l'employabilité. Quelle vision porte l'OPCO sur ces sujets ?

Ce sujet fait partie des missions de l'OPCO EP, il est en lien avec l'appui technique aux branches adhérentes en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) que nous devons apporter. Nous menons actuellement une réflexion stratégique sur l'offre de services à cet égard, de même sur la mission "Observatoire" qui est un point structurant lorsque (sur différents sujets) il est nécessaire de mesurer des impacts sur l'emploi et/ou définir et anticiper des besoins de formation.



#DROIT DU TRAVAIL

BIOCOOP : PAS D'ÉTHIQUE SUR LE SOCIAL ?

Texte : Alexandre Rault



Malgré une charte sociale qui doit s'imposer à tous les magasins du réseau Biocoop, des manquements graves aux règles les plus élémentaires du droit du travail ont été constatés dans le magasin de Paris Rive droite. Décidés à obtenir gain de cause et à faire bouger les lignes dans l'entreprise pour instaurer des relations sociales dignes, plusieurs salariés ont rejoint FO. Le FGTA Mag les a rencontrés pour faire le point sur une situation ubuesque.

LE CHANTAGE AFFECTIF COMME MODE DE MANAGEMENT

"On nous dit de nous serrer les coudes car le magasin est en sous-effectif, mais on est toujours en sous-effectif ! Entre les démissions et les départs, ceux qui restent payent les pots cassés et on leur reproche de ne pas être solidaires dès qu'ils sont en arrêt de travail, notamment du fait du port de charges lourdes ou de la fatigue due à un travail trop important pour si peu de personnel".

UN DIALOGUE DE SOURDS

"Nous sommes constamment abreuvés par mail d'informations superficielles. En revanche, lorsqu'il s'agit de questions majeures, rien ne vient. Quand on s'adresse de visu à notre supérieure, elle nous dit qu'elle nous a déjà expliqué ! Les salaires, dont les fiches ne sont jamais bonnes et toujours en retard, sont versés de manière aléatoire, parfois en deux fois, parfois deux fois d'un coup... En plus d'être illégal, c'est très difficile pour nous de nous organiser dans notre vie privée.

Quant aux plannings, ils changent constamment, parfois même jusqu'à cinq fois dans la semaine ou trois fois dans la journée..."

Autre problème kafkaïen : les RTT. "Personne ne travaille 35 heures mais nous avons sur notre fiche de paie des RTT crédités, la plupart du temps en négatif. Ce serait en fait du rattrapage déguisé de jours fériés !"

Autre sujet qui fâche, la mutuelle : "Nous payons chaque mois notre part à la mutuelle mais nous avons toutes les difficultés du monde pour être remboursés, on nous dit que l'on n'est pas inscrit, les échanges de mails avec la direction n'en finissent pas et, au final, c'est encore notre pouvoir d'achat qui est mis à mal. Où vont nos cotisations mensuelles ?"

DE NOUVELLES ÉLECTIONS POUR APPORTER LE CHANGEMENT

Des élections au Comité Social et Économique ont bien eu lieu dans le magasin en 2019, mais comment un élu seul sans appui peut-il parvenir à faire respecter le droit du travail face à autant de manquements ?

Avec le soutien de la FGTA-FO, les salariés qui ont rejoint FO vont participer à la tenue de nouvelles élections qui viennent d'être provoquées. Si l'Inspection du travail a été informée de la situation, la priorité de

FO sera donnée au pragmatisme et à la construction d'un dialogue social apaisé.

La liste FO portera ainsi les revendications suivantes :

- Recevoir nos salaires, complets, à la date prévue, à date fixe,
- Recevoir nos fiches de paie rapidement pour pouvoir vérifier que tout est OK ou tout simplement pour s'en servir dans des démarches administratives en cas de besoin,
- Être consultés si un changement intervient dans notre planning,
- Connaître de façon claire le système de l'entreprise en ce qui concerne les RTT, les heures sup, les congés payés, les arrêts maladie... et avoir un décompte clair,
- Être considérés comme des adultes et traités avec respect lorsque nous posons une question avec politesse, et pas infantilisés, ignorés, ou humiliés,
- Avoir un interlocuteur compétent pour traiter nos demandes et notre suivi administratif,
- Négocier les salaires pour faire face à l'inflation,
- Faire reconnaître la pénibilité du travail, aménager le planning et les tâches en fonction.

Tant que l'ensemble des problèmes ne sera pas réglé, la FGTA-FO ne lâchera rien pour soutenir et accompagner ces salariés qui ont eu le courage de s'unir et de se mobiliser pour faire respecter des droits essentiels.





#CONDITIONS DE TRAVAIL

LES LOBBIES DE LA GRANDE DISTRIBUTION ET DES INDUSTRIES BOULANGÈRES S'ATTAQUENT AU REPOS HEBDOMADAIRE

Texte : Alexandre Rault

A terme, jusqu'à 16000 emplois pourraient être détruits dans la grande distribution ! La guerre commerciale dans la grande distribution pousse les industriels et les grandes enseignes à gratter partout où ils le peuvent. Leur dernière trouvaille consiste à s'attaquer aux arrêtés préfectoraux relatifs aux fermetures hebdomadaires des points de vente du pain. Leur objectif : pouvoir ouvrir 7 jours/7 et mettre un terme à la concurrence des boulangeries artisanales.

