



DOSSIER : Communiquer pour exister et agir

PANORAMA

Retrouvez l'actualité sociale et syndicale

ACTEURS

Élections TPE :
FO conforte sa place

REGARD

Face aux restructurations, le
syndicat doit occuper le terrain

ACTEURS

Kraft Foods, une pression
constante sur les salariés

ZOOM

Un secteur viticole en mutation

ÉVASION

Le Gois, un passage qui laisse
coi de stupéfaction



Une nouvelle jeunesse pour
l'esthétique ?

A lire page 17

Si vous voulez dire...

avenir
paritarisme complémentarité
innovation protection
prévoyance expertise retraite
performance solutions
solidarité solidité humanisme
croissance
responsabilité

... maintenant, vous pouvez dire :

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

Les groupes Mornay et D&O se sont unis pour donner naissance à Klesia, l'un des tout premiers acteurs du monde de la retraite et de la prévoyance pour toujours mieux servir 240 000 entreprises clientes et près de 3 millions de salariés et retraités.

klesia.fr



La Confédération FO a décidé de ne pas signer l'accord interprofessionnel sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi. Elle a raison. Le rôle d'une organisation syndicale est de négocier pour améliorer les droits et avantages des salariés et non d'accepter un recul de ceux-ci pour un plat de lentilles.

Car c'est bien de cela qu'il s'agit. Cet accord est déséquilibré et mal ficelé.

Il est déséquilibré parce que les exigences des entreprises sont satisfaites immédiatement dans l'accord alors que les prétendus droits nouveaux accordés aux salariés sont soumis à des conditions, à des modalités d'application et assortis d'exceptions, d'exclusions qui réduisent ces avancées à peu de choses ou rien.

Deux exemples suffisent à illustrer ce constat :

> La création d'un plancher de 24 heures par semaine pour les temps partiels ne sera qu'une illusion pour les salariés. Il suffira aux employeurs de leur faire signer une demande de travailler moins d'heures pour contourner ce plancher. C'est déjà une pratique courante dans certaines enseignes de la grande distribution ;

> La généralisation de la complémentaire santé est aussi un trompe l'œil. Elle ne concernera que les entreprises qui auront conclu un accord. Sans représentation syndicale, comme dans les PME et TPE, il n'y aura pas de couverture. De plus, les syndicats signataires ont accepté que les désignations obligatoires d'organismes assureurs ne soient plus possibles. La conséquence en sera une hausse de cotisations et la disparition des fonds d'action sociale.

Les patrons, eux, pendant ce temps, sablent le champagne. Le titre complet de l'accord parle d'un « nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés ». En fait, l'axe central de l'accord satisfait une vieille revendication patronale qui date des années 80 : il faut d'abord pouvoir licencier plus facilement pour pouvoir embaucher. En matière de flexibilité, les patrons se sont servis : accords dits de maintien de l'emploi avec baisse de salaires, procédures abrégées pour les PSE, mobilité interne forcée, CDI intérimaires, CDI intermittents, etc.).

Est-ce un nouveau modèle économique et social que de rayer des pans entiers du Code du travail au profit d'accords majoritaires qui créeront, par principe, des différences de droits entre salariés d'entreprise différentes ? Est-il acceptable qu'un accord majoritaire puisse dispenser une entreprise de toute obligation de reclassement même si plus de dix salariés refusent les modifications du contrat de travail qui leur sont imposées ?

Est-il normal qu'un accord, majoritaire, définisse la cause réelle et sérieuse d'un licenciement économique et prive le juge du droit d'apprécier la réalité de cette cause ?

Faire prévaloir, comme source de droit, les accords d'entreprise sur les conventions collectives de branche et le Code du travail était le rêve des théoriciens de l'ultra-libéralisme. L'accord sur la sécurisation de l'emploi l'a réalisé.

Cet accord est mal ficelé. Il met en cause le Code du Travail, le Code de la Sécurité sociale et contredit la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne. Le Parlement va-t-il valider l'accord en l'état pour « sauver les signataires » ou préservera-t-il les droits des salariés ? FO fera entendre ses positions dans les semaines qui viennent.

