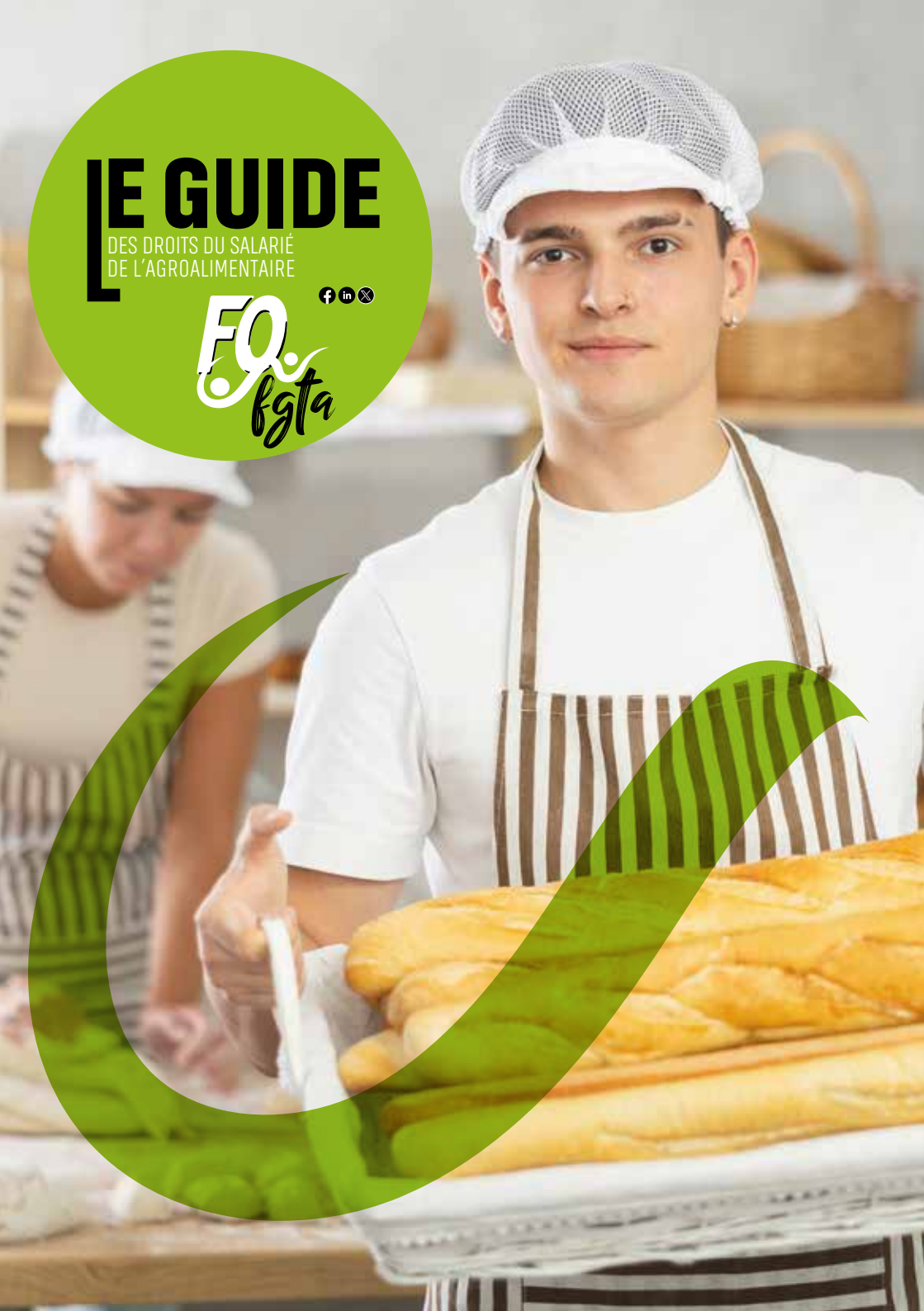
LE GUIDE

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.*

L'ÉDITO

Dérèglements climatiques : La FGTA-FO se dit prête à relever tous les défis !

On parle aujourd'hui, partout en Europe, en France, partout dans le monde, de « réchauffement climatique » mais il s'agirait plutôt de parler de changement ou de dérèglement climatique !

Si l'évolution croissante des températures peut permettre un plan d'adaptation graduel – que nous peinons d'ailleurs à engager – cette adaptation passera par de meilleures anticipation et gestion des aléas extrêmes qui vont se multiplier, comme c'est déjà le cas pour certains : vagues de chaleur, gel, inondations, sécheresse, feux de forêts, grêle, précipitations extrêmes, glissements de terrain, etc.

Qui n'a pas entendu parler ces derniers jours de transition juste et compétitive, avec comme toile de fond « une transition équitable pour tous » ? Pour autant, l'impression générale est que tout le monde se regarde en attendant lequel attaquera le premier ces problèmes de fond !

Les véritables questions auxquelles il faudra répondre ne sont pas si nombreuses mais elles révèlent un caractère essentiel comme par exemple :

- Comment amener de la pertinence sur le sujet ?
- Comment évaluer plus finement les risques générés par le changement climatique ?
- Comment mesurer l'impact majeur du changement climatique sur les conditions de travail du personnel ?
- Identifier les périmètres concernés, les responsables à mobiliser ;
- Tester des solutions pouvant devenir pérennes à long terme ;
- Former et sensibiliser le plus grand nombre de personnes, etc.

Il n'y a plus de temps pour la réflexion, il faut agir maintenant ! Tout de suite !

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.

KLESIA
Assureur d'intérêt général

Les difficultés de transports comme l'accès aux lieux de travail se multiplient dans de nombreuses régions et toutes les entreprises sont amenées à s'y préparer. La complexité réside notamment dans le nombre d'acteurs à mobiliser : législateurs, branches, dirigeants, organisations syndicales, inspection du travail, salariés, organismes de prévention et bien d'autres parties prenantes.

Le travail extérieur comme intérieur et les conditions dans lequel il s'effectue seront, dans les années à venir, à réinterroger pour définir de nouvelles adaptations qui deviendront indispensables pour tous les travailleurs.

