

LE GUIDE

DES DROITS DU SALARIÉ
DE L'AGROALIMENTAIRE

FO
fgta





Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous. KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général

L'ÉDITO



Quand on injecte le poison et que l'on recherche l'antidote !

La réforme des retraites nous a, à toutes et à tous, laissé un goût amer. Tout le monde s'accorde à dire que la décision du chef de l'État s'apparente à un transfert de charge organisé, du secteur de la retraite générale et complémentaire vers la branche maladie de la Sécurité sociale.

Le gouvernement est resté sourd, aveugle, droit dans ses bottes alors que nous n'avions de cesse de lui démontrer qu'il avait tort sur tous les points. Un exemple ? Dans le cas d'un jeune qui entre dans la vie active et commence à cotiser à 24 ans, si l'on tient compte des 43 ans de cotisation, le calcul est vite fait : il ne partira pas en retraite à 64 ans !

Aujourd'hui, le résultat est donc là ! Le dialogue social est rompu avec les partenaires sociaux. Le remaniement ministériel a été activé en pensant que la solution était presque trouvée pour renouer la confiance et relancer ainsi ce fameux dialogue social. Mais la confiance ne se décrète pas, elle se gagne !

Et les sujets ne manquent pas :

Citons en premier lieu le *Fonds d'Investissement dans la prévention de l'usure professionnelle* (FIPU) : le gouvernement a instauré ce fonds, institué auprès de la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles rattachée à la CNAM. Le ministère du Travail appelle même les partenaires sociaux à engager des négociations visant à établir des listes de métiers et d'activités exposés à des facteurs de risques ergonomiques qui permettront, une fois définies, de bénéficier du financement d'actions par le FIPU.

Pour la FGTA-FO, cela semble vouloir dire que si vous travaillez plus longtemps à un poste « tranquille, cool... », vous n'aurez rien à craindre. En revanche, si vous travaillez sur un poste difficile, réputé occasionner des problèmes de santé, alors, l'antidote fourni sera le FIPU! Notez au passage le côté attractif des métiers visés!

Deuxième sujet: le retour du *compte professionnel de prévention* (C2P, prévu dans la loi Touraine), qui permet de déterminer et de référencer les facteurs de risques professionnels d'exposition d'un travailleur au-delà de certains seuils.

Déjà, depuis le 1^{er} janvier 2015, tout salarié du secteur privé exposé à des conditions de travail réduisant l'espérance de vie bénéficie d'un « *compte personnel de prévention de la pénibilité* (CPPP): des points sont cumulés sur ce compte, en fonction de l'exposition à un ou plusieurs des dix critères de pénibilité retenus (travail de nuit, manutention de charges lourdes, agents chimiques dangereux...). Tout cela ressortait donc déjà de la loi Touraine!

En conclusion donc, sans faire de politique, force est de constater que déjà depuis quelques années, la pratique du gouvernement, parfois avec l'appui d'une ou plusieurs organisations syndicales, consiste à nous injecter le poison et ensuite, une fois l'erreur comprise, à rechercher l'antidote.

Pour la FGTA-FO, le dialogue social dans les branches continuera à produire ses effets positifs au service de nos adhérents et des personnes que nous représentons, sans prêcher le mal pour obtenir le bien!

Christian Crétier,
secrétaire fédéral

SOMMAIRE

● L'ÉDITO	3
● PARTAGE DE LA VALEUR	6
● RETRAITES	9
● ÉCARTS HIÉRARCHIQUES	12
● L'ACTUALITÉ DES BRANCHES DE L'AGROALIMENTAIRE VUE PAR LA FGTA-FO	15
● BOULANGERIE-PÂTISSERIE INDUSTRIELLE	16
● 5 BRANCHES	18
● PÂTES ALIMENTAIRES	20
● COOP BÉTAIL ET VIANDE	22
● INDUSTRIES CHARCUTIÈRES	24
● INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DE VOLAILLE	26
● SALARIÉS DES FÉDÉRATIONS DE CHASSE	27
● VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SPIRITUEUX	28
● TRANSFORMATION DES GRAINS	30
● COOP V BRANCHES	32
● CCVF	34
● ROUISSAGE ET TEILLAGE DE LIN	36
● INDUSTRIE LAITIÈRE	37
● BOISSONS RAFRÂCHISSANTES SANS ALCOOL	39
● EXPÉDITION ET EXPORTATIONS DE FRUITS ET LÉGUMES	40
● ENTREPRISE DU NÉGOCE PRODUITS DU SOL	42
● PRODUITS ALIMENTAIRES ÉLABORÉS	44
● ENTREPÔTS FRIGORIFIQUES	46
● SUCRERIES, DISTILLERIES ET RAFFINERIES DE SUCRE	47
● INACS	50
● POURQUOI ADHÉRER À FO ?	54

> TOUT SAVOIR SUR L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL RELATIF AU PARTAGE DE LA VALEUR

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) conclu par les partenaires sociaux (dont FO) le 22 février 2023, propose différentes mesures visant à améliorer le partage de la valeur au sein des entreprises.

1 – POUR LES ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS

À compter du 1^{er} janvier 2025, certaines entreprises auront l'obligation de mettre en place au moins un dispositif légal de partage de la valeur, à savoir, soit :



- La **participation** ou/et
- L'**intéressement** ou/et
- La **prime de partage de la valeur** « PPV » ou/et
- L'**abonnement à un plan d'épargne d'entreprise** (PEE) ou un **plan d'épargne interentreprises** (PEI) ou un **plan d'épargne retraite** (PER).

Les entreprises soumises à cette obligation sont celles constituées sous forme de société employant au moins 11 salariés et moins de 50 salariés, réalisant un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant trois années consécutives et n'étant pas déjà couvertes par un dispositif de partage de la valeur : participation, intéressement, abondement à un PEE, PEI ou PER (ANI, art. 7, al. 1^{er} à 4).

Une formule légale de calcul de la participation est établie à l'article L.3324-1 du Code du travail. Toutefois, par accord collectif ou en s'appuyant sur un dispositif de participation facultatif et dérogatoire (qui sera négocié dans chaque branche professionnelle), ces entreprises pourront mettre en place une **formule dérogatoire de participation** pouvant donner un résultat supérieur ou inférieur à celui de la formule légale. (C. trav. Art. L. 3324-1; ANI, art. 6, al. 4).

Si un accord de participation est déjà applicable dans l'entreprise, la mise en place d'une formule dérogatoire ne pourra s'établir qu'avec la conclusion d'un nouvel accord. (C. trav. Art. L. 3322-6; ANI, art. 6, al. 8).

2 – POUR LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

Certaines entreprises vont désormais être soumises à l'obligation de négocier, dans le cadre de leurs accords d'intéressement et/ou de participation, afin d'y introduire une clause spécifique.

Les entreprises d'au moins 50 salariés soumises à cette obligation sont celles soumises à l'obligation légale de mettre en place la participation (C. trav., art. L. 3322-1 et s.; ANI, art. 9, al. 1^{er}) et détenant au moins un délégué syndical, (ce qui exclut les entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues de délégué syndical et ayant mis en place un dispositif de participation/intéressement).

Il sera nécessaire que cette clause spécifique fixe les modalités de prise en compte des résultats exceptionnels (ANI partage de la valeur, art. 9).

Le caractère exceptionnel des résultats sera défini par l'employeur (ANI précité, art. 9, al. 1^{er}).

Si un accord de participation ou/et d'intéressement a déjà été mis en place dans votre entreprise, une nouvelle négociation sur le partage de la valeur devra être prévue avant le 30 juin 2024. (ANI, art. 9, al. 5).

Les modalités de prise en compte des résultats exceptionnels pourront prendre la forme par accord, d'un versement automatique de supplément de participation ou d'intéressement. (ANI, art. 9, al. 1^{er} à 3).

Ainsi, l'entreprise doit :



- Soit mettre en œuvre ce dispositif de participation avec une formule dérogatoire ayant pour conséquence un résultat plus favorable aux salariés que la formule légalement définie;
- Soit conclure un accord de participation ou d'intéressement avec une clause spécifique fixant les modalités de prise en compte des résultats exceptionnels.