Rafaël Nedzinski
Secrétaire général de la FGTA-FO

Sommaire

PANORAMA

Retrouvez l'actualité sociale et syndicale..... 4/5

ACTEURS

Agroalimentaire
Kraft Foods, une pression constante sur les salariés..... 6

Restauration collective
Le catering aérien vole bas chez Newrest..... 7

Fédération
Rafaël Nedzinski passe la main..... 8

Confédération
Élections TPE : FO conforte sa place..... 9

DOSSIER

Communiquer pour exister et agir
La réunion du syndicat, cœur de la démocratie syndicale..... 12

Le panneau syndical 13

La communication syndicale écrite : une obligation..... 14

Internet, pour communiquer au plus grand nombre 15

ZOOM

Esthétique
Une nouvelle jeunesse pour l'esthétique ? 17

ZOOM

Agriculture
Un secteur viticole en mutation 18/19

REGARD

Information juridique
Face aux restructurations, le syndicat doit occuper le terrain 20/21

ÉVASION

Découverte
Le Gois, un passage qui laisse coi de stupéfaction 22



fgta-FO magazine

Une publication bimestrielle d'informations syndicales de la Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force Ouvrière. Fgta-FO : 7, passage Tenaille - 75680 PARIS Cedex 14 - Tél. : 01 40 52 85 10 - Directeur de la publication : Rafaël Nedzinski

Responsable de la communication fédérale : Jocelyne Marmande - Réalisation et édition : Alexandre Rault

Crédits photos : Fgta-FO / Fotolia - Impression : Jakuzi - 25, rue de la tour 92240 Malakoff - 01 46 73 90 94 -

Numéro de commission paritaire : 1116 S 06489 - Prix annuel de l'abonnement : 8 €.

ACTUALITÉS

> Meeting FO contre l'austérité, 6 000 participants réunis à Paris



Le 24 janvier dernier, la Halle Freyssinet (75013) a fait salle comble puisque 6 000 participants se sont réunis à l'appel de la Confédération FO.

Après les interventions de syndicalistes venus de Grèce, d'Espagne et de Belgique, Jean-Claude Mailly, secrétaire général de la Confédération FO, a prononcé un discours contre les politiques d'austérité. Il y a fustigé le danger que représentent les politiques d'austérité pour la croissance et a largement commenté les mesures contenues dans l'accord interprofessionnel compétitivité emploi : « *La flexibilité du travail, c'est l'insécurité de l'emploi* ».

> Conférence professionnelle du SFOPE MFR



Les membres du syndicat FO SFOPE MFR réunis

Les Maisons familiales rurales sont des établissements associatifs contractualisés par le ministère de l'Agriculture et/ou conventionnés par le Conseil régional ou l'État.

Présents partout en France, ses établissements accueillent des jeunes et des adultes en formation par alternance dans de nombreux secteurs professionnels : agriculture, élevage, métiers du cheval, viticulture, arboriculture, restauration, hôtellerie, tourisme, accueil, service à la personne, bureautique...

Les 18 et 19 janvier 2013 se tenait l'assemblée générale du syndicat FO de ces établissements, le SFOPE MFR. Au programme, les outils de syndicalisation, la formation (VAE, DIF, CIF...), et la gestion des fins de carrière.

D'autre part, après que Jean-Jacques Cazaumayou a présenté les formations de l'INACS, Sylvia Veitl du service juridique de la Confédération a présenté en détail le Contrat de génération et l'accord interprofessionnel sur la "sécurisation" de l'emploi. Ayant participé aux négociations, elle a pu présenter précisément les principaux dangers qu'il présente pour les salariés.

> Carrefour Market, le guide FO du salarié



A partir du 18 février 2013, les salariés de Carrefour Market pourront télécharger le *Guide du droit des salariés Market* sur www.fo.carrefour.org.

Au sommaire de ce guide créé par le syndicat FO de l'enseigne, les salaires, jours fériés, congés, primes, remises, heures supplémentaires, ancienneté, pauses, rôle des élus, travail de nuit, RTT, CDD, solidarité...

VITE LU

> Être une femme d'origine ethnique : double peine au travail

Selon l'OIT, l'Organisation internationale du travail, les femmes appartenant à une minorité ethnique sont confrontées à une double discrimination sur leur lieu de travail en raison de leur couleur de peau et de leur sexe.

Face à des emplois vacants, beaucoup d'entre elles ne dépassent pas le stade du dépôt de CV uniquement à cause de leur nom.

Plus de 170 pays ont ratifié la convention n°111 de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession). Pourtant, le dernier rapport de l'OIT sur l'égalité au travail relevait que la discrimination continuait d'être un phénomène constant et multiforme et qu'elle s'était aggravée avec la crise économique mondiale.