Notre travail commun consistera, à l'échelle de l'entreprise, d'identifier les risques !

Il s'agira dès lors de recenser les dispositifs existants et d'imaginer de nouveaux leviers d'action : transports, horaires et organisation du travail, télétravail, immobilier, équipement, travaux d'aménagement, nouveaux équipements de protection individuelle...

Il est souhaitable que la signature d'accords d'entreprise sur ces thèmes se multiplie mais il faudrait pour cela, la volonté que ces sujets soient portés par les parties prenantes !

Certains accords existent déjà mais sont encore insuffisants.

Comme toujours, le suivi et l'évaluation des mesures adoptées seront une étape essentielle et nécessaire. Elle sera d'autant plus importante qu'elle permettra d'identifier et de corriger les mal-adaptations ou d'adapter les ressources financières, techniques et humaines dédiées.

Le dialogue social constitue un outil indispensable pour toutes ces étapes.

Les CSE de tous nos secteurs doivent absolument se saisir des enjeux et impacts environnementaux !

Notre engagement pour la FGTA-FO, au niveau international, européen et national est en perpétuel mouvement. Il ne s'arrêtera pas !

Aussi, la FGTA-FO sera bien évidemment aux côtés de tous nos représentants syndicaux pour les accompagner dans cette évolution, plus que nécessaire !

Bon courage à toutes et tous !
Syndicalement votre,

Christian Crétier,
secrétaire fédéral

SOMMAIRE

- L'ÉDITO 3
- LE « CONGÉ PROCHE AIDANT » 6
- L'ACTUALITÉ DES BRANCHES DE L'AGROALIMENTAIRE VUE PAR LA FGTA-FO 10
- BOULANGERIE-PÂTISSERIE INDUSTRIELLE 11
- BOULANGERIE-PÂTISSERIE 12
- ŒUFS 13
- 5 BRANCHES 15
- PÂTES ALIMENTAIRES 17
- COOP BÉTAIL ET VIANDE 18
- INDUSTRIES CHARCUTIÈRES 19
- INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DE VOLAILLE 21
- VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SPIRITUEUX 22
- TRANSFORMATION DES GRAINS 25
- COOP V BRANCHES 27
- CCVF 30
- ROUISSAGE ET TEILLAGE DE LIN 33
- INDUSTRIE LAITIÈRE 35
- EXPÉDITION ET EXPORTATIONS DE FRUITS ET LÉGUMES 37
- ENTREPRISE DU NÉGOCE PRODUITS DU SOL 39
- PRODUITS ALIMENTAIRES ÉLABORÉS 41
- ENTREPÔTS FRIGORIFIQUES 42
- SUCRERIES, DISTILLERIES ET RAFFINERIES DE SUCRE 43
- BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES SANS ALCOOL 44
- INACS 46
- POURQUOI ADHÉRER À FO ? 51

› CCNIAD : LE « CONGÉ PROCHE AIDANT », UN PROJET INNOVANT, LA FGTA-FO A SIGNÉ !

En référence à l'article L113-1-3 du code de l'action sociale et des familles, le proche aidant est défini comme étant une « *personne qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap* ».

Ce congé, prévu par la loi aux articles L3142-16 et suivant du Code du travail permet à un salarié de cesser le travail ou de passer à temps partiel afin de s'occuper d'un proche en état de dépendance du fait d'un handicap ou d'une perte d'autonomie. Tout salarié, quel qu'il soit, peut un jour devenir proche aidant, parfois très soudainement et cette situation peut influer sur son activité professionnelle, sa vie sociale, l'équilibre entre sa vie personnelle et professionnelle et le cas échéant sur sa propre santé. 66 % des aidants seraient des actifs et 23 % d'entre eux ignoreraient leur statut d'aidant selon des sources 2023 AG2R. Selon une infographie 2022 de France Stratégie, un actif sur 4 sera aidant en 2030.

Aussi, partant du constat que les proches aidants sont de plus en plus sollicités, que « l'aidance » peut avoir de nombreux impacts pour le salarié comme pour l'entreprise, les partenaires sociaux ont décidé de travailler ce sujet afin de mettre en place un accord pour proposer des solutions aux problèmes rencontrés.

La FGTA-FO a été moteur dans ces négociations. 90 % de nos demandes y ont été intégrées !
À l'instar de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, FO a souhaité reconnaître formellement la Qualité de « Travailleur Aidant » (RQTA) et l'a obtenu. Cette demande a pour but de favoriser, de la part des salariés concernés, les déclarations de reconnaissance RQTA.

Dans cet accord, il est défini conformément à l'article L3142-16 du Code du travail, les salariés qui ont droit à un congé de proche aidant.

Sur la durée du congé :
Légalement, le congé de proche aidant est d'une durée maximale de 3 mois renouvelable dans la limite d'1 an, renouvellements compris pour l'ensemble de la carrière. Il est précisé que la durée d'1 an est un maximum légal auquel il ne peut être dérogé.

Cependant par le présent accord, les parties dont la FGTA ont souhaité aménager le dispositif légal comme suit :

- Durée maximale de 6 mois renouvelable dans la limite d'1 an, renouvellements compris pour l'ensemble de la carrière, pour les entreprises ayant un effectif de 50 salariés et plus ;
- Durée maximale de 3 mois renouvelable dans la limite d'1 an renouvellements compris pour l'ensemble de la carrière, pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Les parties signataires ont convenu de ne pas limiter le nombre de renouvellements possibles dans les limites précitées. Le salarié décide de la durée minimale du congé qu'il sollicite dans les limites maximales précitées.

Le processus de demande de prises de congés a été bien détaillé dans cet accord, également le délai en cas de passage à temps partiel ou de fractionnement du congé, tout comme les modalités du renouvellement de celui-ci.

Incidences sur le contrat de travail :
La durée du congé de proche aidant est intégralement prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Conformément aux dispositions légales, le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Le congé de proche aidant n'est pas assimilé à du travail effectif pour l'acquisition de congés payés. La durée du congé de proche aidant ne peut pas être imputée sur celle des congés payés.