Ces arrêtés préfectoraux reposent sur un accord paritaire des organisations syndicales de salariés et d'employeurs et ne peuvent en aucun cas être modifiés contre l'avis de ces organisations. En effet, ce dispositif repose sur l'article L.3132-29 du Code du travail qui autorise le Préfet à prendre un arrêté imposant un jour de fermeture pendant toute la durée du repos hebdomadaire lorsqu'un accord est intervenu entre les syndicats d'employeurs et de travailleurs.

Par ailleurs, il a été confirmé par une jurisprudence abondante et notamment par le Conseil constitutionnel, à la suite d'une Question Prioritaire de Constitutionnalité, que cet article est non seulement conforme à la liberté d'entreprendre mais, également, qu'il "répond à un motif d'intérêt général" (Décision n° 2010-89 QPC du 21 janvier 2011).

Ces arrêtés permettent :

- de garantir, sur le fondement d'un accord professionnel, une concurrence équilibrée entre des

établissements qui ne sont pas dans une situation comparable au regard des obligations de la législation du travail, et donc de pérenniser l'activité des boulangers-pâtisseries.

- de garantir l'accès au pain 7 jours/7 aux clients
- de garantir un repos aux salariés de la boulangerie-pâtisserie et de conserver une attractivité du métier envers les jeunes ou salariés en reconversion.

Leur remise en cause aurait donc de multiples effets néfastes, que ce soit l'accès aux produits de qualité s'inscrivant dans une longue tradition de savoir-faire, mais surtout sur l'emploi.

Pour rappel, le secteur de la boulangerie-pâtisserie emploie 180 000 actifs, dont plus de 120 000 salariés au sein de 37 000 entreprises et points de vente de pain.

Le CREDOC (Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie) a analysé l'impact d'une ouverture 7 jours/7 dans le commerce

alimentaire, dans son étude "l'ouverture des commerces le dimanche : opinion des Français, simulation des effets" de novembre 2008 (Philippe Moati, Laurent Pouquet), qui engendrerait une perte de plus de 16 000 emplois. Le taux de productivité de l'industrie étant plus élevé que dans l'artisanat en raison des procédés de production, pour un emploi créé dans la grande distribution, ce seraient trois emplois qui seraient détruits dans les entreprises de boulangerie-pâtisserie artisanale. Il n'y aurait en plus ni accroissement de la consommation de pain et ni du chiffre d'affaires puisque les consommateurs ont déjà la possibilité d'acheter du pain tous les jours de la semaine à travers la multiplicité des points de vente.

La FGTA-FO, fervente défenseuse du repos hebdomadaire, continuera de s'associer à toutes les démarches juridiques visant à consolider l'action paritaire au service de l'emploi et de la qualité de vie au travail des salariés de la branche professionnelle de la Boulangerie-Pâtisserie.

La FGTA-FO demande aux pouvoirs publics, ainsi qu'à l'ensemble des juridictions compétentes, de mettre un terme aux attaques de l'industrie envers le repos hebdomadaire. Ils sont les garants du respect de la loi et doivent à ce titre soutenir le consensus paritaire dans ce domaine.



#SOCIAL

R&O À LA CROISÉE DES CHEMINS

Texte : Henri Razafintsalama - Délégué syndical FO R&O

**En juillet 2018, un changement de cap important a eu lieu chez R&O, gros-
siste en produits de la mer, qui s’est traduit par :**

- **L’arrivée de nouveaux responsables du service RH,**
- **L’arrivée de nouveaux responsables de plateforme issus du monde exté-
rieur à la “marée” et n’ayant pas d’expérience de Rungis,**
- **Une présence moins importante des hauts dirigeants.**

**Résultat immédiat : des promesses non tenues, les accords d’entreprise
bafoués, la Convention collective ignorée et le Code du travail non respecté !**

La nouvelle idée de l’entreprise est partie, au sein de la direction, du sentiment que les salariés ont bénéficié de trop d’acquis, grâce notamment au dialogue social des années précédentes durant lesquelles FO avait obtenu des avantages importants pour les salariés.

Rapidement, FO a organisé la résistance et a fédéré les salariés, en se mobilisant pour maintenir leurs droits et en devenant plus que jamais le syndicat de la fiche de paie, en corrigeant notamment les nombreuses erreurs consécutives à une externalisation non maîtrisée de la paie.

C’est dans ces conditions que sont arrivées les élections du CSE. Fort de ses 70 syndiqués sur 400 salariés, FO est devenu majoritaire, tant au niveau de la représentativité qu’à celui du CSE.