"La discrimination revêt désormais des formes plus diverses et la discrimination fondée sur des motifs multiples devient aujourd'hui la règle plutôt que l'exception" indique le rapport.

Discriminations raciale et sexuelle se recoupent trop souvent et demeurent un véritable fléau selon l'OIT.

ÉTUDES

> Crédit d'impôt sur les cotisations syndicales pour les non-imposables : une revendication FO enfin satisfaite

Jusqu'à présent, tous les adhérents à un syndicat qui étaient imposables, bénéficiaient d'une réduction d'impôt à concurrence de 66 % du montant de la cotisation. Ceci réduisait donc d'autant le coût réel de la cotisation.

Par contre, ceux qui n'étaient pas imposables, c'est-à-dire les plus bas salaires, supportaient tout le poids de la cotisation.

Répondant à une revendication de FO de longue date, le gouvernement a mis fin à cette injustice.

Désormais, tous les salariés, imposables ou non imposables, bénéficieront d'un crédit d'impôt à hauteur de 66 % de la cotisation. Il sera applicable dès la déclaration des revenus 2012. Pour cela, il faudra joindre un reçu syndical à la déclaration des revenus sous format papier. Ceux qui enverront leur déclaration par voie électronique en seront dispensés mais devront conserver le reçu pour un contrôle éventuel.

> Austérité, le FMI s'est trompé

Dans un document de travail publié le 3 janvier 2013, l'économiste en chef du FMI (Fonds monétaire international), considère, à titre personnel, que le FMI s'est trompé dans son évaluation de l'impact des mesures d'austérité imposées à plusieurs pays comme la Grèce, l'Espagne ou l'Italie, entre autres.

Le FMI estimait qu'un euro d'économie imposé à un pays impliquait un euro de moins dans son PIB.

Ce calcul s'est avéré faux. En fait, pour un euro d'économie imposé, ce sont trois euros qui sont perdus pour la croissance. En clair, le FMI a sous-estimé l'impact de l'austérité sur la croissance. Ce faisant, il a poussé ces pays dans la récession et les travailleurs ont trinqué.

> Les fraudeurs ne sont pas toujours ceux que l'on pense

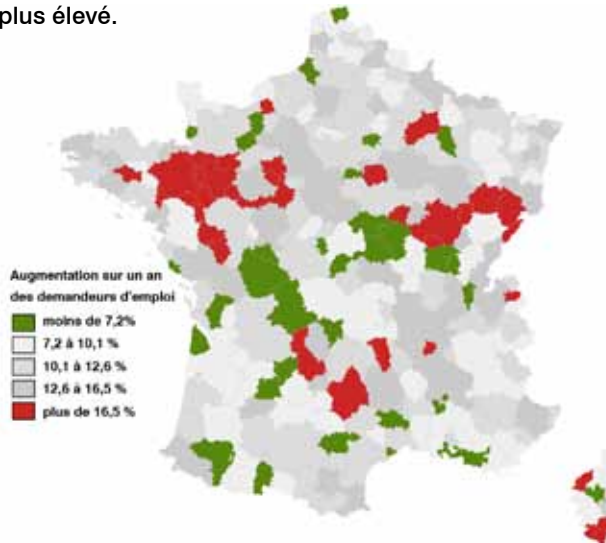
Selon la MECSS, la Mission d'évaluation et de contrôle des lois de financement de la Sécurité sociale, la fraude sociale avoisine dans une fourchette haute les vingt milliards d'euros en 2011. Sur les vingt milliards, seize correspondent à des fraudes sur les prélèvements sociaux et quatre sur les prestations sociales.

En d'autres termes, les employeurs, en ne payant pas les cotisations sociales qu'ils doivent, fraudent quatre fois plus que les allocataires qui se font payer indûment des prestations.

> Le chômage augmente fortement dans des zones jusqu'ici préservées

2012 a vu le nombre de demandeurs d'emploi bondir de 10,4 % en France. Cette explosion du chômage n'a pas été ressentie partout de la même manière sur le territoire. Si aucune zone d'emploi métropolitaine n'a vu le nombre d'inscrits en catégorie A (sans aucune activité au cours du mois) reculer, la hausse s'est étalée de 2,4 % à Istres-Martigues (Bouches-du-Rhône) à 26,2 % dans la petite zone d'emploi de Sartène-Propriano (Corse).