Les garanties prévoyance sont maintenues durant le congé de proche aidant total ou partiel, sous réserve que le salarié soit bénéficiaire de l'allocation journalière de proche aidant, moyennant paiement des cotisations par le salarié et

l'entreprise calculées selon les mêmes règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié.
Sur validation de la commission d'extension des accords, il ne sera pas possible de déroger à l'accord que dans un sens plus favorable.

Christian CRETIER

Pour me soutenir en cas de difficulté, AGRICA est plus qu'impliqué

Edité par le GIE AGRICA GESTION - RCS Paris 493 373 682 - Iakov Filimonov

AGRICA, à vos côtés pour vous guider et vous soutenir

L'action sociale du Groupe AGRICA vous accompagne dans les moments difficiles ou importants de votre vie.

Handicap, perte d'autonomie, aides aux aidants, passage à la retraite, retour à l'emploi, deuil, santé, soutien financier : AGRICA est présent sur toutes ces problématiques pour vous apporter des réponses concrètes et vous orienter.

Coup dur, coup de pouce, ayez le réflexe action sociale

Retrouvez tous les dispositifs qui vous sont proposés par le Groupe AGRICA sur www.groupagrica.com ou en flashant le QR Code :

AGRICA est l'interlocuteur privilégié des entreprises agricoles et agroalimentaires pour la protection sociale de leurs salariés.
Retrouvez toute l'information et suivez son actualité sur **www.groupagrica.com**

Groupe AGRICA

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

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

BOULANGERIE-PÂTISSERIE INDUSTRIELLE

› NOUVELLE CCN FEB - SNIPO, LA FGTA-FO PREMIÈRE SIGNATAIRE !

Depuis la promulgation de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, qui fait suite au rapport « POISSON », du nom du député Jean-Frédéric POISSON, le nombre de conventions collectives est passé de 700 à environ 200. Les branches les moins actives et celles regroupant moins de 5 000 salariés sont fortement incitées à se rattacher à des branches de plus grande envergure, présentant des conditions sociales et économiques comparables et dont l'activité conventionnelle régulière se traduit par un dialogue social dynamique.

C'est sur ce principe que le **SNIPO** (Syndicat national des industriels et professionnels des œufs) a souhaité intégrer la Boulangerie industrielle représentée par la **FEB** (Fédération des entreprises de boulangerie et de pâtisserie industrielles).

Boulangerie industrielle :
L'accord de rapprochement SNIPO et FEB signé par FO
Ce projet de rapprochement a fait l'objet de deux accords, le 2 février 2021 et le 5 avril 2022, destinés à former un ensemble économique et social cohérent (à définir les moyens donnés aux partenaires sociaux dans le cadre de cette négociation de rapprochement des textes conventionnels) et d'organiser les modalités de négociation d'une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation, CPPNI commune à la branche nouvellement créée. Cet accord doit permettre de favoriser la mutualisation et la continuité d'un dialogue social constructif, avec pour ambition de s'approcher au plus près des besoins des salariés, des réalités des métiers, du contexte économique des entreprises et des spécificités sectorielles, en mettant en avant les points communs et les ambitions de ces branches, à savoir :

- Une connaissance et une reconnaissance mutuelle des activités exercées au sein du secteur agroalimentaire ;

- La poursuite d'un dialogue social de qualité et de la négociation collective dans l'intérêt des salariés et des entreprises ;
- La valorisation des compétences, du savoir-être et du savoir-faire des salariés contribuant à la compétitivité des entreprises ;
- La complémentarité des filières et des processus industriels ;
- La possibilité de construire des outils répondant aux besoins des salariés et des entreprises en matière d'attractivité et d'évolution des métiers.

Après d'âpres discussions et négociations, la commission paritaire du 19 novembre a entériné la signature de la nouvelle Convention Collective Nationale dorénavant intitulée :
Convention Collective Nationale des Activités Industrielles de Boulangerie et Pâtisserie et des Professionnels de l'œuf.

Je vous rappelle que Force Ouvrière est à l'origine des grandes avancées sociales obtenues au sein de tous ces secteurs rattachés à cette nouvelle CCN et notamment **« Le treizième mois au bout d'un an de présence dès 2028 ! ».**

En 2024, il fallait 5 ans d'ancienneté pour obtenir un treizième mois. En 2025, il en faudra 4, puis en 2026 : 3 ans, en 2027 : 2 ans pour arriver en 2028 à un an d'ancienneté !

La FGTA-FO a signé la première ! les autres nous ont rejoint bien plus tard et pour certains hors délais !

La CGT et la CFE-CGC n'ont pas signé, réclamant des broutilles sans intérêts, faisant fi de ce treizième mois !!!

FO, force de proposition, va accroître ainsi ses chances d'entrer dans les entreprises de production d'œufs, dont les salariés verront leurs dispositions sociales fortement augmenter par l'alignement de la CCN Boulangerie Industrielle.

Nous sommes très fiers de ce travail commun et paritaire, qui ne tirait que dans un sens, celui de promouvoir l'emploi dans ces secteurs (ainsi que la syndicalisation !) en y ajoutant des clauses sociales, de qualité !

› LA GRILLE DE SALAIRES DES MINIMA CONVENTIONNELS DE LA BOULANGERIE- PÂTISSERIE

Catégories	Degrés	Salaires minima conventionnels bruts mensuels
O/E	OE1	1814,33€
	OE2	1825,01€
	OE3	1839,61€
	OE4	1872,23€
	OE5	1917,72€
	OE6	1988,82€
	OE7	2074,18€
TAM	TAM1	2201,48€
	TAM2	2342,12€
	TAM3	2544,01€
	TAM4	2718,47€
	TAM5	2891,30€
Cadres	CA1	3070,81€
	CA2	3461,53€
	CA3	4019,73€
	CA4	4578,52€
	CA5	5161,52€