R&O est donc aujourd’hui à la croisée des chemins. Les ordonnances Macron sont un révélateur : les masques tombent quand on parle de dialogue social. Ceux qui faisaient semblant n’ont pas accordé plus de moyens que le minimum légal, avec l’illusion de maîtriser le rapport de force

envers la représentation du personnel. L’effet pervers pour la direction, c’est un sentiment que les syndicats sont diminués, ce qui l’amène à moins écouter les salariés.

Il faut relever le défi de ces ordonnances ! La société se transforme et c’est au sein des entreprises que ce mouvement doit prendre toute son importance. Nous devons devenir plus forts en étant plus nombreux, pour que le rapport de force reste du côté des salariés de manière à réduire les inégalités là où elles sont les plus criantes.

RETROUVER LA CONFIANCE

R&O doit faire comme bon nombre de sociétés, et se poser la question de rester sur un système dépassé de management vertical ou prendre le capital humain comme clé de voûte de la réussite de l’entreprise. Car sans la confiance des salariés, l’entreprise est aussi démunie que sans capitaux.

Il faut absolument que R&O change sa politique, et investisse au niveau des salariés : augmentations de salaire, meilleures



conditions de travail, développement des compétences et surtout respect sont les “prérequis” pour que les collaborateurs retrouvent un peu de confiance. Sans cela, l’avenir s’annonce sombre chez R&O, considéré il n’y a pas si longtemps comme une société modèle en termes de politique sociale et de respect du droit social.

FO ne lâchera rien, non seulement pour les salariés mais aussi pour R&O, car nous croyons en une culture d’entreprise où les décisions se prennent au plus bas niveau hiérarchique possible. Les collaborateurs doivent se sentir concernés et participer au projet d’entreprise, avec un management horizontal et transversal.

La clé de la syndicalisation, c’est donner de la fierté aux salariés pour qu’ils puissent relever la tête, c’est leur donner les moyens de démontrer qu’ils détiennent des idées, des solutions et du savoir-faire, gages de reconnaissance à leur juste valeur.

Avec **FO**, donnez l'avantage à votre famille

En exclusivité pour nos adhérent(e)s

Que vous soyez salarié, retraité, isolé (services à la personnes ou très petite entreprise), **bénéficiez gratuitement** de tous les avantages en devenant adhérent.

avantagespourtous.com



Pouvoir d'achat : Des réductions sur des milliers de produits toute l'année.

Éducatif : En exclusivité, le service en ligne d'entraînement à l'orthographe Projet Voltaire pour toute la famille!

Santé : Avec la couverture complémentaire « spécial retraité », pour préserver sa santé à prix attractif.

Assurances : Des solutions qui assurent, avec notre partenaire la Macif, vous êtes protégé dans votre vie personnelle et syndicale.

Découvertes : Profitez des offres à prix réduits de partenaires sélectionnés avec soin (Plus Belle l'Europe, Domaines et Villages...) à partager en famille ou entre amis.

Solidarité : Pour se mobiliser tout en soutenant l'action syndicale et les grandes causes nationales.

CRÉDIT D'IMPÔT : l'adhésion fait l'objet d'un crédit d'impôts de 66 % ou d'un remboursement équivalent si vous n'êtes pas imposable.

En profitant des réductions sur les offres de la Plateforme Avantages, le coût de votre adhésion sera très vite amorti et vous serez gagnant toute l'année!

Pas encore adhérent(e) ?

Rendez-vous sur : www.fgtafo.fr - rubrique adhérent.

Pour plus d'informations

avantagespourtous.com



Avantages
POUR
tous



VOTRE FÉDÉRATION VOUS OFFRE VOS PROGRÈS EN ORTHOGRAPHE

Compétence-clé dans toute communication professionnelle,
atout majeur dans votre vie citoyenne, administrative ou
de loisirs, mais aussi pour **la réussite scolaire** de vos enfants,
bénéficiez d'**une solution efficace et ludique en orthographe.**

———— PLÉBISCITÉE PAR ————
5 MILLIONS D'UTILISATEURS

dont 4 000 établissements d'enseignement et 1 200 entreprises

Progresser avec le Projet Voltaire, n°1 de la remise à niveau en orthographe,
votre fédération vous offre 4 accès pour vous et votre famille.

Rendez-vous sur www.avantagespour tous.com

Cliquez sur le pavé « Éducatif » puis sur « Projet Voltaire » et « J'accède à mon espace »



prevention

#PRÉVENTION SANTÉ

PRÉVENTION : PRIORITÉ AUX SALARIÉS !

Texte : Alexandre Rault

Attaqué de toutes parts, le dialogue social paritaire reste pourtant l'unique moyen pour les employeurs et les organisations syndicales de salariés de mener une politique commune, concertée et efficace sur des sujets prioritaires, comme la santé. Dans les branches de l'artisanat alimentaire où les petites structures constituent l'immense majorité du contingent d'entreprises et desquelles sont par conséquent absents les CHSCT, il est indispensable de mener des actions de préventions relatives à la santé des salariés.