D'autre part, les zones les plus fortement touchées sont celles où le chômage était jusqu'ici le plus bas. Sur les 35 zones d'emploi qui affichent la progression la plus forte entre novembre 2011 et novembre 2012, près de 80 % avaient ainsi un taux de chômage inférieur à la moyenne nationale. En revanche, les zones sinistrées ont mieux résisté. Toutefois, certaines régions comme la Corse ou des villes comme Lens ont un taux de chômage de plus en plus élevé.



Source : *Le Monde*, 25.01.2013

CHIFFRES

0,3% c'est l'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2013. Le minima légal s'élève 9,43 euros par heure et 1 430,22 euros bruts par mois.

80 ce serait en milliards d'euros le montant des pertes fiscales dû aux fraudes en 2012.

202 c'est, en millions, le nombre de chômeurs dans le monde que prévoit l'Organisation mondiale du travail en 2013. Un triste record.

-0,2% c'est la prévision de « croissance » en 2013 pour la France selon la banque de France.

+12,5% c'est la hausse du nombre de chômeurs de longue durée depuis un an. 1 816 300 personnes sont désormais concernées. De plus en plus de catégories socioprofessionnelles sont frappées par ce phénomène.



Kraft Foods, une pression constante sur les salariés

Kraft Foods est une multinationale américaine présente dans 150 pays, deuxième acteur du secteur de l'agroalimentaire. Le groupe possède plus de 90 marques comme Lu ou Poulain et emploie environ 5 000 salariés en France. En rachetant en 2010 son concurrent britannique Cadbury, Kraft Foods a accentué sa puissance économique, ce qui ne l'a pas empêché de supprimer près de 19 000 emplois en dix ans au gré de fusions, scissions et restructurations permanentes.

La direction du groupe n'a cessé d'imposer un modèle d'entreprise « rationalisé » au sein duquel les salariés sont considérés uniquement sous l'angle de la variable d'ajustement des coûts de production.

Un dialogue social difficile

En 2011, après avoir acheté Lu et Cadbury, Kraft Foods a mis en place son système de gestion que les salariés français ont découvert à leurs dépens : acquisition, fusion, restructuration, licenciements. 190 salariés des sièges sociaux ont donc été licenciés tandis que 89 salariés des entrepôts logistiques de Moissy-Cramayel (77) et Satolas (38) ont été transférés vers le sous-traitant FM Logistiques. La FGTA-FO avait alors vigoureusement dénoncé cette décision qu'aucun motif économique ne justifiait puisque les bénéfices de l'entreprise étaient en hausse. De plus, les salariés avaient dépassé tous les critères de performance établis. Une surprenante façon de les remercier de leur travail.

Deux journées de grève ont eu lieu à l'appel de Force Ouvrière. Si les salariés se sont mobilisés, la direction a continué son projet sans sourciller. Il faut dire que chez Kraft Foods, on a l'habitude de licencier. Entre 2002 et 2004, Kraft a supprimé 6 000 emplois et fermé 20 usines dans le monde. En 2006, alors que le chiffre d'affaires a bondi à 34,35 milliards de dollars, le groupe a annoncé la fermeture de 20 nouvelles usines et la suppression de 8 000 emplois. En septembre 2009, malgré un chiffre d'affaires de 47,63 milliards de dollars, Kraft a continué avec la suppression de huit autres usines et de 4 700 emplois.

Les salariés dans le flou

Aujourd'hui, après avoir acquis et restructuré, le groupe se scinde pour donner naissance à deux entités, Kraft Foods Group, qui regroupe les activités agroalimentaires du groupe essentiellement axées sur l'Amérique du Nord, et Mondelez International, qui regroupe toutes les marques de « snack » du groupe.

Pour Yves Savoyat, délégué syndical central FO dans l'entreprise, il n'y a aujourd'hui aucune visibilité à moyen terme pour les salariés :

« On est dans le flou. Avec la création d'une nouvelle société, on s'interroge sur une éventuelle cession d'actifs et une énième réorganisation. Le taux d'endettement de Kraft est très élevé. Chez Force Ouvrière, on s'inquiète principalement pour la panification. Trois usines sont concernées en France. »



Les adhérents FO en grève en 2011

Les contrats de travail des salariés ont été transférés de Kraft Foods à Mondelez International. Pour Force Ouvrière, ce transfert devait aussi inclure la garantie de la conservation des droits sociaux. L'année 2012 a été consacrée à la négociation et à la signature d'un accord de transfert ainsi qu'au versement d'une prime de transfert.