› LA GRILLE DES SALAIRES DES MINIMA CONVENTIONNELS DES ŒUFS

Niveau	Échelon	Salaire minimum mensuel	Salaire annuel sur 13 mois (1)
I	1	1.804,80	23.462,24
	2	1.814 ,33	23.586,29
	3	1.826,65	23.746,45
II	1	1.835,95	23.867,35
	2	1.845,24	23.988,12
	3	1.854,54	24.109,02
III	1	1.864,86	24.243,18
	2	1.875,19	24.377,47
	3	1.885,52	24.511,76
IV	1	1.901,01	24.713,13
	2	1.916,50	24.914,50
	3	1.931,99	25.115,87
V	1	2.109,85	27.428,05
	2	2.055,62	26.723,06
	3	2.091,39	27.188,07
VI	1	2.164,08	28.133,04
	2	2.222,50	28.892,50
	3	2.282,51	29.672,63
VII	1	2.470,01	32.110,13
	2	2.617,39	34.026,07
	3	2.764,76	35.941,88
VIII	1	3.060,72	39.789,36
	2	3.356,67	43.636,71
	3	3.788,11	49.245,43
IX	1	4.502,43	58.531,59
	2	4.932,68	64.124,84
	3	5.485,35	71.309,55

(1) Sous réserve de l'entrée en vigueur des dispositions du présent avenant pour tenir compte des minimas applicables avant celle-ci.

- Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie «employés-ouvriers».
- Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie «agents de maîtrise».
- Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie «cadres».

› MISE EN PLACE D'UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE CONVENTIONNEL POUR LES CADRES

Par la signature de l'avenant N° 24 du 13 juin 2024 à la Convention Collective Nationale, les partenaires sociaux des cinq branches Industries Alimentaires Diverses ont décidé de mettre en place, au 1er janvier 2025, un régime de prévoyance conventionnel au profit de tous les salariés « cadres » relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017.

Grâce à la mutualisation des risques organisée au niveau de la branche pour le régime de prévoyance des non-cadres (1100 entreprises adhérentes au bénéfice d'environ 20 000 salariés non-cadres), les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés ont toujours veillé à ce que le régime mis en place soit adapté aux besoins sociaux et au meilleur coût pour les entreprises et les salariés de la branche.

Forts de cette expérience, il est apparu nécessaire d'élargir la couverture de prévoyance conventionnelle au bénéfice des salariés cadres, tout en respectant les obligations légales et réglementaires. Ce régime devient ainsi un socle de prévoyance conventionnel minimum dans toutes les entreprises de la branche pour leurs salariés cadres, en termes de cotisations et de garanties.

Gage de simplicité administrative et de sécurité juridique, l'adhésion à un régime de branche évite aux entreprises les formalités adossées à la gestion d'un régime de prévoyance d'entreprise et apporte la garantie d'être en conformité avec la convention collective.

Les partenaire sociaux ont choisi de faire appel à AG2R Prévoyance, qui assurera la mutualisation du régime au niveau national, nécessité fondamentale pour bénéficier des meilleures tarifications, pour en contrôler la conformité et en assurer la pérennité.

LA GRILLE DE SALAIRES (AVENANT N°28) EN VIGUEUR LE 1er JANVIER 2025

Sur la base de 151,67 heures par mois

				Annuelles			en € brut
				Ancienneté > ou = 1 an et < 2 ans	Ancienneté > ou = 2 ans et < 3 ans	Ancienneté > ou = 3 ans	Mensuelles
OUVRIERS EMPLOYES	Niv 1	E1	12 à 15 points	23 098,76	23 462,52	23 644,40	**1 818,80**
		E2	16 à 19 points	23 314,66	23 681,82	23 865,40	**1 835,80**
		E3	20 à 23 points	23 530,56	23 901,12	24 086,40	**1 852,80**
			24 à 27 points	23 784,56	24 159,12	24 346,40	**1 872,80**
	Niv 2	E1	28 à 31 points	24 127,46	24 507,42	24 697,40	**1 899,80**
		E2	32 à 35 points	24 597,36	24 984,72	25 178,40	**1 936,80**
		E3					
	Niv 3	E1	36 à 39 points	25 143,46	25 539,42	25 737,40	**1 979,80**
		E2	40 à 43 points	25 587,96	25 990,92	26 192,40	**2 014,80**
		E3	44 à 47 points	26 134,06	26 545,62	26 751,40	**2 057,80**
TECHNICIEN AGENT DE MAÎTRISE	Niv 4	E1	48 à 51 points	26 896,06	27 319,62	27 531,40	**2 117,80**
		E2	52 à 55 points	27 746,96	28 183,92	28 402,40	**2 184,80**
	Niv 5	E1	56 à 59 points	28 889,96	29 344,92	29 572,40	**2 274,80**
		E2	60 à 63 points	30 667,96	31 150,92	31 392,40	**2 414,80**
	Niv 6	E1	64 à 67 points	31 989,39	32 493,16	33 277,40	**2 559,80**
		E2	68 à 71 points	35 811,46	36 375,42	36 657,40	**2 819,80**
CADRES	Niv 7	E1	72 à 75 points	37 982,10	37 982,10	37 982,10	**2 921,70**
		E2	76 à 79 points	39 326,56	39 326,56	39 326,56	**3 025,12**
	Niv 8	E1	80 à 83 points	40 930,24	40 930,24	40 930,24	**3 148,48**
		E2	84 à 87 points	54 523,17	54 523,17	54 523,17	**4 194,09**
	Niv 9	E1	88 à 90 points	68 115,84	68 115,84	68 115,84	**5 239,68**

› LA GRILLE DE SALAIRES

Coefficient	Salaires horaires en € applicables au 1er février 2024
135	11,79
140	11,87
145	11,90
150	11,93
155	11,99
160	12,03
165	12,08
170	12,19
175	12,24
180	12,29
185	12,34
190	12,39
195	12,53
200	12,70
210	13,18
220	13,62
230	14,10
240	14,54
250	15,01
260	15,41
270	15,86
280	16,30
290	16,74
300	17,18
310	17,64
320	18,07
330	18,52
340	18,98
350	19,43
400	21,68
500	26,21
600	30,73

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

COOP BÉTAIL ET VIANDE

Le niveau des minima de grille des salaires conventionnels ne cesse de se dégrader. La grille des salaires conventionnels laisse apparaitre plusieurs niveaux/échelons dont la valeur est inférieure au SMIC. Ceci est d'autant plus préjudiciable au sein d'une filière dont la majorité des emplois est en tension avec des conditions de travail particulièrement difficiles.