UNE POLITIQUE VOLONTARISTE

On ne transige pas avec la santé de salariés. Comme de nombreux autres secteurs d'activité, les métiers de l'artisanat alimentaire sont sujets à certains risques professionnels. Pour la FGTA-FO comme pour nous, AG2R La Mondiale, il est indispensable de mettre en place des mesures de prévention afin de limiter ces risques. Derrière cette politique volontariste, ce n'est pas uniquement le salarié qui est protégé c'est aussi l'attractivité des métiers de l'artisanat alimentaire qui en ressort gagnante.

DES MESURES TRÈS CONCRÈTES

Pour permettre aux salariés de l'artisanat alimentaire d'être informés des risques

liés à leur activité, des campagnes de prévention ciblées sont menées dans chaque branche. Il existe deux grands modes opératoires pour que les partenaires sociaux décident de lancer une campagne de prévention. Soit par les organisations syndicales, la FGTA-FO en tête, qui font remonter du terrain des besoins en raison de la récurrence de certains problèmes de santé, soit c'est le régime de santé qui alerte les partenaires sociaux sur les postes à charge, ceux qui augmentent, ceux que l'on pourrait diminuer, etc.

Une fois identifiés les risques à traiter en priorité, des campagnes préventives sont mises en place qui prennent en compte toutes les catégories de salariés sont prises en compte. Ainsi, les apprentis ne sont pas oubliés et ce d'autant moins

que c'est dès le début de sa carrière qu'il convient d'adopter les bons réflexes pour sa santé.

LES ACTIONS DE PRÉVENTION EN CHIFFRES

La prévention dans les branches professionnelles de l'artisanat alimentaire, ce sont 25 programmes dans une dizaine de branches professionnelles avec :

- plus d'1 million de personnes sensibilisées à la prévention
- 25 000 consultations médicales de prévention et 17 000 séances de coaching déjà dispensées
- plus de 21 000 apprentis sensibilisés à la prévention dans les centres de formation et d'apprentissage (CFA)
- 12 études épidémiologiques réalisées

Les principaux axes de prévention concernent :

- l'hygiène bucco-dentaire
- les allergies respiratoires
- Les troubles musculo-squelettiques
- Le risque diabétique
- Les troubles du sommeil
- L'hypertension artérielle
- Les 1000 premiers jours

CAMPAGNE DE PRÉVENTION BUCCO-DENTAIRE 2014



LES RÉSULTATS DE LA CAMPAGNE
DE PRÉVENTION BUCCO-
DENTAIRE 2014 DE VOTRE
RÉGIME FRAIS DE SANTÉ
CHOC ALLIANCE

Le Pâtisier
de la Pâtisserie

CAMPAGNE DE PRÉVENTION BUCCO-DENTAIRE 2014



A partir de janvier 2014,
PRENEZ RENDEZ-VOUS CHEZ VOTRE DENTISTE
POUR UNE **CONSULTATION DE PRÉVENTION**
PRISE EN CHARGE À 100%
PAR VOTRE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Pour plus de renseignements, appelez le 0825 330 334
ou le 01 40 00 00 00
du lundi au vendredi de 9h à 12h et de 14h à 17h30
www.centre-patisserie.fr



QUELQUES EXEMPLES D' ACTIONS DE PRÉVENTION PAR PATHOLOGIES... ET DES RÉSULTATS

Campagnes de prévention bucco-dentaire menée auprès des salariés de la boulangerie artisanale.

120 000 salariés ont été sensibilisés à l'hygiène buccodentaire ;

- 22 000 consultations de prévention buccodentaire réalisées soit plus de 10 % de participation ;
- 20 % avaient une carie d'origine professionnelle ;
- 70 % avaient des besoins en soins dentaires importants.

Campagnes de prévention bucco-dentaire menée auprès des apprentis de la boulangerie artisanale.

- plus de 6 000 apprentis boulangers pâtisseries ont reçu une formation à l'hygiène buccodentaire
- 134 visites en CFA ;
- 320 séances d'éducation collective
- 3 672 dépistages réalisés.

Une meilleure hygiène des apprentis :

- 16 % de caries en moins
- 49 % de gingivites en moins
- une baisse du tartre de 35 %.
- une forte incitation au parcours de soins

- augmentation de plus 69 % de dents obturées ;
- 70 % des apprentis ont consulté un dentiste.

Campagnes de prévention bucco-dentaire menée auprès des salariés de la pâtisserie artisanale.

- 2500 participants soit près de 10 % se sont rendus chez un chirurgien-dentiste
- 80 % des participants disent s'être déplacés après avoir reçu le courrier de la complémentaire santé et
- 8 % ont utilisé leur **bon d'achat de 10 €** pour un kit dentaire en pharmacie
- 78 % avaient au moins une dent cariée
- Plus de la moitié d'entre vous a pris un second rendez-vous pour réaliser des soins : conservateurs (43 %), prothétiques (19 %) ou parodontaux (49 %).
- 52 % d'entre vous avez pris conscience de l'importance de se rendre chez son chirurgien-dentiste au moins 1 fois par an pour un contrôle.

DES CAMPAGNES RECONNUES

Les campagnes mises en place à destination des salariés ont été reconnues aussi bien par les professionnels et les scientifiques pour leur pertinence que pour leur efficacité.