2013 commence par un conflit social

Aujourd'hui, la situation est déjà délicate puisque, suite aux propositions de la direction lors des NAO, les salariés ont débrayé une semaine durant en signe de protestation. « La mutuelle a augmenté de quatre euros au 1^{er} janvier tandis que la direction nous propose 7 euros d'augmentation au 1^{er}... octobre 2013. Le groupe souhaite nous faire payer la hausse du forfait social (taxe sur l'intéressement, la participation...). Pourtant, le siège social de Mondelez se situe à Zurich en Suisse pour échapper à la fiscalité française », témoigne Stéphane Vanthuyne, délégué syndical central FO. « Aujourd'hui, pour les jeunes qui entrent dans l'entreprise, les salaires et les perspectives de progression sont très faibles, le ras-le-bol est général et cela ne va pas s'arrêter de sitôt », prévient-il. ■

Le catering aérien vole bas chez Newrest

Le catering aérien est l'activité qui consiste à préparer et à fournir des plateaux repas pour les passagers des compagnies aériennes. Le groupe Newrest qui représente près de 600 millions d'euros de chiffre d'affaires dans 46 pays et compte quelques 17 500 salariés y consacre environ 60 % de son activité. Il est présent notamment sur les 9 principales plates-formes aéroportuaires françaises et compte des contrats avec des compagnies aériennes prestigieuses.

Aussi cela fait bondir Pascal Kièrè, délégué syndical FO sur Orly et représentant syndical au CE, lorsque la direction invoque le caractère familial et de toute petite entreprise des plates-formes prises isolément pour justifier les difficultés qu'il y aurait à respecter la réglementation sociale et donner aux salariés de conditions de travail dignes de ce nom.

Une réglementation sociale peu appliquée

Le secteur du catering aérien est très proche dans ses modes de production et ses process de travail de la restauration collective dont il applique d'ailleurs la convention collective. Chez Newrest, la direction n'applique que ce qu'elle veut bien appliquer de la loi et de cette convention collective. Le syndicat FO et les salariés sont aujourd'hui regroupés dans des prud'hommes collectifs sur trois sujets :

- Le refus de paiement des jours de fractionnement ;
- Un délit d'entrave dans la mesure où la direction a oublié de consulter le CE avant l'installation de caméras de surveillance ;
- Le paiement des indemnités de congés payés.

C'est dire si les rapports sont mauvais avec la direction et s'il est difficile aux salariés de faire respecter leurs droits.

Un syndicat FO dynamique

En France, l'entreprise est constituée en UES (Unité Économique et Sociale) avec un CE commun pour les 9 entités correspondant aux plate-formes aéroportuaires où le groupe est implanté. Aux dernières élections, en 2009, FO a obtenu 51 % des voix et est majoritaire au CE avec 4 sièges titulaires et 2 suppléants. Le score est même particulièrement élevé sur la plate-forme d'Orly avec 71 % des voix. Le syndicat bénéficie du soutien du syndicat FO du groupe Compass, un des grands groupes de la restauration collective.

En 2012, le syndicat a pris la tête d'un mouvement de grève de plusieurs jours qui a fortement perturbé les activités sur la plate-forme de Roissy. Plus de 85 % des salariés, tous statuts confondus, se sont joints au mouvement. Ils réclamaient une augmentation de leurs salaires de 3 %, une majoration des heures de nuit de 75 % et de celles du dimanche de 25 %. Ils demandaient également la

réparation des équipements afin « d'assurer la sécurité des salariés ». La direction s'est engagée à prendre en compte ces diverses revendications dans le cadre des futures NAO, les salariés menaçant de nouveaux mouvements si leurs revendications n'étaient pas entendues.



Des futures négociations difficiles

Les futures négociations prévues prochainement devraient examiner ces différentes revendications, à commencer par les salaires mais également la prime d'activité continue définie par la convention collective. La subrogation fera aussi partie du menu.

Quant aux conditions de travail, elles sont particulièrement indignes. Les salariés travaillent constamment sous pression et les cadences sont infernales. Sur Roissy, le site tourne 24 heures sur 24 avec des équipes en 3 / 8. Le taux d'intérimaires dépasse parfois 50 %. Sur Orly, l'Inspection du travail qui a fait plusieurs visites dans les locaux, a souligné les trop nombreuses manutentions dans des conditions pénibles ou encore l'inadaptation du matériel : ainsi des tables trop basses sont la source de nombreuses lombalgies et les TMS provoquées par des gestes répétitifs handicapent de nombreux salariés.