3 – AMÉLIORATION DES DISPOSITIFS DE PARTAGE DE LA VALEUR

L'Accord National Interprofessionnel prévoit en outre différentes mesures: (liste non limitative)



- Les entreprises pourront instaurer un nouveau dispositif: le plan de partage de la revalorisation de l'entreprise (PPVE).
- Les sommes versées en application du PPVE pourront être placées sur un dispositif d'épargne salariale ou retraite.
- Les entreprises pourront octroyer à leurs salariés deux primes de partage de la valeur PPV par an dans la limite du plafond légal de 3000 € ou, dans certains cas, de 6000 € et d'un versement par trimestre au cours de l'année civile.
- Les modalités d'attribution des primes pourront être plus favorables pour les premiers niveaux de rémunération (les bas salaires).
- Les sommes issues de la participation pourront faire l'objet d'avances périodiques, notamment pour l'intéressement.
- L'instauration de nouveaux cas de déblocage anticipé des sommes contenues dans un plan d'épargne d'entreprise.
- L'employeur pourra effectuer chaque année un abondement unilatéral dé plafonné à hauteur de la prime de partage de la valeur PPV, tant à un PEE qu'à un PER.
- Les plans d'épargne interentreprises (PEI) pourront être révisés plus simplement. (Conclusion d'un avenant et information des salariés adhérents.)



RETRAITES

> LES NOUVEAUX DÉCRETS D'APPLICATION DE LA RÉFORME DES RETRAITES

Six nouveaux décrets d'application prévus par la réforme des retraites, entrée en vigueur le 1^{er} septembre, sont parus le vendredi 11 août 2023 au Journal officiel.

> REVALORISATION DE LA PENSION MINIMALE

Un décret revalorise le minimum de pension « à hauteur de 100 € par mois », pour celles et ceux qui sont partis à la retraite à compter du 1^{er} septembre. Cela revient à une revalorisation totale sur un an de 1200 €, qui concerne les salariés, artisans et commerçants qui étaient au Smic et qui ont effectué une carrière complète à temps plein. Le décret précise par ailleurs que le minimum de pension est indexé non plus sur l'inflation, mais sur le Smic. Au total, près de 1,7 million de retraités bénéficieront d'une revalorisation de leur retraite. Parmi eux, 700 000 toucheront cette revalorisation dès l'automne. Les autres revalorisations auront lieu au printemps 2024, avec effet rétroactif au 1^{er} septembre.

> NOUVEAUX DROITS SUR LE CUMUL EMPLOI RETRAITE

À compter du 1^{er} septembre, une personne qui reprend une activité alors qu'elle a déjà pris sa retraite peut acquérir de nouveaux droits, ce qui n'était pas possible précédemment. Aujourd'hui, plus de 500 000 retraités sont concernés par ce cumul emploi-retraite, d'après les chiffres du ministère du Travail. Il précise d'ailleurs qu'« à l'issue d'une période de cumul emploi-retraite, il sera possible, sous certaines conditions de demander une "seconde pension" calculée sur la base des mêmes règles que la première pension ».

> DISPOSITIF RETRAITE PROGRESSIVE

Ce dispositif permet à un salarié de réduire son activité professionnelle et de toucher une partie de sa retraite, à compter de deux ans avant l'âge légal. Jusqu'ici réservé aux salariés, artisans et commerçants, il est étendu, dès le 1^{er} septembre, aux fonctionnaires, aux professionnels libéraux et aux avocats.

> AMÉLIORATION DU COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION (C2P)

Deux décrets ont été publiés pour améliorer le compte professionnel de prévention (C2P) afin de « *faciliter son recours, améliorer les droits existants et créer un droit à la reconversion professionnelle* », souligne le ministère du Travail. L'acquisition de droits en cas de polyexposition est ainsi renforcée. « *Chaque période d'exposition de trois mois à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels donne lieu à l'attribution d'un nombre de points égal au nombre de facteurs de risques professionnels auxquels le salarié est exposé* ». Concrètement, un salarié qui est exposé simultanément à trois facteurs de risques pourra acquérir 12 points par an. Selon le barème de conversion de ces points, un point ouvre droit à un abondement du compte professionnel de formation de 500 €, contre 375 € actuellement. Par ailleurs, les titulaires d'un compte professionnel de prévention peuvent, depuis le 1^{er} septembre bénéficier d'un projet de reconversion professionnelle et ce, sans perte de rémunération.

> PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE

Le compte professionnel de prévention (C2P) vise notamment à améliorer la prévention des expositions aux *facteurs de risques ergonomiques*. Il s'agit par exemple du port de charges lourdes, des vibrations mécaniques ou des postures pénibles. Ce fonds « *sera doté d'un milliard d'euros sur cinq ans* », précise le ministère du Travail. Le décret abaisse également les seuils associés aux facteurs de risques professionnels *travail de nuit* et *travail en équipes successives alternantes* du compte professionnel de prévention. Un salarié exposé au facteur *travail de nuit* pourra donc acquérir des points de pénibilité à partir de 100 nuits par an (et non plus 120). Pour que la pénibilité de ceux qui travaillent en 3x8, 2x8 ou 2x12, c'est-à-dire avec organisations temporelles atypiques, soit prise en compte, le minimum sera désormais fixé à 30 nuits par an, contre 50 actuellement.

> CRÉATION DE L'ASSURANCE VIEILLESSE DES AIDANTS

Enfin, le gouvernement renforce les droits des proches aidants en créant une *assurance vieillesse pour de nouveaux aidants*. Le ministère du Travail explique que cela concernera

les parents d'enfants handicapés dont le taux d'incapacité est inférieur à 80 % mais qui sont éligibles au complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé, ainsi que les aidants d'adultes handicapés non-cohabitants ou ne présentant pas de lien familial mais uniquement un lien stable et étroit avec la personne aidée.

> CRÉATION D'UNE PENSION D'ORPHELIN

Les décrets publiés dans la nuit de jeudi à vendredi fixent par ailleurs les conditions d'accès à la pension d'orphelin. Elle pourra être perçue jusqu'à 25 ans sous condition de ressources, notamment pour les étudiants et sans limite d'âge pour les orphelins souffrant d'un handicap supérieur à 80 % avant leurs 21 ans.



Christian Crétier
Secrétaire fédéral
Coordonnateur FGTA-FO secteurs agroalimentaires
06 62 18 24 12
christian.cretier@fgta-fo.org

ÉCARTS HIÉRARCHIQUES

► ÉCARTS SALARIAUX PAR NIVEAU ET PAR ÉCHELON : UN VRAI SUJET !

Les écarts de salaire varient d'une entreprise à l'autre : pour les mesurer, on doit prendre en compte le montant gagné par chaque salarié durant l'année entière, et le diviser par 12 mois. C'est ainsi le salaire mensuel en équivalent temps plein que l'on peut et doit comparer.

On devrait logiquement constater un réel accroissement dans le temps avec l'âge et l'expérience acquise tout au long de la carrière. On peut aussi tenir compte d'autres disparités : des salaires plus élevés dans les grandes entreprises que dans les petites, des inégalités entre les hommes et les femmes ou entre catégories socioprofessionnelles...

► MAIS CONCERNANT LES ÉCARTS DE SALAIRES, OÙ EN SOMMES-NOUS ?

En moyenne, d'après l'INSEE, un cadre gagne 2,3 fois plus qu'un ouvrier. Cependant, depuis les années 1960, les inégalités salariales, soit les écarts entre les hauts et les bas salaires, ont nettement diminué dans le privé. C'est notamment l'effet du Smic sur les bas salaires qui explique en partie que ces écarts se réduisent. Les signatures d'accords de minima de branche effectués par la FGTA-FO ont contribué fortement à limiter la casse. En revanche, depuis 10 ans environ, toujours d'après l'INSEE, les inégalités ont cessé de diminuer et auraient même tendance à augmenter.

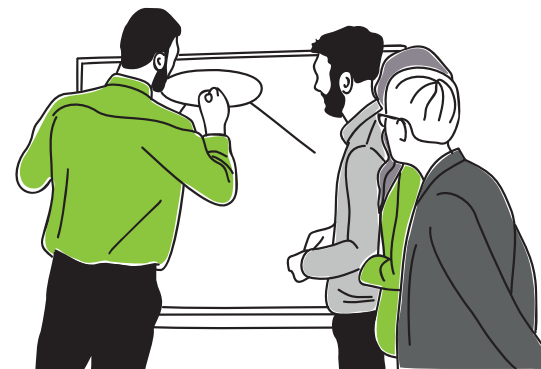
► LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE ET LES ÉCARTS NIVEAU / ÉCHELON

Le niveau de la branche reste un critère important de négociation des salaires en France : environ 30 % des entreprises déclarent utiliser principalement l'accord de branche pour déterminer leur politique salariale, et ce chiffre est de près de 50 % pour les petites entreprises. Les entreprises

françaises sont donc toutes rattachées à des branches conventionnelles dont le champ d'application est généralement défini par l'activité principale de l'entreprise (APE). Rappelons également que les niveaux échelons sont rattachés à la classification, d'où l'intérêt qu'ils soient cohérents pour donner l'envie de progresser dans l'établissement ou l'entreprise!