Depuis 2012, les différentes campagnes de prévention touchant aussi bien à l'hygiène bucco-dentaire, à l'hygiène respiratoire, aux troubles du sommeil, aux troubles musculo-squelettiques ou à l'hypertension artérielle se sont vues récompensées à l'occasion des Argus de l'Innovation Mutualiste et Paritaire.

De même, les informations recueillies sur les pathologies et les risques dans les métiers de l'artisanat alimentaire contribuent à la création de connaissances scientifiques. Ainsi, ces données ont été utilisées à plusieurs reprises dans le cadre d'études scientifiques nationales et internationales.

#PRÉVENTION SANTÉ

RENCONTRE AVEC XAVIER HAURET, CHEF DE PROJET PRÉVENTION À AG2R LA MONDIALE.

Propos recueillis par Emmanuel Guy



Pouvez-vous nous parler plus en détail des actions de prévention que vous menez à l'attention des salariés ?

Plutôt que de détailler les différentes actions que nous menons, il me semble plus intéressant de parler de la méthode que nous mettons en œuvre et, à travers elle, de la philosophie globale du projet.



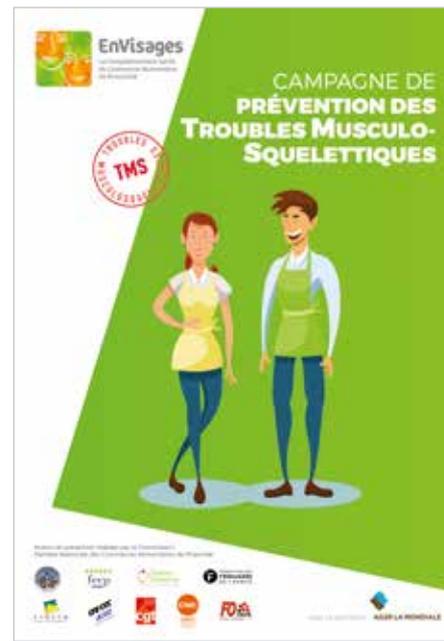
Avec les partenaires sociaux, nous avons compris que pour faire de la prévention de qualité qui protège vraiment les salariés, il fallait chercher les informations à la source. Je veux dire par là qu'il fallait que l'on soit capable de faire un état des lieux, une cartographie fine et précise des risques spécifiques à chaque secteur d'activité. C'est, je dirais, la première étape nécessaire. Pour la mener à bien, il faut exploiter les données à notre disposition. Ces données statistiques, on les trouve aussi bien en interne qu'auprès de différents organismes, le CNAM santé publique, l'AT/MP (Assurance accidents du travail/maladies professionnelles), l'INRS (Santé et Sécurité au travail) et d'autres encore.

Toutes les données ainsi obtenues sont analysées, scrutées même, afin de nous permettre d'avoir une vision la plus fine possible des priorités à mettre en œuvre en matière de prévention.

À partir de là, comment procédez-vous concrètement ?

Une fois ces priorités bien définies, nous sélectionnons avec les partenaires sociaux de la commission paritaire les problématiques qui nous paraissent les plus pertinentes sachant, bien évidemment, qu'il serait vain de chercher à traiter toutes les situations en risques en même temps. Il vaut mieux bien travailler sur quelques sujets précis pour être sûrs d'être entendus et donc que le message passe auprès des salariés. Il est indispensable que nous soyons le plus lisible possible afin d'éviter toute cacophonie qui serait préjudiciable pour les salariés eux-mêmes.

Donc, nous opérons pour le compte des partenaires sociaux de la branche un choix calibré des risques à traiter, puis nous effectuons un gros travail sur la bonne manière d'en parler aux salariés. Il ne sert à rien d'être directif dans ce domaine. Si vous n'expliquez pas aux gens de manière pédagogique, attractive et même ludique



le cas échéant, quel est le bénéfice qu'ils peuvent tirer des comportements que nous préconisons, vous pouvez être certain que vous ne serez pas entendu quelle que soit la réalité du risque en question.

Quelle est la place des partenaires sociaux dans ce protocole ?

Elle est essentielle. On ne peut pas se contenter de mettre en place un dispositif de prévention dans notre coin. Il est indispensable de travailler collectivement afin de mobiliser le maximum de gens autour des projets. C'est la garantie d'être efficace. Et c'est ce qui nous permet de proposer, ensemble, une vraie politique de gestion du risque. C'est la raison pour laquelle nous avons créé le programme "Branchez-vous santé".

Ce programme interbranche vise à répondre au plus près des aspirations des partenaires sociaux en répondant à une double mission : accompagner les branches face aux risques de santé spécifiques auxquelles elles sont exposées d'une part et d'autre part, préserver les intérêts collectifs des entreprises et des salariés grâce à une mutualisation caractérisée par un haut degré de solidarité.

#ÉLECTIONS TPE

ÉLECTIONS TPE 2020, VOTEZ FO !