Ces enjeux doivent être englobés dans la négociation car, selon Pascal Kièrè, la direction ne peut se satisfaire de résultats excellents sans montrer quelque considération pour les salariés qui les produisent. ■



Rafaël Nedzynski passe la main

Rafaël Nedzynski est secrétaire général de la FGTA-FO depuis 1997. En avril à Dijon, à l'issue du congrès, il mettra un terme à son mandat. Homme de dossier plus que bateleur de tribunes, Rafaël Nedzynski avec conviction et intelligence a dirigé d'une main de maître l'organisation durant quatre mandats. Doté d'une solide culture générale et syndicale, le militant expérimenté déteste se mettre en avant. A quelques semaines de passer la main, Rafaël a néanmoins accepté de se prêter au jeu des questions du *FGTA-FO Magazine*.



Rafaël Nedzynski et Gérard Fossé, son prédécesseur

FGTA-FO Magazine : Âgé de 60 ans, un cinquième mandat n'était-il pas envisageable ?

Rafaël Nedzynski : Il me reste trois ans avant d'arrêter mes activités. Je ne pouvais donc accomplir entièrement un mandat supplémentaire de quatre ans comme secrétaire général. Aussi, j'ai préféré arrêter ma mission à l'issue du prochain congrès plutôt qu'en cours de mandat. Et puis il m'a semblé que le temps était venu de laisser les commandes de l'organisation à des camarades qui ont fait la preuve de leur engagement militant.

Le départ du secrétaire général, l'arrivée d'un nouveau leader ainsi que de nouveaux secrétaires fédéraux, seront donc les temps forts de ce 13^e congrès ?

La loi d'août 2008 a modifié la donne syndicale en matière de représentativité. Aussi, avant toute chose, les congressistes devront tirer les enseignements et conclusions de ces nouvelles dispositions. Ce dossier, que je commenterai au nom du Bureau fédéral lors de la présentation du rapport d'activité, constituera à mes yeux le thème majeur des travaux du congrès.

Les résultats électoraux en faveur de FO sont globalement satisfaisants. Mais il n'en demeure pas moins que l'échiquier syndical va s'en trouver bouleversé. Aussi les congressistes auront à se prononcer sur les nouvelles stratégies à adopter en matière de négociations ainsi que sur le développement de la syndicalisation. Ce sera le cheval de bataille des nouveaux animateurs de la FGTA-FO.

Aujourd'hui secrétaire général, demain simple militant, est-ce que l'homme Rafaël Nedzynski demeure optimiste quant à l'avenir de la FGTA-FO et du syndicalisme en général ?

La situation est à présent très difficile pour le monde du travail. En période de crise, les travailleurs ont plus que jamais besoin de s'organiser. Alors oui, je fais confiance à la nouvelle équipe FO pour dynamiser la Fédération. Il lui faudra faire preuve d'innovation pour renforcer le rôle du syndicat. Cela nécessitera sûrement un changement de discours et exigera probablement d'offrir de nouveaux services. Mais j'y crois fermement.

Quel est le plus grand motif de satisfaction de celui qui durant 16 ans a animé la FGTA-FO ?

Sans conteste la progression constante et significative du nombre d'adhérents. C'est le signe de la bonne santé de l'organisation. Sa notoriété se vérifie au travers des accords conclus dans le cadre des négociations conventionnelles ainsi que dans les entreprises.

Et le plus gros sentiment d'échec ?

La réforme des retraites ! Malgré la grande mobilisation des salariés et adhérents FO, force est de reconnaître que nous n'avons pas été entendus. De ce fait, nous subissons une réforme injuste et inefficace. Plus globalement, je regrette qu'en France, contrairement aux pays nordiques où se syndiquer est aussi courant que d'acheter un titre de transport, le fait syndical continue à être combattu dans trop d'entreprises.

Après le congrès, quel sera l'emploi du temps de l'ex-numéro un de la FGTA-FO ?

Je reste militant de l'organisation mais j'entends laisser les coudées franches à mon successeur. Je ne postule donc à aucune instance fédérale. Évidemment je continuerai à assumer jusqu'à leur expiration, les mandats que je détiens au CESE ainsi qu'à l'EFFAT au niveau européen. Je souhaite continuer à suivre la branche de la restauration collective, un secteur qui me tient beaucoup à cœur. Je demeurerai disponible pour l'organisation FO.

S'il fallait citer un seul homme qui a marqué ton engagement militant ?