Chaque grille de salaires minima est donc spécifique à la branche puisqu'elle dépend de la définition des classifications des emplois de la branche. Le nombre de salaires minima contenus dans l'accord varie donc d'une branche à l'autre. L'écart moyen entre deux salaires minima dans une même grille est de 5,7 %. Cet écart est beaucoup plus important en haut qu'en bas de la grille (9,5 % contre 2,1 %), les salaires minima se concentrant autour des plus bas salaires.

La FGTA-FO a donc décidé de travailler sur ces écarts de rémunération où des anomalies ont été observées dans certaines branches. Le rapport de 1 à 3 pourrait être la règle, c'est-à-dire qu'en multipliant le premier niveau par 3, cela donnerait le résultat du dernier niveau de la grille des minima. Puis, un travail sur les écarts en pourcentage pourrait être alors effectué. Certains accords ont déjà été signés, d'autres en discussion. La FGTA-FO est sur ces sujets à la manœuvre et à l'initiative!





L'Art de la Viande



L'ACTUALITÉ DES BRANCHES DE L'AGROALIMENTAIRE VUE PAR LA FGTA-FO



GRUPE BIGARD - Z.I. de Kergostiou - CS 70053 - 29393 QUIMPERLÉ CEDEX

Tél. : 02 98 06 24 24 - www.bigard.fr



Christian Crétier
Secrétaire fédéral
Coordonnateur FGTA-FO secteurs agroalimentaires
06 62 18 24 12
christian.cretier@fgta-fo.org

> CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ACTIVITÉS INDUSTRIELLES DE BOULANGERIE ET PÂTISSERIE (IDCC 1747)

Les branches des secteurs de la Boulangerie-Pâtisserie Industrielle sont très actives et Force Ouvrière, forte de ses 30,66 % de représentativité, est devenue incontournable dans les négociations, à tous les niveaux.

En tant que secrétaire fédéral en charge de ces secteurs, je salue et remercie vivement les représentants de la délégation FGTA-FO qui m'accompagnent dans ces négociations: Erik Melice (Holder), Patricia Saunier (Cerelia) et Amandine Munari (Groupe Marie Blachère), sans oublier bien évidemment, mon Ami Joseph Camus, expert en charge des jurys des certifications qualifications professionnelles.

À ce propos, La FGTA-FO a été acteur majeur historique dans les CQP. C'est pourquoi nous tenons à perpétuer la tradition. Ainsi, nous avons soutenu et appuyé le développement de ces CQP dans les entreprises jusqu'à l'île de la Réunion mais également dans les centres carcéraux afin de donner à certaines personnes une chance de se réinsérer dans le monde du travail.

> AUTRE SUJET : **LE RAPPROCHEMENT DU SECTEUR DES ŒUFS À CELUI DE LA BOULANGERIE INDUSTRIELLE**

C'est par un accord collectif du 15 avril 2019, appelé « accord de regroupement volontaire des branches professionnelles de la Boulangerie et de la pâtisserie Industrielle (IDCC 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des produits d'œufs (IDCC 2075) », que ces deux branches ont fusionné. Des discussions paritaires, sereines et constructives, auront lieu jusqu'à fin 2024 pour fusionner ces deux CCN. Parmi les thèmes les plus complexes à traiter: la prévoyance, la complémentaire santé, les classifications et l'harmonisation de la grille des minima salariaux de branche.

> LES REVENDICATIONS PORTÉES PAR LA FGTA-FO

Après discussions et après négociations, les négociateurs FGTA-FO ont porté ces revendications:



- Instauration des écarts de 50 € entre chaque échelon;
 - Obtention du 13^e mois au bout d'un an de présence dans l'établissement (en phase d'être obtenu, dès que la conjoncture économique le permettra);
 - Obtention d'une prime de transport;
 - Poursuite de l'amélioration de l'attractivité des secteurs par l'amélioration des conditions de travail.
- (Cette liste n'étant pas exhaustive!)

La FGTA-FO et moi-même comptons sur l'ensemble des équipes pour améliorer notre représentativité. Nos efforts et les vôtres payent! Nous pouvons signer seul au niveau national! La FGTA-FO met tout en œuvre pour réussir ce challenge. Essayer, c'est réussir!

> CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES 5 BRANCHES INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES (IDCC 3 109)

La Convention Collective Nationale des Industries Alimentaires diverses regroupe, dans son champ, un des plus grands nombres des industries alimentaires, soit plus de 65 000 salarié(e)s. La FGTA-FO s'est toujours beaucoup investie dans les négociations de ce secteur, ce qui en fait une organisation incontournable et très écoutée lors des débats.

Aussi, je tiens à remercier vivement la délégation FGTA-FO, qui m'accompagne sans failles depuis quelques années déjà. Elle est composée de Florent Garcia (SG UD 36, représentant de chez Barilla, appuyé par Caroline Bouret), Fabien Lacabane (Ferrero), David Doliger (Bledina) et Cécile Raud (Cemoi).

> LES NÉGOCIATIONS PORTENT AUJOURD'HUI SUR :



- L'adaptation et l'amélioration de la prévoyance par accord de branche;
- La mise à jour des différents contrats existants comme le contrat de chantier, à durée déterminée, saisonniers;
- Le travail de fond sur l'amélioration et la prise en charge du travail pour les personnes touchées par un handicap;
- La mise en place d'une prime de transport;
- L'amélioration des écarts salaires minima de branche. (Cette liste n'étant pas exhaustive!)

Sur ce thème de l'amélioration des écarts minima de branche, seule Force Ouvrière a fait une proposition, même si des études conjointes sont en cours. Nous avons revendiqué un écart hiérarchique de 1 à 3. C'est-à-dire que si nous multiplions par 3 le 1^{er} niveau, nous trouverions le résultat du dernier niveau. Ensuite, nous pourrions travailler sur les écarts comme (par exemple et constat):

2023	2021
1 765,07 (1E2) - 1 751,20 (1E1): 1 751,20 x 100 = 0,79 % Niveau 1 E1 à 1 E2	Contre 0,90 % écart
1 778,73 (1E3) - 1 765,07 (1E2): 1 765,07 x 100 = 0,77 % Niveau 1 E2 à 1 E3	Contre 0,83 % écart
1 792,37 (2E1) - 1 778,73 (1E3): 1 778,73 x 100 = 0,76 % Niveau 1 E3 à 2 E1	Contre 0,89 % écart
1 816,19 (2E2) - 1 792,37 (2E1): 1 792,37 x 100 = 1,32 % Niveau 2 E1 à 2 E2	Contre 1,76 % écart
1 848,47 (2E3) - 1 816,19 (2E2): 1 816,19 x 100 = 1,77 % Niveau 2 E2 à 2 E3	Contre 1,98 % écart
1 890,67 (3E1) - 1 848,47 (2E3): 1 848,47 x 100 = 2,28 % Niveau 2 E3 à 3 E1	Contre 2,00 % écart

> POUR CONCLURE :

La FGTA-FO et moi-même comptons sur l'ensemble des équipes pour améliorer notre représentativité. Nos efforts payent!

Il faut 30 % sur le total des résultats électoraux professionnels pour pouvoir signer seul au niveau national! La FGTA-FO met tout en œuvre pour réussir ce challenge, ensemble, avec vous! Essayer, c'est réussir!

> IDCC 1987

Les principales entreprises du secteur de l'industrie des pâtes sont Panzani, Alpina Savoie, Lustucru, Rivoire & Carret, Valfleuri et Heimberger, qui représentent un ensemble de 1200 salariés.

Les principaux sujets traités par la Commission paritaire en 2023 ont concerné :



- La formation professionnelle sur le Compte Personnel de Formation (CPF), la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), le passage des Certifications de Qualification Professionnelle (CQP) où Florent Picano, membre de la délégation FGTA-FO au niveau national, est depuis 2012 le représentant titulaire désigné de la délégation syndicale aux jurys de CQP;
- Les salaires minima de branche (où l'inflation a été suivie) ainsi que le niveau de Barème de primes;
- Le pilotage et la gestion du compte de prévoyance, compte tenu par l'AG2R Prévoyance et l'OCIRP,

Mais le sujet qui nous a le plus occupés a été le rapprochement des Conventions Collectives Nationales. Rappelons la chronologie des faits :

À la suite de la réforme de la représentativité, chaque branche professionnelle dont l'effectif salarié est inférieur à 5 000 était contrainte de se rapprocher d'une autre branche. À défaut, elle risquait d'être fusionnée d'office par le Ministère du Travail.