Texte : Alexandre Rault



À l'automne 2020 se tiendront les élections dans les Très Petites Entreprises. Celles-ci permettent d'évaluer la représentativité de chaque organisation syndicale dans les branches en complément des élections CSE, de désigner les membres des Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI), et de répartir les conseillers prud'hommaux. Le secteur de l'artisanat alimentaire est l'un des plus concernés puisque la plupart des entreprises du secteur ont moins de 11 salariés et entrent donc dans la catégorie des TPE.

PREMIER ENJEU : FAIRE VOTER

N'ayons pas peur de le dire, les élections TPE 2017 ont été un fiasco, et cela pour de nombreuses raisons :

- Les candidatures avaient suscité de nombreux contentieux, en particulier celui engagé contre le Syndicat des travailleurs Corses (STC), qui s'était présenté au niveau national et pas seulement dans la seule région Corse. Ce conflit avait conduit au décalage des dates des élections en pleine période des Fêtes de fin d'année !
- La transmission de la liste des entreprises aux organisations syndicales leur avait été refusée, malgré une demande unanime, alors que cette information leur aurait permis de mener une meilleure campagne électorale ;
- Quelques dysfonctionnements dans le cadre des listes électorales et du déroulement du scrutin avaient été relevés. Nombre de salariés ont ainsi déclaré n'avoir pas reçu le matériel de vote.
- Enfin, une communication publique insuffisante : la diffusion de spots publicitaires la nuit en semaine se passe de commentaires.

La somme de ces causes, ajoutée à la méconnaissance et au désintérêt des salariés des TPE pour les syndicats, ont débouché sur un taux de participation minimal : sur les 4,6 millions de salariés appelés à voter, seuls 5 % ont accompli leur devoir électoral.

LA PLATEFORME AVANTAGES, UN LEVIER INDISPENSABLE POUR LE POUVOIR D'ACHAT DES SALARIÉS DE L'ARTISANAT ALIMENTAIRE

Compte tenu de cet échec, comment légitimer des résultats aux conséquences parfois désastreuses pour les organisations syndicales et la représentation des salariés ? La Direction Générale du Travail a donc ouvert une consultation auprès des OS pour redéfinir la communication. Celles-ci sont toujours en cours mais ne devraient pas déboucher sur des solutions miracles. Il faudra donc pour la Fédération ne compter que sur ses forces, celle de l'organisation et celle du réseau de ses adhérents.

Les élections TPE sont en effet avant tout une campagne d'adhésion et de sensibilisation auprès des adhérents, qu'ils soient nouveaux ou anciens. Après analyse des résultats de 2017, si chaque adhérent FO avait voté pour son syndicat, les

résultats auraient été bien meilleurs et la représentativité sauvegardée, notamment chez les assistantes maternelles.

La campagne commence donc maintenant. Il s'agit de faire savoir aux salariés ce que la FGTA fait pour eux, comme les négociations de salaires, de régime de santé, etc., mais aussi en quoi elle se démarque des autres organisations.

La Plateforme Avantages prend ainsi tout son sens dans un contexte TPE où les salariés ne bénéficient pas, par définition, d'offres de type CE.

Avec ses six grands piliers (pouvoir d'achat, éducation, santé, assurances, voyages et solidarité) qui permettent de rentabiliser très rapidement le coût d'une adhésion, la Plateforme "avantagespourtous.com" a de quoi séduire les salariés de l'artisanat alimentaire !

VOTER POUR FO AUX ÉLECTIONS TPE, c'est donc faire le choix d'une organisation qui est force de proposition dans les commissions paritaires (définitions des CQP, définition des politiques de formation, négociations de salaires, amélioration des régimes de remboursement des frais de santé), qui innove pour défendre votre pouvoir d'achat avec la Plateforme Avantages, et qui porte des revendications claires dans l'ensemble des branches de l'artisanat comme le 13^e mois pour tous, la prime de participation ou encore le développement des actions de prévention santé.

#SÉMINAIRES DE L'ARTISANAT ALIMENTAIRE

POUR UN PARITARISME CAPABLE DE CRÉER UN VRAI MODÈLE SOCIAL

Propos recueillis par Emmanuel Guy



Interview de Didier Pieux, Secrétaire fédéral du secteur, à l'origine des séminaires

Tous les secrétaires fédéraux le savent : les commissions paritaires se déroulent désormais à un rythme effréné. Soumis à un tel flux de sujets très divers, il devient de plus en plus difficile de posséder une connaissance globale des problématiques abordées.

Le seul moment des commissions ne peut plus suffire à maîtriser des questions souvent aussi techniques que complexes. Il me semble indispensable que nous, responsables syndicaux, nous adaptions à cette situation nouvelle afin de continuer à défendre efficacement l'intérêt des salariés.

Pour négocier en toute connaissance de cause, il est nécessaire de prendre du recul et même de la hauteur. C'est pourquoi, je propose, dans le secteur

de l'artisanat alimentaire, l'organisation régulière de séminaires hors du cadre de la Commission paritaire, à l'occasion desquels des experts d'horizons divers (sociologues, économistes...) pourront exposer leur point de vue et nous donner les moyens d'élargir notre champ de vision et de compétence. Échanger, discuter, débattre avec des spécialistes d'autres horizons nous donne l'opportunité de trouver des terrains d'entente inédits et parfois insoupçonnés.