Sans hésitation, Gérard Fossé mon prédécesseur ! Il a toujours joué le jeu. Gérard en toutes circonstances m'a toujours parfaitement accompagné, soutenu et conseillé. Je lui en suis profondément reconnaissant. ■

■ Daniel Lesage ■

Élections TPE : FO conforte sa place

Du 28 novembre au 12 décembre 2012 se déroulaient pour la première fois les élections dans les Très petites entreprises (entreprise de moins de 11 salariés). Dans un scrutin marqué par une faible participation, Force Ouvrière a obtenu 15,25 % des suffrages exprimés et confirme ainsi la troisième place dans le secteur privé qu'avaient constatée les élections prud'homales.

Les nombreuses difficultés rencontrées dans l'organisation du scrutin et la faible communication publique et médiatique n'auront pas permis de faire vivre un vrai débat autour de ces élections.

Une première et quelques ratés

Hormis les deux courriers adressés par l'Administration aux électeurs et la documentation fournie par les syndicats dans la limite de leurs moyens financiers, les salariés ont été très peu informés de la tenue de ces élections.

De plus, le retard voire l'absence des courriers, parfois arrivés à une semaine du terme, et le blocage régulier du site censé faciliter le vote électronique (seulement 1,9 % de participation par Internet) ont contribué au faible taux de participation (environ 10 %).

Et maintenant ?

Malgré les difficultés rencontrées, FO peut se satisfaire de sa position en vue des résultats définitifs qui se cumuleront avec ceux obtenus aux élections des représentants au Comité d'entreprise et des délégués du personnel pour déterminer quelles seront les organisations syndicales représentatives.

Dans la lignée des dernières élections prud'homales où FO avait obtenu 15,81 %, le paysage syndical n'a pas été bouleversé. La CGT est en baisse de 34 % à 29,5 %, la CFDT aussi avec 19,3 %. Derrière, l'UNSA, la CFTC, SUD et les autres organisations n'atteignent pas le seuil fatidique des 8 % nécessaires pour la représentativité interprofessionnelle.



Les résultats aux élections TPE 2012

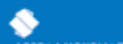
Syndicat	Résultat
CGT	29,5 %
CFDT	19,3 %
FO	15,3 %
UNSA	7,4 %
CFTC	6,5 %
Solidaires	4,8 %
CAT	2,4 %
CFE-CGC	2,3 %

Pour l'heure, les résultats ne sont pas encore tous publiés et il faudra attendre mars voire même juillet pour connaître tous les résultats des élections des délégués du personnel et des représentants au CE (cycle de 4 ans) qui seront rajoutés à ceux des élections TPE et chambres d'agriculture. Au total, ce sont près de 15 millions de salariés qui sont concernés.

Comme un accord de branche n'est valable que s'il est signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30 % des suffrages aux élections professionnelles dans le champ d'application de la négociation, FO, si elle maintient ses résultats, sera incontournable.

La Confédération a d'ores et déjà écrit à l'Administration pour que soient communiqués les résultats par branche afin que les électeurs sachent qui les représentent, notamment dans les branches majoritairement composées de TPE telles que la coiffure, les salariés du particulier employeur, l'artisanat alimentaire ou bien encore les hôtels, cafés et restaurants. ■

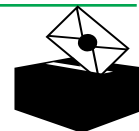
Fédérer pour mieux protéger



EnVisages

La Complémentaire Santé
du Commerce Alimentaire
de Proximité

Résultats des élections



Syndicats	Nombre de voix	%
Picard surgelés		
FO	1927	51,93 %
CFDT	938	25,28 %
CGT	846	22,80 %

Syndicats	Nombre de voix	%
Lactalis / Corcieux		
FO	221	75,4 %
CGT	72	24,6 %

Syndicats	Nombre de voix	%
Lactalis Nestlé Ultra Frais		
CFTC	32	3,53 %
FO	156	17,20 %
CGT	181	19,96 %
CGC	53	5,84 %
CFDT	485	53,47 %



SANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE

Chaque salarié a droit au bénéfice d'une protection sociale performante. Malakoff Médéric le prouve chaque jour aux branches professionnelles qui lui font confiance. Nous leur proposons :

- un accompagnement personnalisé par une équipe dédiée,
- l'appui et la solidité financière du 1^{er} groupe paritaire de protection sociale français,
- la garantie d'un dialogue social réussi.