C'est ainsi que la branche des pâtes alimentaires avait conclu un accord de fusion avec celle de l'industrie sucrière (IDCC 2728) le 29 novembre 2018. Malheureusement, les travaux d'harmonisation au sein de la branche fusionnée avaient échoué, principalement du fait de l'absence de projet conventionnel commun. L'organisation d'employeurs représentative de la branche avait donc dénoncé cet accord le 10 décembre 2021, arguant son intention de développer un projet alternatif de rattachement, sur un périmètre plus large et donc

potentiellement plus pérenne (industrie des 5 branches agroalimentaires, IDCC 3109).

Les négociations qui ont eu lieu entre les partenaires sociaux des deux branches n'ont pas permis d'aboutir à la conclusion d'un accord, la CGT et la CFE-CGC ayant toutes deux fait opposition à l'accord de rapprochement.

Après plusieurs séances de discussion sur le sujet, la réunion plénière de la sous-commission de restructuration des branches qui s'est tenue le 5 octobre 2023 a été décisive : le ministre du Travail, par l'intermédiaire de la DGT, a fusionné les champs d'application : la Convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé 3109 est désormais rattachée à la Convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses. Le décret est paru le 20 septembre 2023 au Journal Officiel de la République française.

Un délai de 5 ans aura donc été nécessaire pour négocier les dispositions d'harmonisation avec un nouveau calcul de représentativité : celui des deux CCN réunies. Un beau travail, pour lequel la FGTA-FO aura été un acteur de premier plan !



Richard Roze
Secrétaire fédéral
 06 84 99 59 31
 richard.roze@fgta-fo.org



> IDCC 7001

La CPPNI qui avait eu lieu en janvier 2023 avait abouti à un accord sur les augmentations suivantes, applicables au 1^{er} février 2023:

- Pour la catégorie des ouvriers et employés: entre 6,44 % et 6,52 %
- Pour les agents de maîtrise et technicien: entre 6,44 % et 5,19 %
- Pour les cadres: entre 2,50 % et 5,89 %.

Cet accord des minima de branche, signé par la FGTA-FO, avait permis notamment de repositionner les premiers niveaux au-dessus du Smic.

Une nouvelle CPPNI s'est tenue le 17 juillet 2023, de laquelle est ressortie une unique proposition de la délégation patronale: se revoir en octobre pour ouvrir des négociations sur des « accessoires de salaires » (diverses primes) sans autres perspectives à court terme et sans mandat sur les minima de branche. L'ordre du jour de cette CPPNI comportait également un point intitulé « Révision des classifications: accord de méthode ». La délégation patronale avait rejeté ce projet à court et moyen terme en souhaitant marquer un temps par rapport à ce sujet. Face à cette attitude, qui maintenait la grille des minima avec deux échelons du niveau 1 en dessous du Smic, et sans ouverture du dossier des classifications, les organisations syndicales avaient décidé à l'unanimité de stopper les négociations de branche tant que la délégation patronale n'avait pas de mandat sur les minima de branche.

> UNE AUGMENTATION DE DEUX NIVEAUX QUI TASSE LA GRILLE...

La délégation patronale est revenue vers les organisations syndicales courant septembre pour tenir une CPPNI le 10 octobre avec un mandat sur les niveaux rattrapés par le Smic. Un point à l'ordre du jour était désigné comme « éléments de rémunération ». Lors de cette réunion la délégation patronale a proposé

une augmentation sur les seuls deux premiers niveaux, en positionnant le niveau 1 échelon 1 à 1748 € et le niveau 1 échelon 2 à 1753 € (pour rappel, le Smic est à 1747,20 €).

Concernant les « accessoires de salaires » la délégation a proposé de revoir l'article 19 et 20 de la convention collective qui traitent respectivement de la prime d'ancienneté et de la prime de fin d'année, en proposant que celles-ci soient calculées sur le salaire de base et non sur les minima de branche.

Pour FO, le compte n'y est toujours pas! Concernant l'augmentation des minima de branche, réajuster les deux premiers niveaux a pour unique effet de tasser la grille, et concernant les accessoires de salaires, la proposition de la délégation patronale n'aurait concerné que très peu de salariés car de nombreuses entreprises effectuent le calcul de ces deux primes sur les salaires de base. À l'instar de FO, aucune organisation syndicale ne s'est positionnée favorablement sur cette pseudo-négociation.

Concernant les accessoires de salaires, FO a proposé de créer un palier supplémentaire pour la prime d'ancienneté afin de redonner de la perspective aux salariés et rendre cette prime plus attractive. La délégation n'a pas réagi à notre proposition! Enfin, lors de cette CPPNI d'octobre, la délégation patronale a émis le souhait de négocier de méthode pour l'actualisation de la CCN pour la recodifier à droit constant.

> FORMATION PROFESSIONNELLE, ACCORD CQP DE BRANCHE DU 17 JUILLET 2023

FO a signé un accord de branche qui met en place une prime au CQP.

La Branche ICGV dispose de sept certificats de qualification professionnelle spécifiques aux métiers de la filière viande et ouvre leur accès aux entreprises et salariés des Coopératives et SICA Bétail et Viande. Il s'agit particulièrement des CQP suivants:

- Opérateur en 1^{re} transformation des viandes,
- Opérateur en 2^e transformation des viandes,
- Opérateur en 3^e transformation des viandes,
- Opérateur en stabulation des animaux de boucherie,
- Opérateur en traitement des cuirs et peaux,
- Opérateur en préparation de commandes,
- Formateur interne en entreprise.

Tout salarié ayant obtenu un CQP inscrit dans la liste ci-dessus percevra de la part de l'entreprise, à cette occasion, une prime de 500 €.

> **IDCC 1586**

> **MINIMA DE BRANCHE :
AUGMENTATION EN VALEUR ABSOLUE**

Pour rappel, les augmentations cumulées de janvier et septembre 2022 avaient eu pour effet de faire évoluer les minima de branche de 9 %.

Pour autant, l'augmentation du Smic de 2,2 % de mai 2023 n'avait pas été répercutée sur les minima de branche, ce qui avait eu pour effet de positionner cinq coefficients au-dessous du Smic.

Une CPPNI a eu lieu le 12 septembre 2023, avec à l'ordre du jour un point sur les minima de branche, s'inscrivant dans le cadre d'une clause de rendez-vous de l'article 4 fixé dans l'accord de janvier 2023. Pour poser le cadre de cette négociation, la délégation patronale a insisté sur le fait qu'elle ne s'inscrivait pas dans une négociation annuelle, mais dans le cadre **d'une négociation intermédiaire**.

Les employeurs ont signifié leur volonté de réajuster les bas salaires avec une proposition différente sur la forme par rapport à l'évolution du Smic, en faisant une proposition en valeur absolue plutôt qu'en pourcentage. Ainsi, l'augmentation en valeur absolue du coefficient 125 au coefficient 345 est de 37,90 €, ce qui positionne le coefficient 125 à 1759,30 €. Chaque coefficient (jusqu'au 345) augmente de 37,90 €. À partir du coefficient 350, l'augmentation est de 20 € par coefficient.

FO a signé cette revalorisation intermédiaire des minima de branche, qui intervient en cours d'année et a pris effet au 1^{er} octobre 2023 pour les entreprises adhérentes.

Ci-joint la grille de salaires applicable au 1^{er} octobre 2023.

> **PRÉVOYANCE : AUGMENTATION DU TAUX DE COTISATION**

Le régime de prévoyance de branche, porté par AG2R La Mondiale, est déficitaire depuis plusieurs années. FO était intervenue les années précédentes pour réclamer une augmentation incontournable de la cotisation afin de rééquilibrer le régime de branche et le pérenniser.

Pour rappel, la cotisation prévoyance 2023 est de 0,94 %, répartie pour moitié entre l'employeur et le salarié. La décision a été prise de porter la cotisation à 1,02 %, une augmentation qui devrait ramener le régime à l'équilibre, selon les projections d'AG2R.

Pour FO, cette augmentation du taux, qui prend effet au 1^{er} janvier 2024, était nécessaire pour que la branche puisse continuer à piloter le régime de prévoyance sereinement avec l'assureur AG2R et pour conserver les prestations versées aux salariés. L'augmentation mensuelle se situe entre 0,70 € pour un coefficient 125 et 0,82 € pour un coefficient 210.



> IDCC 1938

> INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DE VOLAILLE

• Minima de branche :

En septembre 2022, une augmentation de la grille des minima de branche avait fait l'objet d'un accord à hauteur de 4,88 % pour la catégorie employé, ouvrier et agent de maîtrise et 4,78 % pour les cadres. Cette augmentation avait pris effet au 1^{er} septembre 2022.