› LA GRILLE DE SALAIRES

Catégories	Niveaux	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3
Ouvrier Employés	I	1715	1728	1758
	II	1768	1784	1818
	III	1831	1852	1891
	IV	1914	1954	1990
Agent de maîtrise et technicien	IV	2001	2024	2063
	V	2224	2310	2401
	VI	2565	2667	2756
Cadres	VI	2786	2814	2964
	VII	3244	3498	3774
	VIII	4274	4611	4976
	IX	5547	5987	6462

INDUSTRIES CHARCUTIÈRES (SALAISONS, CHARCUTERIES, CONSERVES DE VIANDES)

› LA GRILLE DE SALAIRES

Niveau	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151,67 heures) « base 35 heures »
Niveau I	125	1759,3
	130	1764,4
	135	1769,5
	140	1775,6
Niveau II	145	1780,7
	150	1785,8
	155	1790,9
	160	1802,1
	165	1822,5
Niveau III	170	1846,9
	175	1879,5
	180	1911,0
	185	1943,6
	190	1974,1
	195	2007,7
Niveau IV	200	2057,6
	205	2078,0
	210	2099,4
	215	2122,8
	220	2152,3
	225	2187,9
Niveau V	230	2223,5
	235	2259,2
	240	2295,8
	245	2330,4
	250	2365,0
	255	2401,7

Niveau VI	260	2439,4
	265	2475,0
	270	2512,7
	275	2549,3
	280	2586,0
	285	2620,6
	290	2659,3
	295	2694,9
Niveau VII	300	2731,5
	305	2767,2
	310	2803,8
	315	2841,5
	320	2878,1
	325	2914,8
	330	2948,4
	335	2987,0
	340	3022,7
	345	3060,3
Niveau VIII	350	3231,8
Niveau IX	400	3485,3
Niveau X	600	4882,0
	700	5610,9

› LA GRILLE DE SALAIRES

Coefficient	1er mars 2024
120	1768,00
125	1776,00
130	1784,00
135	1792,00
140	1800,00
145	1808,99
150	1815,59
155	1822 20
160	1828,80
165	1835,40
170	1842,01
175	1848 61
180	1855,22
185	1861,82
190	1882,30
195	1918,75
200	1940,67
215	1997,11
230	2096,36
245	2193,35
260	2308,75
280	2424,23
300	2551,20
320	2696 66
340	2835,19
350	2843,04
375	3038,70
400	3222,89
450	3568,19
500	3913,47
600	4592,62
700	5271,71

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 :
La branche, depuis octobre 2021, a toujours réagi aux augmentions du SMIC, et ce en acceptant systématiquement une revalorisation de la grille sans détruire le travail engagé d'aération de grille.

Cette année la FGTA-FO a décidé de signer les deux accords salaires (le 12 décembre pour le dernier) qui répond à notre revendication et a pour effet :

- D'avoir **un premier niveau à 1822 € soit 20 €** (au lieu de 10 € sur l'ancienne grille) au-dessus du SMIC
- D'apporter une augmentation annuelle moyenne **de 3,66 %**
- D'apporter une augmentation mensuelle en valeur euro comprise **entre 65 € (1er niveau) à 136 €** (dernier niveau).

• Sur le 13e 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.

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.

› LA GRILLE DE SALAIRES

Positions	Salaires mensuels pour 151,67h (3Sh/semaine) (€)
IA	1822
1B	1857
IC	1890
2A	1900
2B	1931
2C	1962
3A	1972
3B	2002
3C	2033
4A	2074
4B	2125
SA	2207
SB	2288
SC	2370
6A	2503
6B	2656
7A	2635
8A	2840
9A	3248
98	4096
IOA	4963

TRANSFORMATION DES GRAINS

› 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. En 2024 deux avenant ont été signé par la FGTA-FO. Ainsi l'avenant n°27 du 27 novembre 2024, 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 1er 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 modifié prend effet à compter du 1er 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.

› LA GRILLE DE SALAIRES

A partir du 1er décembre 2024, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

NIVEAUX	Echelon	Salaires minima à partir du 01.12.2024
Niveau I		1 849,24 €
Niveau II		1 932,77 €
Niveau III		2 023,96 €
Niveau IV		2 132,35 €
Niveau V		2 397,96 €
Niveau VI	1 [1]	2 577,81 €
	2	2 769,09 €
Niveau VII		3 359,69 €
Niveau VIII		4 016,27 €
Niveau IX		4 996,12 €

1— Le salarié atteint automatiquement l'échelon 2 après 8 mois de présence continue sur le poste.

COOP V BRANCHES

› 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 première réunion NAO s'est déroulée le 1er février 2024, où les employeurs nous avaient proposé une augmentation 3 % sur le collège Employé et 2,6 % pour tous les autres salariés. Une deuxième réunion avait eu lieu le 21 mars et les employeurs avaient proposé, après plusieurs interruptions de séance une augmentation de 3,2 % sur toute la grille. La FGTA-FO avait quitté la séance et informé les employeurs qu'il faudrait une proposition à 3,36 % pour être sur une grille avec des écarts hiérarchiques égaux à la RAG existante.

Lors de la dernière réunion du 29 mai 2024, la délégation employeur est venue avec une dernière proposition de + 3,35 % et maintien de la prime mobilité.
La FGTA-FO a décidé de signer cet accord.

• 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 GRILLE DE SALAIRES

Catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Classe	Échelon	RAG 2024 (sur13 mois)
OE	1	1	23 077
		2	23 229
		3	23 381
	2	1	24 089
		2	24 894
		3	25 675
	3	1	27 198
		2	27 958
		3	28 720
TAM	4	1	30 275
		2	31 061
		3	31 860
	5	1	33 426
		2	34 228
		3	35 027
	6	1	36 514
		2	37 310
		3	38 108
Cadres	7	1	38 917
		2	41 291
	8	1	42 887
		2	44 476
	9	1	46 868
		2	49 256
	10	1	51 641
			54 027

CCVF

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 :
La négociation 2024 a été une nouvelle fois très compliquée. La situation économique est tendue, des stocks importants sont supportés par les caves, voire même avec un retour à la distillation.