Il y a d'autres avantages à organiser ce type de rencontres : partager des moments de réflexion hors du cadre habituel de la commission, c'est aussi une excellente occasion d'apprendre à mieux se connaître. C'est se donner les moyens d'une plus grande proximité, elle-même susceptible de briser les a priori

et les défiances pour mieux construire et œuvrer ensemble au service du bien-être des salariés et donc de l'entreprise.

Mon expérience personnelle de ces rencontres montre qu'elles sont extrêmement enrichissantes à tous les niveaux, y compris même pour les salariés qui y participent parfois et qui découvrent les coulisses du paritarisme et le travail des syndicats. Dans le cadre des rapprochements de branche imposés par le gouvernement, il me semble plus utile que jamais de créer une sorte de Cercle paritaire dans lequel interviendront en amont des responsables politiques et des spécialistes de tous horizons pour nous éclairer et permettre de gagner en temps et en efficacité lorsque vient le moment de la négociation.



#NOUVEAU SITE

LE SITE INTERNET FGTA-FO FAIT PEAU NEUVE

Texte : Jean-Marc Robin - chargé du développement digital

Nous vivons une époque où tout est rapide, certains diront trop rapide. Aujourd'hui un produit ou un service devient obsolète ou inadapté en moins de temps qu'il ne faut pour l'installer, alors qu'auparavant cette obsolescence s'étalait sur plusieurs années. Nous prenons le temps de passer de l'installation à l'appropriation, puis à l'utilisation optimale, nous donnant ainsi le sentiment de maîtriser l'outil et de bénéficier au maximum de ses services. En 2019, nous n'avons plus ce luxe : pour ne pas être condamné, il faut avancer et s'adapter.

INTUITIF ET RESPONSIF

Ce constat, la FGTA l'a fait depuis longtemps. C'est d'ailleurs pour cette raison que Dejan Terglav, dès son élection au poste de secrétaire général de notre Fédération, en 2013, a misé sur le numérique pour porter nos valeurs sur les réseaux en mettant en place un nouveau site internet. Dès sa réélection, en 2018, il a voulu renforcer cette présence en passant du numérique au digital. Bien qu'utile et incontournable, l'ordinateur n'est plus le principal outil d'accès à l'information. En 2019, c'est le smartphone. On ne capte plus l'information, on la consomme. D'où la nécessité d'adapter notre site déjà vieillissant. En le remplaçant par un site intuitif et responsif, dont le contenu est accessible depuis n'importe quel endroit, à condition bien sûr d'avoir un minimum de réseau. Le cahier des charges fixé par notre secrétaire général était clair : avoir un outil numérique adapté à notre époque et répondant à la double nécessité d'informer les adhérents et d'apporter aux syndicats un outil de développement.

RICHE ET À JOUR

N'étant pas « scanné » de la dernière pluie, le service communication s'est emparé du chantier à bras-le-corps. C'est Alexandre Rault, responsable de la communication, qui a été le maître d'œuvre et l'architecte de ce nouvel outil. Outre l'impérieuse nécessité d'être présent sur les réseaux (Facebook, Twitter, Instagram...), il est vital pour notre Fédération d'avoir un site répondant aux attentes du plus grand nombre. S'appuyant sur nos valeurs (Respect, Proximité, Engagement, Indépendance, Audace, Solidarité, Persévérance et Expertise) et sur les différences structurelles des différents secteurs (Agriculture, Agroalimentaire, Artisanat Alimentaire, Emploi de la Famille, Grande Distribution, Coiffure, Esthétique, Hôtellerie et Restauration), c'est ainsi qu'est né le nouveau site.

Il propose ainsi plusieurs services :

- Une actualité riche et à jour ;
- Des outils de communication (magazines fédéraux et sectoriels ;

boutique en ligne, tracts, affiches, guides des salariés...);

- Un accès direct aux différents réseaux (Facebook, Twitter, Instagram...)
- Un accès fluide aux outils de formation
- Un lien vers la Plateforme avantages (réservé aux adhérents)
- De l'information juridique
- La possibilité d'adhérer en ligne
- Un espace "Cadres"

...Et bien d'autres services, que je vous laisse découvrir sur www.fgtafo.fr

Pour accéder à l'espace adhérent, vous avez dû recevoir votre identifiant et votre mot de passe par mail.

Si vous n'avez pas reçu de mail ou si le mot de passe reçu ne fonctionne pas, cliquez sur « mot de passe oublié » et suivez les étapes pour le réinitialiser.

Si votre adresse mail n'est pas reconnue, créez votre compte (<https://www.fgtafo.fr/espace-adherents/>) en entrant votre numéro de carte 2019. Nous vous ajouterons dans la base de données sous 48 heures.

Pour recevoir vos informations, inscrivez-vous directement sur le site à la newsletter fédérale ainsi qu'à la newsletter de votre secteur.