Lors de la CPPNI du 6 février 2023, la FGTA-FO avait revendiqué une augmentation linéaire de 4 %. La délégation employeurs avait pour sa part fait une dernière proposition à hauteur de 1,91 % sur l'ensemble de la grille des minima, avec des écarts hiérarchiques entre coefficients qui se situaient en 6,5 et 7 €. Cette proposition ne couvrait même pas l'inflation depuis septembre 2022. L'accord n'avait pas trouvé de majorité relative, ce qui avait conduit à un échec des négociations. Le 17 mai 2023 une nouvelle CPPNI avait eu lieu, avec encore une fois à l'ordre du jour la négociation sur les minima de branche. Après plusieurs suspensions de séance, la délégation employeurs composée de deux organisations patronales, la CNADEV et la FIA, était revenue avec une ultime proposition applicable au 1^{er} mai 2023, à savoir :

- Du coefficient 120 au 185 : une augmentation de 4,02 %
- À partir du coefficient 190 : une augmentation de 3,38 %

La FGTA-FO avait été signataire de cet accord de branche. Au-delà de l'augmentation des minima, l'accord permettait également de faire évoluer la prime d'ancienneté et la prime conventionnelle, qui sont indexées sur les minima de branche.

• Classifications :

L'accord de classification des emplois dans la branche des Industries de la transformation des volailles date du 5 février 1993. La branche a convenu paritairement d'instaurer une méthode commune et objective de classification de l'ensemble des emplois au sein de la branche. Fin 2023, des groupes de travail paritaires ont commencé à se pencher sur la révision de la classification.

L'actualité de notre branche a été intense comme les années précédentes, le coup de force mené par le Syndicat National du Personnel des Fédérations de Chasse en 2022 pour débloquer les négociations sur les salaires a doublement payé : les négociations sur les salaires ont été relancées (blocage pendant 8 ans!), nous avons acté le fait de nous rencontrer plusieurs fois par an pour négocier étant donné la conjoncture économique, au total nous avons obtenu depuis 2022 6 % d'augmentation de notre point d'indice et nous négocions encore fin novembre 2023.

Ce déblocage a eu pour conséquence de retrouver des relations de travail avec les représentants des employeurs apaisées et sereines, cela permet de travailler sur les autres sujets de la branche.

Un dossier s'est ouvert sur l'égalité homme/femme avec la mise en place d'une enquête nationale dans nos structures à la suite de ces travaux des préconisations seront effectuées. Le syndicat reste très vigilant sur le suivi de la prévoyance, santé et retraite avec un travail à mener sur notre PERO (passage d'un article 83 en PERO en 2022) pour cause de mauvais résultats, certainement cela va nous conduire à un changement de stratégie dans l'avenir.

Un travail est également mené sur la mise en place d'un compte de participation avec notre assureur concernant la prévoyance et la santé.

La branche chasse est toujours très active et dynamique et ne manque pas de sujets de travail et de discussion.



Pascal Saeyvoet
Secrétaire fédéral

06 66 67 45 08
pascal.saeyvoet@fgta-fo.org

VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SPIRITUEUX

> IDCC 493

La branche CNVS ne concerne pas uniquement les vins et spiritueux, elle regroupe en fait les entreprises et salariés du secteur des industries et commerces en gros des vins, cidres, spiritueux et liqueurs, sirops, jus de fruits et boissons diverses. Nous y rencontrons des activités très diversifiées, avec des métiers allant de l'industrie à l'agriculture.

La FGTA-FO participe activement aux travaux de la branche, elle a toujours été force de proposition et, surtout, elle a été entendue:

- **Sur les salaires:**

Durant les deux dernières années, les négociateurs FGTA-FO ont négocié une grille comportant des écarts hiérarchiques réels entre chaque niveau (30 € en moyenne au lieu de 10). Malgré l'inflation et les différentes augmentations du Smic, une revalorisation de la grille a été systématiquement acceptée, sans remise en cause du travail engagé.

- **Sur le 13^e mois ou la gratification, une belle avancée pour tous:**

Les salariés touchent dorénavant, sur cet acquis, le salaire de leur échelon et non celui du niveau 3 maximum. Ainsi les agents de maîtrise et cadres, les plus impactés par l'ancien accord, ont constaté une augmentation significative de cette gratification, parfois doublée, voire davantage...

- **Sur la mutuelle et la prévoyance:**

Par le passé, des différences de traitement étaient mises en place, afin d'attirer notamment des cadres et agents de maîtrise. La FGTA-FO, au nom du principe d'égalité, a dénoncé cette situation. Ainsi un nouvel accord a été signé, gommant cette inégalité par la mise en place d'un statut unique Ouvrier-Employé-Agent de maîtrise-Cadre sur le régime Santé Prévoyance.

Actuellement, un travail est en cours pour actualiser la Convention collective.

Il permettra, non seulement d'avoir une convention collective plus lisible, réduisant les interprétations existantes et gommant en nombre les différences de statut. Nous devrions terminer ce toilettage fin décembre 2024.

N'hésitez pas à vous connecter sur le site FGTA-FO, vous y trouverez des informations actualisées. Forts des revendications portées et satisfaites, des salariés de notre secteur nous rejoignent, et FO progresse dans les entreprises où nous sommes implantés.

> REJOIGNEZ-NOUS

Vous serez informés et accompagnés par les différents services de notre Fédération.



> IDCC 1930

La branche Métiers de la Transformation des Grains, Convention collective n° 1930, accueille des entreprises et salariés de la meunerie, ainsi que des industries de la nutrition animale. Le dialogue social est soutenu et la FGTA-FO y a toute sa place.

Ainsi, au cours de l'année passée, les négociateurs de la FGTA-FO ont obtenu :

• Sur les salaires :

Malgré l'inflation et les différentes augmentations du Smic, une revalorisation de la grille a été systématiquement acceptée, sans remettre en cause la structure de la grille salariale. Ainsi de l'avenant n° 25, du 10 mai 2023, ressort une grille avec des écarts hiérarchiques d'environ 90 € entre chaque niveau. Le passage automatique à l'échelon 2 après 8 mois de présence sur le poste est une particularité non négligeable au vu de l'écart de salaire.

• Sur la prime vacances :

À compter du 1^{er} janvier 2022, le montant brut de la prime vacances, calculée et versée, en application de l'article 79 de la convention collective, à un salarié dont le droit à congés payés est égal à 30 jours ouvrables, passe de 280 € à 350 €, soit une augmentation de 70 €.

• Sur le travail de nuit :

À la suite du courrier de demande de négociation de la FGTA-FO sur le travail de nuit, la négociation a été couronnée de succès, et l'article 73 de la convention collective modifiée prend effet à compter du 1^{er} janvier 2024. Contrairement au précédent, cet accord donne droit désormais à une indemnité de panier-repas fixée à 1,5 fois le minimum garanti et à la majoration de 30 % des heures de travail effectuées dans le cadre de l'horaire 21 heures à 6 heures sur la base du taux horaire (hors primes). De plus un repos compensateur variable est octroyé selon le nombre annuel d'heures effectuées entre 21 h et 6 h, comprises entre 160 et 1401 heures (de 0,5 à 4,5 jours de repos compensateur).

La FGTA-FO portera prochainement le sujet des proches aidants. N'hésitez pas à vous connecter sur le site FGTA-FO, vous y trouverez des informations actualisées.

Forts des revendications portées et satisfaites, des salariés de notre secteur nous rejoignent et FO progresse dans les entreprises où nous sommes implantés. Rejoignez-nous, vous serez informés et accompagnés par les différents services de notre Fédération.



> IDCC 7002

La Coop « dite » V branches (IDCC 7002), regroupe les salariés des coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement du bétail et d'oléagineux. La FGTA-FO porte des revendications sur cette branche et a déjà obtenu des avancées, mais aussi quelques échecs :

• Sur les salaires :

Quand on négocie à la Coop V branches, on est contraint de raisonner RAG (Rémunération Annuelle Garantie), qui présente un flou dans la composition des éléments salariaux intégrés et une illisibilité pour les salariés et les coopératives. La FGTA-FO a convaincu la délégation employeur de revenir sur cette particularité. Les travaux à ce propos débiteront en décembre 2023.

Par ailleurs, la FGTA-FO n'a pas signé l'accord salarial de janvier 2023, en raison d'une proposition patronale en dessous de l'inflation, qui ne permet pas de préserver le pouvoir d'achat des salariés.