Pour autant, un accord a été signé et a pour effet :
- D'augmenter tous les niveaux et échelons de 1,2 %,
- D'avoir un premier niveau conforme à notre accord de branche (+ 10 € par rapport au SMIC),
- De s'appliquer automatiquement à TOUS les salariés de la branche sans négociation d'entreprise.

• 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.

› LA GRILLE DE SALAIRES

Catégories	Niveaux	Embauche	Echelons		
			Confirmé	Maîtrisé	Expert
I O.E.	Taux horaire	1 776,92	1 812,46	1 903,08	
		11,716	11,950	12,548	
II O.E.Q.	1	1 956,38	1 995,51	2 095,29	2 241,96
	Taux horaire	12,899	13,157	13,815	14,782
	2	2 095,25	2 137,16	2 244,02	2 401,10
	Taux horaire	13,815	14,091	14,795	15,831
III O.E.H.Q.	1	2 283,56	2 329,23	2 445,69	2 616,89
	Taux horaire	15,056	15,357	16,125	17,254
	2	2 423,77	2 472,25	2 595,86	2 777,57
	Taux horaire	15,981	16,300	17,115	18,313
IV T.A.M.	1	2 564,00	2 615,28	2 746,04	2 938,26
	Taux horaire	16,905	17,243	18,105	19,373
	2	2 757,63	2 812,78	2 953,42	3 160,16
	Taux horaire	18,182	18,545	19,473	20,836
V Cadres	T.A.C.	2 937,90	2 996,65	3 146,48	3 366,73
	Taux horaire	19,370	19,758	20,746	22,198
	Direction	3 864,00	Augmentation de 1, 2 % jusqu'à 3864 euros + différentiel / salaire réel		

ROUISSAGE ET TEILLAGE DE LIN

› IDCC 1659

• Salaires :

À la suite de la réunion du 10 janvier 2024 sur la négociation des salaires, la délégation employeur a proposé :

- Une augmentation de 3,5 % au 1er janvier 2024
- Un premier niveau de grille qui commence à 1833 € 13, soit 66 € au-dessus du SMIC
- Une augmentation linéaire sur toute la grille et plus importante que le SMIC en valeur absolue

La FGTA-FO a donc décidé de signer l'accord qui apporte une amélioration du pouvoir d'achat pour les salariés de 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.

› LA GRILLE DE SALAIRES

COEFFICIENTS	Rémunérations minima garanties	
	HORAIRES	MENSUELLES
		151,67 heures
120	12,09	1833,13
125	12,34	1871,48
130	12,41	1882,67
140	12,48	1892,26
150	12,92	1959,39
160	13,15	1994,55
170	13,41	2034,51
190	13,99	2122,41

COEFFICIENTS	Rémunérations minima garanties mensuelles
	151,67 heures
240	2189,02
270	2406,37
300	2558,05
400	3190,50
500	3909,12
600	4529,68

Alain Wanègue
Secrétaire fédéral
06 31 90 32 11
alain.wanegue@fgta-fo.org

INDUSTRIE LAITIÈRE

› LA GRILLE DE SALAIRES

Au 1er février 2024, la grille des salaires minima mensuels Transformation laitière, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, s'établit comme suit :

	Niveau	Echelon	Montant au 01/02/2024
Ouvriers / Employés	1	1	1776,00
		2	1786,00
	2	1	1796,00
		2	1806,00
		3	1816,00
	3	1	1816,00
		2	1826,00
		3	1836,00
	4	1	1836,00
		2	1846,00
		3	1857,00
	5	1	1857,00
		2	1870,00
		3	1883,00
TAM	6	1	1883,00
		2	1973,00
		3	2063,00
	7	1	2063,00
		2	2166,09
		3	2269,09
	8	1	2269,09
		2	2384,45
		3	2546,16

Cadres	9	1	2546,16
		2	2834,56
	10	-	3462,86
	11	-	4174,59
	12	-	4777,14

Angélique Bruneau
Secrétaire générale adjointe
06 72 54 04 97
angelique.bruneau@fgta-fo.org

EXPÉDITION ET EXPORTATIONS DE FRUITS ET LÉGUMES

› LA GRILLE DE SALAIRES

Barème applicable aux ouvriers, employés etTAM

	Coef. II 1	Taux	Mensuel 151,67
1	120	11,69	1 773,02
	125	11,74	1 780,61
	135	11,80	1 789,71
II	145	11,86	1 798,81
	155	12,04	1 826,11
	165	12,19	1848,86
III	175	12,40	1880,71
	185	12,66	1 920,14
	195	13,00	1 971,71
IV IV	205	13,38	2 029,34
	215	13,68	2 074,85
	225	14,14	2 144,61
V	235	14,71	2 231,07
	245	15,27	2 316,00
	255	15,89	2 410,04
VI	265	16,50	2 502,56
	275	17,09	2 592,04
	285	17,68	2681,53
	295	18,26	2 769,49
VII	305	18,78	2 848,36
	315	19,28	2924,20
	325	19,81	3 004,58
	335	20,32	3 081,93
	345	20,81	3156,25

› LA GRILLE DE SALAIRES

Barème applicable aux ingénieurs et cadres

	Coef.	Annuel
VIII	350	38 012,93
	355	38 391,35
	365	39 411,70
	375	40 492,09
	385	41 572,47
	395	42 612,88
IX	405	43 757,04
	415	44 817,49
	425	45 917,78
	435	46 958,19
	445	47 998,60
	455	49 099,03
	465	50 119,38
	475	51 179,85
	485	52 240,18
	495	53 300,64
	505	54 130,02
	515	55 170,43
	525	56 230,90
	535	57 291,22
	545	58 311,57
	555	59 391,95
	565	60 432,35
	575	61 512,74
	585	62 553,15
	595	63 593,55
X	605	64 743,10
	615	65 763,45
	625	66 823,91
	635	67 884,24
	645	68 924,65
	655	70 005,04
	665	71 025,52
	675	72 065,78
	685	73 186,27
	695	74 206,64
	700	74 986,90