LE NOUVEAU GUIDE DU DROIT DES SALARIÉS DE L'ARTISANAT ALIMENTAIRE 2019-2020 VIENT DE SORTIR !

Tout ce que vous devez savoir sur vos droits, les grilles de salaire, les dernières avancées sociales et les négociations en cours.

Téléchargez-le sur www.fgtafo.fr, dans votre espace adhérent.



#INTERVIEW

YANN BERTRAND

Propos recueillis par Emmanuel Guy



Entretien avec Yann Bertrand, vice-président de la Confédération des chocolatiers confiseurs de France et membre du Comité de direction de la Maison Rannou-Métivier.

Bonjour Yann, Quel est votre parcours ?

Ma vocation est on ne peut plus naturelle puisque j'appartiens à la cinquième génération d'une famille de fabricant de macarons de Montmorillon (Vienne). La marque Maison Rannou-Métivier, dont je suis l'un des dirigeants, a été créée en 1920. Il faut savoir que dans la ville de Montmorillon, il existe une longue tradition de fabrication du macaron qui remonte au XVII^e siècle. C'est ce savoir-faire historique que la Maison Rannou-Métivier continue de perpétuer et qui lui a permis d'obtenir le label d'Entreprise du patrimoine vivant (EPV).

Je suis donc, comme qui dirait, un "enfant de la balle". J'ai grandi dans ce milieu et j'ai développé très tôt une passion pour ce métier qui, bien évidemment, ne peut que plaire aux enfants. J'ai été attiré à la fois par le plaisir de déguster des saveurs d'une très grande finesse mais aussi par le désir de contribuer à préserver une mémoire familiale et historique.

C'est la raison pour laquelle, avec ma belle-sœur qui dirige la création et mes frères, nous avons souhaité, chacun à notre manière, conjuguer nos efforts afin de contribuer à sauvegarder ce patrimoine culinaire qu'est le macaron de Montmorillon tout en nous efforçant, bien sûr, répondre à l'évolution des goûts de notre temps.

Quelles sont, selon vous, les qualités requises pour être un bon chocolatier ?

La première qualité qui me vient à l'esprit et qui est évidemment une condition pour bien exercer ce métier est qu'il faut être gourmand. Mais cela ne suffit pas, il faut aussi être généreux dans tous les sens du terme.

Généreux de soi tout d'abord, parce qu'il faut savoir se donner à fond pour créer des produits que l'on va aimer. On ne peut mettre sur le marché des produits qui ne nous plaisent pas à nous-même. Il est donc impératif de tout mettre en œuvre pour créer des produits de très grande qualité avec lesquels on se sent en parfaite communion et dont on se sent fier.

Si je devais donner un conseil à un jeune qui veut se lancer dans le métier, c'est de s'engager à fond mais en gardant toujours une bonne dose d'humilité. Le métier est exigeant. Transformer des matières vivantes (le beurre, la crème, les

amandes...), fragiles par définition dans le but de créer un produit qui soit à la fois bon et beau ne va pas de soi. Pour ne pas se décourager, il faut apprendre à avancer pas à pas, progressivement dans son art. C'est comme cela que l'on atteint peu à peu l'excellence.

Qu'en est-il de l'emploi dans le secteur ?

Il y a un paradoxe en ce qui concerne le marché de l'emploi dans le secteur. D'un côté on a un vrai métier avec de vraies particularités mais de l'autre, on a des difficultés à recruter des personnes qui ont les bonnes compétences.

C'est la raison pour laquelle, chez nous, la formation du personnel au sein de nos équipes se fait souvent en interne. Cette difficulté de recrutement est liée en grande partie à la faible attractivité de certains territoires. Ce n'est pas l'attractivité du métier qui est en cause mais celle du territoire.

Là où la concurrence est élevée dans les grandes agglomérations, vous avez un fort renouvellement de personnel mais vous trouvez des candidats sans réelles difficultés tandis que lorsque vous êtes en province, vous voyez que les jeunes ont de plus en plus tendance à privilégier les grandes villes et vous avez nécessairement plus de mal à trouver des profils adaptés.

C'est une problématique qui ne dépend évidemment pas du secteur mais de l'attractivité du territoire.



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



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

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

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

branchez-vous santé

Économiquement
vertueux, socialement
indispensable

Ensemble, relevons le défi

d'une culture prévention pour tous
et à chaque étape de la vie.

- 4 français sur 10 ne vont pas chez le dentiste. Pourtant, la santé bucco-dentaire est au cœur de la santé globale ⁽¹⁾
- 160 000 cancers évitables sur un total de 400 000 diagnostiqués chaque année ⁽²⁾
- 15,2 % des 3 millions de travailleurs non-salariés en risque d'épuisement professionnel ⁽³⁾

Sources :

(1) UFSBD,

(2) e-cancer 2017,

(3) Étude BPI France Observatoire Amarok



Plus d'information sur
www.ag2rlamondiale.fr/branchez-vous-sante
bgbranchezvousante@ag2rlamondiale.fr