Et cette situation défavorable est accentuée par la nouvelle augmentation du Smic de mai 2023, qui place les trois premiers échelons de la grille en dessous de ce seuil. Contrairement à d'autres branches, la négociation d'octobre 2023 n'a pas abouti, la délégation employeur affirmant ne pas vouloir perturber les équilibres. On reparlera donc salaire en janvier 2024 !

• Sur la prime forfait mobilités durables :

Il s'agit du versement aux salariés qui en font la demande d'un forfait prenant en charge leurs frais de déplacements domicile-travail effectués à vélo ou vélo électrique, en covoiturage en tant que conducteur ou passager, en transports publics ou à l'aide d'autres services de mobilité partagée, tels que prévus par l'article 82 de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités.

Le montant du forfait mobilités durables proposé est de 100 € pour un salarié présent durant toute l'année. Son montant est proratisé en fonction du temps de présence, pour les salariés arrivés ou partis en cours d'année.

Le versement du forfait mobilités durables est conditionné à la fourniture par le salarié, au cours de l'année et au plus tard le 31 décembre, d'une attestation sur l'honneur ou d'un justificatif de l'utilisation des modes de transport ouvrant droit à la prise en charge dans le cadre du forfait mobilités durables.

Si cette dernière mesure est conventionnelle, donc obligatoire, les modalités de mise en œuvre pratique seront fixées au niveau de l'entreprise. La FGTA-FO vous invite donc à échanger avec votre délégué(e). N'hésitez pas à nous contacter : la FGTA-FO pourra vous aider à la mise en place de cette disposition.

La FGTA-FO portera prochainement le sujet des proches aidants. Connectez-vous sur le site de la FGTA-FO : vous y trouverez des informations actualisées régulièrement. Forts des revendications portées et satisfaites, des salariés de notre secteur nous rejoignent et FO progresse dans les entreprises où nous sommes implantés.

> REJOIGNEZ-NOUS

Vous serez informés et accompagnés par les différents services de notre Fédération.



La convention collective 7005 regroupe les salariés des caves coopératives vinicoles et leurs unions, élargies aux SICA vinicoles.

Ainsi nous négocions pour des grosses coopératives plus de cent personnes mais aussi pour des beaucoup plus petites, de moins de dix salariés.

La FGTA-FO, participe activement aux travaux de la branche, elle a toujours été force de proposition et a notamment été entendue:

• **Sur les salaires:**

Cette négociation est toujours difficile, avec parfois des refus comme en 2022, malgré un contexte inflationniste et plusieurs augmentations du Smic. 2023 n'a pas été un grand cru non plus. L'analyse du positionnement employeur est que les augmentations négociées au national s'appliquent automatiquement a minima en Caves. Pour autant, la FGTA-FO a réussi à sauvegarder la structure des écarts de la grille salariale actuelle.

• **Sur l'échelon Expert:**

Chaque niveau est décomposé en trois échelons (Embauche; Confirmé; Maîtrisé). Le passage d'Embauche à Confirmé sur le même niveau est automatique après deux ans de présence du salarié, et celui de Confirmé à Maîtrisé après huit ans maximum. En revanche, rien n'empêche l'employeur de ne pas attendre les délais maximums pour anticiper le passage.

Il existe, à partir de la Catégorie II, un échelon supplémentaire que Force Ouvrière a défendu et obtenu, celui de la reconnaissance du niveau Expert, qui s'acquiert au-delà de 10 ans d'ancienneté et après entretien avec l'employeur à la demande du salarié.

À la suite de nombreuses remontées de salariés, FO a tiré la sonnette d'alarme en 2018 et a exigé un bilan sur ce positionnement Expert. Le constat est consternant. En effet, moins de 200 salariés seulement (sur 193 caves interrogées) avaient acquis à ce jour ce niveau. En un mot, pratiquement personne! Face à ce problème, un nouvel accord porté par FO a été trouvé en juin 2023. Ainsi, le passage au niveau Expert peut désormais intervenir au maximum après 16 ans de présence, après une évaluation des compétences du salarié.



En cas de refus de passage, l'employeur devra le justifier et prendre toutes les dispositions pour mettre en place un plan de formation afin que le salarié ait un parcours d'acquisition de ses compétences manquantes.

N'hésitez pas à nous contacter, la FGTA-FO pourra vous aider à obtenir cet échelon.

• **Sur la mutuelle frais de santé:**

il existe un accord désignant Agrica en tant qu'organisme de prévoyance recommandé par la branche. Votre employeur peut choisir une autre mutuelle, mais il a l'obligation d'y inclure a minima les garanties négociées au niveau national. Nous travaillons actuellement sur une amélioration des garanties et un nouvel accord devrait voir le jour rapidement. N'hésitez pas à vous connecter sur le site FGTA-FO, vous y trouverez des informations actualisées.

Forts des revendications portées et satisfaites, des salariés de notre secteur nous rejoignent et FO progresse dans les entreprises où nous sommes implantés. Rejoignez-nous, vous serez informés et accompagnés par les différents services de notre Fédération.

> IDCC 1659

• Salaires :

Signataire, en octobre 2022, d'une augmentation de salaire à 5,25 %, la FGTA-FO a demandé à la délégation employeur la possibilité de se revoir le plus rapidement possible car le Smic, augmenté une nouvelle fois, allait très vite rattraper les minima de branche.

Le 18 janvier 2023, une nouvelle réunion de négociation a eu lieu, au cours de laquelle la FGTA-FO a été signataire d'une nouvelle augmentation de salaire de 1,81 %. En trois mois, la FGTA-FO a été ainsi été signataire de 7,06 % d'augmentation de salaires sur la branche.

• CNOP :

En octobre 2022, la branche a travaillé sur un accord CNOP (Convention nationale d'objectifs de prévention), en association avec la MSA.

Cet accord encourage les employeurs à investir dans la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles pour les salariés agricoles.

Ce dispositif permet d'accorder à tout employeur relevant du secteur d'activité de teillage de lin et chanvre et souscrivant à la convention d'objectifs, une avance qui lui demeure acquise dès lors que les conditions ont été satisfaites et les objectifs définis atteints.

Dans le cas contraire, l'avance doit être remboursée en totalité ou en partie.



Alain Wanègue
Secrétaire fédéral

06 31 90 32 11
alain.wanegue@fgta-fo.org

> IDCC 7004 ET 112

> LA FUSION DES DEUX BRANCHES : UN TRAVAIL GIGANTESQUE S'ENGAGE CETTE ANNÉE !

Le projet d'accord instituant une nouvelle convention collective (Convention Collective Nationale de la Transformation laitière) issue du rapprochement des deux branches, coopérative laitière et industrie laitière va pouvoir commencer. Ce travail durera trois ans.

Pour rappel, la transformation laitière, représentée actuellement par ses deux branches des Coopératives Agricoles Laitières et de l'Industrie Laitière, rassemble plus de 400 entreprises, près de 750 établissements et plus de 63 000 salariés.

Consciente de la nécessité d'un rapprochement des deux branches afin d'appréhender l'avenir et de s'adapter aux mutations profondes rencontrées par le secteur, notre organisation syndicale a pris la décision de signer l'accord de méthode du 5 avril 2023, qui définira la méthodologie, l'organisation et la périodicité des réunions de travail.

Dans un environnement qui évolue de plus en plus rapidement, certains dispositifs ou articles sont devenus obsolètes, anachroniques malgré les toilettages successifs opérés par la CPPNI. Il est donc important de les remettre en conformité avec leur temps. Il est important de rappeler que les Industries et Coopératives laitières partagent les mêmes enjeux de transformation sur l'ensemble du territoire national. Notre groupe de travail, constitué à parts égales de salariés travaillant dans les deux secteurs (coopératives et industrie), aura pour mission d'adapter la fusion des deux branches avec la plus grande attention sans la dénaturer, tout en étant attentif à préserver les acquis sociaux.

Nous mesurons les risques d'un tel chantier et les répercussions qui peuvent en découler. Pour cette raison, de manière à bien appréhender ce rapprochement, nous nous ferons

épauler par le service juridique de la Fédération ainsi que par des experts, en fonction des sujets abordés.

Nous vous tiendrons informés de l'avancement du projet d'accord durant ces trois années, mais il est à prévoir qu'il soit nécessaire d'allonger ce délai, au vu de l'ampleur du dossier.

BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES SANS ALCOOL

> IDCC 1513

Une réunion de la CPPNI-BRSA (boissons rafraîchissantes sans alcool) s'est tenue le 6 septembre 2023 dans les locaux de l'ANIA. À l'ordre du jour, figuraient notamment les négociations sur les salaires minima hiérarchiques de la branche.