› LA GRILLE DE SALAIRES

COEFFICIENTS CONVENTIONNELS	Salaire conventionnel	Exprimé en taux horaire
115	1813,19	11,95
120	1854,00	12,22
140	1860,22	12,26
155	1867,24	12,31
165	1875,10	12,36
180	1884,01	12,42
200	1893,98	12,49
220	1903,99	12,55
235	1945,43	12,83
240	1966,65	12,97
245	1987,87	13,11
250	2009,09	13,25
255	2030,29	13,39
260	2051,49	13,53
270	2093,93	13,81
275	2115,15	13,95
285	2157,58	14,23
290	2178,78	14,37
295	2199,99	14,51
305	2242,43	14,78
310	2263,64	14,92
315	2284,84	15,06

325	2327,29	15,34
335	2369,73	15,62
340	2390,91	15,76
350	2410,36	15,89
400	2620,48	17,28
425	2725,55	17,97
430	2746,57	18,11
450	2830,62	18,66
460	2872,65	18,94
470	2914,67	19,22
495	3019,73	19,91
520	3124,80	20,60
540	3208,87	21,16
560	3292,91	21,71
580	3376,97	22,27
600	3461,01	22,82
620	3545,06	23,37
680	3797,23	25,04

Didier Pieux
Secrétaire fédéral
06 68 52 99 91
didier.pieux@fgta-fo.org

PRODUITS ALIMENTAIRES ÉLABORÉS

› LA GRILLE DE SALAIRES

	COEFFICIENT	TAUX	Mensuel 151,67
I	120	11,69	1 773,02
	125	11,74	1 780,61
	135	11,80	1 789,71
II	145	11,86	1 798,81
	155	12,04	1 826,11
	165	12,19	1 848,86
III	175	12,40	1 880,71
	185	12,66	1 920,14
	195	13,00	1 971,71
IV	205	13,38	2 028,74
	215	13,68	2 074,24
	225	14,14	2 144,01
V	235	14,71	2 230,31
	245	15,27	2 315,24
	255	15,89	2 409,28
VI	265	16,50	2 503,16
	275	17,09	2 592,65
	285	17,68	2 682,13
	295	18,26	2 770,10
VII	305	18,78	2 848,67
	315	19,28	2 924,50
	325	19,81	3 004,89
	335	20,32	3 082,24
	345	20,81	3 156,56

Guillaume Tramcourt
Secrétaire fédéral
06 98 74 43 46
guillaume.tramcourt@fgta-fo.org

ENTREPÔTS FRIGORIFIQUES

› LA GRILLE DE SALAIRES

COEFFICIENT	MINIMA AU 1er MARS 2024	Salaire mensuel minimum (151,67 heures)
125	11,89	1 803,36
135	11,94	1 810,94
145	12,00	1 820,46
155	12,02	1 823,07
175	12,12	1 838,24
195	12,62	1 914,08
205	12,90	1 957,26
225	13,17	1 997,49
235	13,47	2 042,99
245	14,00	2 123,61
265	15,46	2 344,82
275	15,73	2 385,77
295	16,85	2 555,64
305	17,28	2 620,86
315	17,89	2 713,38
335	18,62	2 824,10
345	19,15	2 904,48
355	19,17	2 907,51
405	21,85	3 314,44
505	27,34	4 146,66
555	30,07	4 560,72
605	32,79	4 973,26
655	35,54	5 390,35
705	38,27	5 804,41

SUCRERIES, DISTILLERIES ET RAFFINERIES DE SUCRE

› LA GRILLE DE SALAIRES

CATÉGORIES	CLASSES	RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES GARANTIES
Ouvriers/ Employés	1 – niveau A	22 374,24
	1 – niveau B	22 775,35
	2 – niveau A	23 269,41
	2 – niveau B	23 863,62
	3 – niveau A	24 569,91
	3 – niveau B	25 392,68
	4 – niveau A	26 340,79
	4 – niveau B	27 427,10
Agents Maîtrise/ Techniciens	5 – niveau A	28 665,67
	5 – niveau B	30 073,13
	6 – niveau A	31 668,71
	6 – niveau B	33 474,11
	7 – niveau A	35 514,92
	7 – niveau B	37 823,19
Cadres	8	40 432,12
	9	48 303,70
	10	60 112,44

› RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES GARANTIES SPÉCIFIQUES

Agent de maîtrise et techniciens confirmé (1)	30 509,87
Ingénieurs et Cadre confirmé (1)	42 023,42
Cadre supérieur	77 848,81

› LA GRILLE DE SALAIRES

Niveau	Échelon	Minima CCN 1er janvier 2024 2,03 %
1	1	1 782,34 €
	2	1 790,66 €
	3	1 841,93 €
2	1	1 891,41 €
	2	1 941,32 €
	3	1 991,16 €
3	1	2 057,87 €
	2	2 106,89 €
	3	2 158,26 €
4	1	2 292,20 €
	2	2 359,12 €
5	1	2 526,34 €
	2	2 593,31 €
	3	2 660,27 €
6	1	2 827,39 €
	2	2 961,26 €
	3	3 162,78 €
7	1	3 396,06 €
	2	3 630,22 €
	3	3 864,36 €
8	1	4 165,41 €
	2	4 466,49 €
	3	5 018,51 €

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 côtésdes salariés, pour les soutenir et les défendre

ÉPARGNE SALARIALE

Constituez une épargne et réalisez vos projets !

Avec les solutions d'épargne salariale de Malakoff Humanis, vous bénéficiez de nombreux avantages.

- Recevez un **complément de rémunération** lié aux succès de l'entreprise.
- **Réalisez vos projets** personnels et familiaux avec l'épargne constituée.
- Sécurisez votre avenir et **préparez-vous sereinement pour la retraite**.

Le tout dans un cadre fiscal & social avantageux !