Pour la délégation de la FGTA-FO, les revendications étaient confortées par le fait que le premier échelon du premier niveau de la grille de salaires avait toujours été supérieur d'environ 38 € au Smic durant ces dernières années, et nous tenions absolument à conserver cet écart.

Parmi nos arguments, s'inscrivaient aussi le problème d'attractivité que rencontre le secteur et l'importance de renvoyer une image dynamique de la branche pour le résoudre.

Après une suspension de séance, la délégation des employeurs est revenue avec une première et dernière proposition, +0,5 % en septembre et +1,5 % en janvier 2024. Cela représente 8,41 € au-dessus du Smic en septembre sur l'entrée de la grille, bien loin des 38 € revendiqués et les +1,5 % en janvier, auraient évidemment été déduits de nos négociations annuelles en début d'année. Bien sûr, la FGTA-FO et l'ensemble des organisations présentes autour de la table n'ont pas signé cet accord.

La délégation patronale reconnaît qu'elle doit effectuer un travail sur l'attractivité, mais le constat que nous pouvons faire à l'heure actuelle, c'est qu'il n'y aura pas de progrès en la matière, tant que les salaires resteront à un niveau aussi bas.



Angélique Bruneau
Secrétaire générale adjointe

06 72 54 04 97
angelique.bruneau@fgta-fo.org

> IDCC 1405

L'année 2022 a été marquée par une inflation record, entraînant mécaniquement plusieurs augmentations du SMIC et obligeant ainsi les partenaires sociaux à se réunir plus que d'habitude sur ce thème à la table des négociations. La signature par la FGTA-FO de deux accords salaires dans la branche (Avenant n° 27 du 10 février 2022 et avenant n° 28 du 26 octobre 2022) aura permis aux salariés de la branche non couverts par un accord d'entreprise supérieur de maintenir leur pouvoir d'achat.

En 2023, la FGTA-FO a également été force de proposition sur plusieurs thèmes, notamment la mise en place d'un 13^e mois pour les salariés de la branche et de nouvelles négociations salariales, dont celles de la 4^e gamme (produits frais, prêts à l'emploi, mieux connus sous la forme des salades et autres légumes en sachet).

Aucune négociation salariale n'avait abouti depuis 2011. Compte tenu de l'inflation, les salariés ne pouvaient, selon les différents niveaux de classification, être tous payés au Smic. Les salariés intérimaires et saisonniers étaient les premiers impactés.

Face au mutisme des entreprises de la 4^e gamme, les organisations syndicales de la branche, sous l'impulsion de la FGTA-FO, ont saisi par courrier la Direction Générale du Travail ainsi que le ministère du Travail.

À la suite de quoi les organisations syndicales et les entreprises concernées ont été auditionnées par l'État. Cela a abouti à l'ouverture d'une réelle négociation salariale et à la conclusion d'un accord relançant les négociations pour la 4^e gamme, au point mort depuis plus de 10 ans.

En octobre 2023, la FGTA-FO a signé la mise en place d'un 13^e mois dans la branche. Ainsi, tous les salariés ayant au

moins trois ans d'ancienneté pourront bénéficier, sous conditions d'un 13^e mois conventionnel, versé chaque année sur la paie du mois de décembre. La mise en place de l'accord se fera de manière progressive sur 4 ans.

Les chantiers 2024 porteront sur la négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur la mise en place d'une annexe « saisonnière » dans la convention collective nationale. Rappelons qu'en 2022, pour 74 entreprises de la branche, 1300 contrats saisonniers ont été signés, dont 50 % des titulaires avaient précédemment travaillé au sein de la même entreprise.



> IDCC 1077

L'année 2022 a été marquée par une inflation record, entraînant mécaniquement plusieurs augmentations du SMIC. La signature par la FGTA-FO de deux accords salariaux dans la branche (Avenant n° 70 du 10 janvier 2022 et avenant n° 71 du 27 septembre 2022) aura permis aux salariés de la branche non couverts par un accord d'entreprise supérieur de maintenir leur pouvoir d'achat.

• Élargissement des garanties prévues par le régime prévoyance pour les non-cadres

Soucieux de continuer à développer la protection sociale des salariés et de valoriser l'attractivité de la branche, les partenaires sociaux ont décidé d'améliorer le régime de prévoyance existant dans la branche pour les salariés non-cadres. À la suite de plusieurs réunions de négociation, le régime existant a été complété par une garantie incapacité et invalidité /garantie « arrêt de travail ».

Une garantie en relais maintien de salaire a été mise en place, avec une prise en charge à 70 % et une garantie invalidité (1re, 2° et 3° catégories).

Par ailleurs, il a été décidé d'élargir les cas de maintien des garanties avec exonération de cotisations pour certaines causes de suspension du contrat de travail.

• Formation professionnelle

Alors que certains métiers de la branche sont déjà en tension, l'évolution du contexte agricole n'a fait qu'accroître les besoins en compétences des salariés, notamment des technico-commerciaux, personnels de silo et chauffeurs.

Afin de faciliter l'accès de ces salariés déjà en poste, mais aussi des débutants en insertion, à des formations professionnelles certifiantes et de les accompagner au mieux dans cette transition, les partenaires sociaux, dont la FGTA-FO, ont acté le lancement d'une étude dans l'objectif :



- d'analyser l'adéquation de l'offre de formations certifiantes et qualifiantes,
- de créer ou adapter les dispositifs de professionnalisation et certifications et les modalités permettant de répondre aux besoins en développement des compétences.

• La feuille de route 2022-2023 de l'Observatoire du Commerce agricole comporte notamment le lancement d'une étude relative à l'égalité femmes hommes :

Les partenaires sociaux, dont la FGTA-FO, ont décidé de lancer une étude pour interroger les entreprises sur leurs pratiques. Sur la base de cette enquête, il s'agira en particulier d'identifier les leviers relatifs à l'égalité professionnelle sur lesquels la branche pourra agir.



Didier Pieux
Secrétaire fédéral

06 68 52 99 91
didier.pieux@fgta-fo.org

> IDCC 1396

• Salaires:

Après une augmentation de 1,81 % du Smic au 1^{er} janvier 2023, la FGTA-FO a négocié et obtenu une augmentation de la grille des minima conventionnels de 3 % à 4,14 %, selon les coefficients, avec une clause revoyure pour protéger le pouvoir d'achat des salariés de la branche.

En mai 2023, après une nouvelle augmentation du Smic de 2,2 %, la FGTA-FO a ouvert une négociation dans le cadre de la clause de revoyure et a réussi à obtenir :

- 1,95 % sur le 1^{er} niveau
- 1,94 % sur le 2^e niveau
- 1,93 % sur le 3^e niveau

Puis des hausses allant jusqu'à 1,61 % sur les niveaux concernant les techniciens et agents de maîtrise.

La FGTA-FO était favorable à la signature de cet accord, toujours bon à prendre dans un contexte d'inflation élevée. Les autres syndicats de salariés ont refusé d'apposer leurs signatures. Notre représentativité n'a pas pu permettre de valider cet accord (minimum 30 %).

• Prévoyance:

L'institution paritaire AG2R a demandé à la commission paritaire de revoir les taux de chargement (frais de gestion), nous sommes en discussion actuellement, la FGTA-FO sera favorable, comme c'est le cas dans les autres branches.

À propos du projet d'accord sur les taux de référence des cotisations prévoyance, la FGTA-FO souhaite que les entreprises qui ne seront pas dans la mutualisation du régime de branche prennent le différentiel de cotisation à leur charge. Ce n'est pas aux salariés de subir les choix de l'employeur.

• Formation:

La délégation patronale va présenter, à la fin de l'année, un projet d'outil de formation à la conduite d'autoclave en réalité virtuelle, la FGTA-FO y sera favorable.

Un groupe de travail a été lancé au début de l'année 2023 sur les postes repères, en réalisant une comparaison des anciens et des nouveaux référentiels pour 5CQP. Comme ce travail de comparaison est long, le fruit de ce chantier sera révélé en 2024.

• Les projets de discussion prévus début 2024:



- Avec le recul de l'âge à la retraite, des travaux vont s'engager sur les postes exposés au facteur d'usure professionnelle.
- La classification.



Guillaume Tramcourt
Secrétaire fédéral

06 98 74 43 46

guillaume.tramcourt@fgta-fo.org

ENTREPÔTS FRIGORIFIQUES

> IDCC 200

Même s'il s'agit d'une petite branche de 2500 salariés seulement, nous constatons une réelle volonté de la faire vivre, tant du côté employeurs que du côté organisations syndicales. Il y a eu notamment un travail paritaire sérieux sur l'aération de la grille de salaire.

Pour le moment, le premier coefficient de la grille est au-dessus du Smic (11,59 €) et a connu une augmentation de 1 % au 1^{er} septembre.

On note aussi une volonté commune d'ouvrir les travaux sur le toilettage de la convention collective, et on se félicite qu'un travail sera prochainement engagé sur les CQP ainsi que l'attractivité des métiers de la branche.



SUCRERIES, DISTILLERIES ET RAFFINERIES DE SUCRE

> IDCC 2728

En 2022 et 2023, la branche a été lourdement impactée sur le plan industriel par différentes mesures européennes, les plus importantes étant l'abandon des quotas, l'alignement du prix sur les cours mondiaux et plus récemment l'arrêt des néonicotinoïdes, qui affecte les rendements et les surfaces cultivées.

À la suite de ces mesures, les deux « poids lourds » du secteur, malgré des résultats records, ont décidé de fermer des sites: Tereos, une sucrerie dans le Nord et une distillerie dans la Marne et Saint-Louis, deux sucreries dans la Somme et le Calvados.

La FGTA-FO s'est fortement opposée à ces décisions qui, une fois de plus, se sont prises au seul détriment des salariés.

La branche, qui compte aujourd'hui moins de 5 000 salariés, a récemment lancé le chantier du toilettage de la convention collective.

RESPECT

Écouter les revendications
Tenir compte des attentes
et des spécificités
professionnelles

EXPERTISE

Former et informer
les adhérents
Déployer largement
le conseil technique et
juridique pour les salariés

ENGAGEMENT

Défendre fermement les acquis
sociaux et le pouvoir d'achat
Conquérir des droits nouveaux

AUDACE

Agir pour faire progresser
les situations individuelles
ou collectives
S'ouvrir aux idées nouvelles

INDÉPENDANCE

Valoriser une vision authentique
de l'action syndicale sans lien
partisan ni idéologique

SOLIDARITÉ

Mutualiser les bénéfices
des contrats et accords
Privilégier les actions
collectives

PERSÉVÉRANCE

Négocier, débattre, échanger
pour aboutir à des solutions
justes et équitables

PROXIMITÉ

Être en permanence
aux côtés des salariés,
pour les soutenir
et les défendre



ÉPARGNE SALARIALE

Constituez une épargne, et bénéficiez d'avantages fiscaux !

Avec les **solutions d'épargne salariale** Malakoff Humanis, les salariés ont la possibilité de :

- bénéficier d'un **complément de rémunération** lié à la performance de leur entreprise,
- **financer des projets** avec l'épargne constituée,
- **préparer leur retraite**, et anticiper l'éventuelle perte de revenu.

Retrouvez nos solutions
sur malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

> SALARIÉS ET MILITANTS DE L'AGROALIMENTAIRE : AU CŒUR DES ENGAGEMENTS DE L'INACS



Chaque salarié(e), élu(e) ou délégué(e) est confronté(e) pendant son mandat à traiter différents sujets pour la défense du collectif.

L'INACS propose un grand nombre de formations destinées à accompagner les équipes dans leurs missions: restructuration d'entreprise, négociation salariale, développement syndical, préparation aux élections, maîtrise du CSE et de la CSSCT... Ces thématiques, et bien d'autres, vous sont exposées sur le site de l'INACS. L'INACS propose également des bilans de compétences afin de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et motivations.

Vos priorités sont les nôtres, c'est pourquoi nous sommes amenés à construire les formations sur-mesure prenant en considération vos demandes spécifiques.



Stéphanie Prat-Eymeric
Responsable de l'Inacs

Chers salariés de l'agriculture
et de l'agroalimentaire,

L'INACS est votre organisme de formation syndicale, nous sommes heureux d'avoir la possibilité de communiquer avec vous grâce à ce guide.

Nous nous mettons à votre disposition pour vous proposer les formations dites obligatoires (CSE/CSSCT...), mais également des formations spécifiquement adaptées aux besoins de votre équipe.

En tant que salarié(e), militant(e), élu(e), représentant(e) du personnel, vous avez droit à la formation pour faciliter votre travail au quotidien. C'est pourquoi l'INACS vous propose désormais plusieurs formations consacrées à la pratique de logiciels, parmi ceux-ci:

- Découverte de Canva: un outil de design graphique gratuit en ligne, pour créer des visuels simples et percutants.
- Et des cursus d'initiation aux logiciels de la suite Office de Microsoft: Word (traitement de texte), Excel (tableurs, analyse de données), Powerpoint (présentations), Outlook (messagerie).

Vous êtes délégué syndical? La formation syndicale vous est indispensable pour remplir au mieux vos mandats et accompagner vos collègues tout au long de l'année.

En tant qu'élu(e) et représentant du personnel, vous avez des rôles importants à jouer: vous pouvez notamment être appelé(e) à gérer des restructurations (PSE, PVD, RCC...). Nous pouvons vous aider à y faire face, en partenariat avec des formateurs compétents et reconnus dans ces domaines.

De plus, il est toujours intéressant de faire un bilan de compétences afin de connaître les compétences personnelles et professionnelles que vous avez développées au cours de votre carrière, afin notamment de les faire valoir lors d'un entretien professionnel.

Pour le financement, qui ne doit jamais être un sujet bloquant, pensez à négocier dans vos prochains accords des enveloppes budgétaires adaptées aux différentes thématiques. Votre présence et votre engagement étant primordiaux pour vos collègues, la Fédération et l'INACS mettront tout en place pour vous permettre d'être formé(e). L'INACS est là pour vous, n'hésitez pas à nous solliciter.

Contactez-nous sur secretariat@inacs.fr

Stéphanie Prat-Eymeric,
Responsable de l'INACS



L'adhésion FGTA-FO

C'EST AUSSI

Votre pass Avantages inclus !



AVANTAGES

POUR TOUS

Boutique en ligne • Réductions • Vacances • Bons plans partenaires
 Consultations épargne, patrimoine & juridique • Projet Voltaire • MACIF • AFOC

www.avantagespourtous.com



LES SERVICES DE LA FGTA-FO

> UNE ASSISTANCE JURIDIQUE

Avec le service juridique de la FGTA-FO, vous pouvez vous faire assister sur vos questions relatives au droit du travail.

> SE FORMER AVEC L'INACS

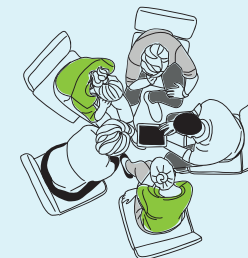
Découvrez une offre complète de formations DS, CSE, CSSCT, communication, etc.

www.inacs.fr

> S'INFORMER

Retrouvez toute l'actualité sociale et juridique sur www.fgtafo.fr et les réseaux sociaux: le trimestriel FGTA Mag, la revue juridique Repères, la veille bi-hebdomadaire, etc.

communication@fgta



POURQUOI ADHÉRER À FO ?

> EN DEVENANT ADHÉRENT, VOUS BÉNÉFICIEZ :

- d'une assistance juridique pour être protégé(e) au quotidien dans l'exercice de votre métier
- d'un accès illimité à notre Plateforme Avantages pour tous pour profiter d'offres toute l'année sur des milliers de produits de la vie quotidienne mais aussi sur les sorties, les voyages et plein d'autres choses encore (Pour en savoir plus, connectez-vous sur avantagespourtous.com),
- d'outils d'information en temps réel sur l'actualité de votre secteur professionnel et l'évolution de vos droits (appli FGTA-FO, newsletter, magazines trimestriels...)
- de formations complètes pour monter en compétences (Pour en savoir plus, connectez-vous sur inacs.fr)

Profitez de tous ces avantages pour moins de 5 € par mois (après crédit d'impôt automatique de 66 % ou remboursement si vous n'êtes pas imposable).

Adhérez à FO en ligne d'un simple clic sur : fgtafo.fr



swile

Ce midi, partagez l'addition avec votre boss sans forcément déjeuner avec votre boss.

Vos titres-resto dans la Swile Card, c'est la possibilité de dépenser jusqu'à 25€ chaque jour, avec une prise en charge partielle de l'entreprise. Et si vous voulez dépasser la limite de dépense quotidienne, vous pouvez ajouter votre CB perso à votre carte pour qu'elle prenne le relais.



TOUS LES AVANTAGES
SALARIÉS ENFIN RÉUNIS
DANS UNE SEULE CARTE.

swile card

TITRES-RESTO | CADEAUX | MOBILITÉ



www.fgtafo.fr

Retrouvez toute l'actualité de la FGTA-FO sur les réseaux sociaux