Retrouvez toutes nos solutions en scannant ce QR code ou sur malakoffhumanis.com

malakoff humanis

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

MH-25541_2402 - ©Adobestock

› 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

Cher(e)s salarié(e)s 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

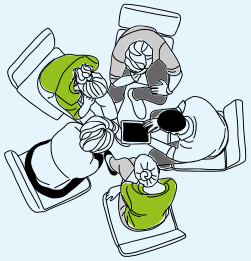
LES SERVICES DE LA FGTA-FO

› 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**

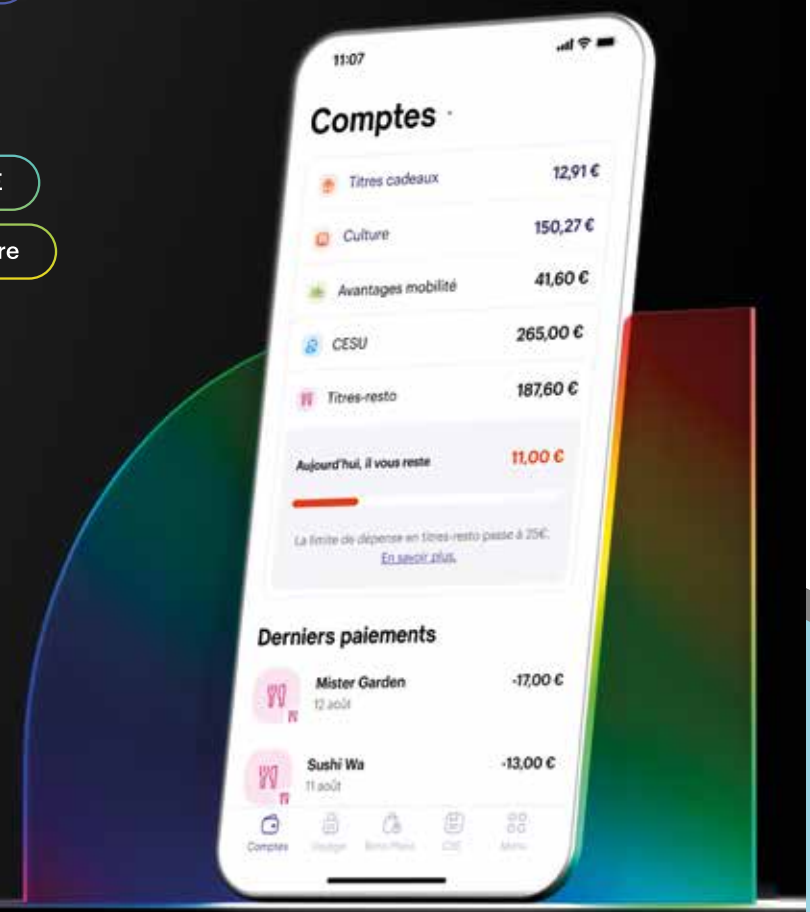
POUR ADHÉRER
WWW.FGTAFO.FR

CLIQUEZ SUR ADHÉRER

VOUS POUVEZ TÉLÉCHARGER
LE BULLETIN D'ADHÉSION
OU ADHÉRER EN LIGNE

swile
c'est bien plus que
des titres-resto.

- Titres cadeaux
- Culture
- Bons plans
- Plateforme CSE
- Voyages d'affaire
- Mobilité
- CESU



TOUS LES AVANTAGES SALARIÉS
ENFIN RÉUNIS DANS UNE SEULE APPLICATION.

swile.co

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

juridique@fgta-fo.org

Se former avec l'INACS

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

secretariat@inacs.fr
01 86 90 43 79

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-fo.org

Pour consulter l'ensemble des attributions fédérales et coordonnées des différents services, scannez ce QR code ou rendez-vous sur : www.fgtafo.fr.

LA FORCE DE LA COHÉSION

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

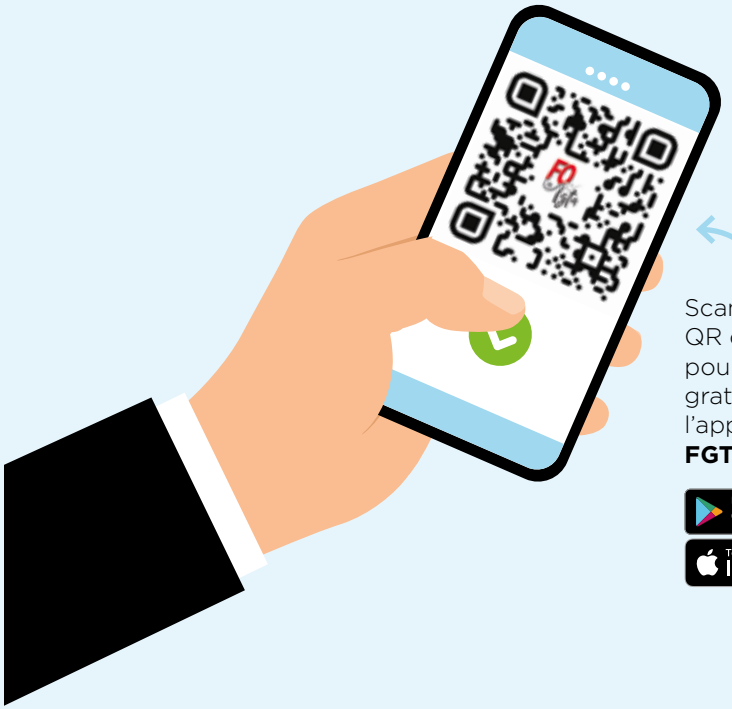
PROXIMITÉ

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

COMMUNICATION

Téléchargez l'application FGTA-FO

Emportez avec vous
toute l'actualité et les
services de la FGTA-FO



Scannez ce
QR code
pour télécharger
gratuitement
l'application
FGTA-FO

DISPONIBLE SUR Google Play

Télécharger dans l'App Store

www.fgtafo.fr

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

FGTA-FO : 15 avenue Victor Hugo 92170 Vanves — Tél. : 01 86 90 43 60 — Directeur de la publication : Laurent Rescanières Rédaction : Service juridique fédéral
Crédit photos : FGTA-FO, ©AdobeStock - Conception et création : Isabelle Mouton - Tél. 06 66 24 48 20. Impression : ICE Groupe.