Votre contact : **Martial VIDET** au 01 56 03 44 61 - mvidet@malakoffmederic.com



malakoff médéric

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR

Communiquer pour exister et agir



Quand ils font le bilan de leur action, les syndicats FO constatent que, très souvent, par leur action, par leur travail de négociation, ils sont ceux qui ont le plus fait progresser les droits des salariés dans les branches comme dans les entreprises. Encore faut-il le faire savoir.

D'autres syndicats qui ne signent rien sont prompts à critiquer le travail des autres ou, au contraire, à s'approprier le mérite d'accords signés par d'autres. La communication pour expliquer les revendications, les actions puis les accords signés par les syndicats FO est indispensable pour s'assurer de la confiance et du soutien des salariés. Elle peut revêtir différentes formes, adaptées aux moyens du syndicat mais aussi au public auquel celui-ci s'adresse.

Sommaire

- > Page 12 : La réunion du syndicat, cœur de la démocratie syndicale
- > Page 13 : Le panneau syndical
- > Page 14 : La communication syndicale écrite : une obligation
- > Page 15 : Internet, pour communiquer au plus grand nombre



La réunion du syndicat, cœur de la démocratie syndicale

La réunion a été le premier moyen pour le syndicat de communiquer avec ses adhérents. Aujourd'hui, les techniques modernes de communication – le numérique entre autres – l'ont quelque peu banalisée. A tort ! La réunion demeure la seule instance où le débat démocratique peut le mieux s'exprimer.

Se réunir pour le plaisir de se réunir n'a pas d'intérêt. La réunion doit avoir une raison d'être et répondre à un but précis. Un ordre du jour s'impose. La réunion est, sans conteste, l'instance idéale pour créer et souder une équipe, communiquer des informations, réfléchir et procéder à des décisions. Dans cette définition, sont réunis tous les ingrédients nécessaires au bon fonctionnement du syndicat.

Les réunions syndicales sont un moyen de partager des connaissances sur un sujet ou un problème au sein d'un groupe de militants ou d'adhérents. C'est aussi l'opportunité de prendre des décisions collectivement. Les revendications ou actions présentées collectivement seront toujours plus facilement acceptées de tous.



Réunion des syndicats FO Carrefour

Bien cibler l'objet de la réunion

« Peu de monde participe aux réunions » est l'argument favori des responsables peu enclins à en organiser. Aussi convient-il de s'interroger sur les raisons qui font que les militants ou adhérents rechignent à assister aux réunions.

La tenue d'une réunion ne s'improvise pas. Elle est contraignante et exige de la disponibilité. Elle requiert une mise en place très structurée. Ses organisateurs se doivent de bien cibler le jour et l'heure de la réunion, de déterminer ce que l'on veut y faire (informer ou décider ?), d'arrêter un ordre du jour et ne convier que les personnes (catégories de personnels) concernées ou utiles à la réunion afin que certaines ne s'ennuient pas et ne rechignent ensuite à répondre favorablement à d'autres sollicitations.

Il convient aussi de commencer à l'heure et de finir à l'heure

(au-delà de 2 heures l'attention se disperse), de désigner un « président de séance », non pas pour honorer une personne, mais pour diriger la réunion (exposer les thèmes, donner la parole et la maîtriser) ainsi qu'un « secrétaire » chargé d'établir un compte rendu. Il faut s'assurer des bonnes conditions matérielles de la réunion (chaises, documents utiles, tableau, supports vidéo, etc.). Ainsi organisée, la réunion gagnera en intérêt pour les participants et deviendra un outil incontournable de communication.

Dans le cadre du droit syndical, certaines conventions collectives allouent du temps aux organisations syndicales pour réunir leurs adhérents sur le temps de travail. Cette disposition, souvent âprement négociée, mérite qu'on lui prête attention et qu'on l'utilise avec le maximum d'efficacité.

La réunion est sans conteste le lien tangible qui implique le mieux l'adhérent dans le syndicat. L'outil de communication qui lui confère un rôle (celui de décideur). La réunion est le moment où les membres du syndicat peuvent se rencontrer, échanger et le mieux exprimer leurs notions de solidarité : « faire ensemble ! »

L'assemblée générale du syndicat

Pour être légalement reconnu (ce qui ne veut pas dire être représentatif) tout syndicat doit déposer ses statuts auprès de l'administration (mairie ou préfecture).

La loi du 20 août 2008 relative à la représentativité des syndicats impose désormais aux syndicats d'établir et de publier des comptes annuels. Les statuts du syndicat doivent préciser qui les approuve. Généralement il s'agit de l'assemblée générale. Ainsi donc, une réunion annuelle réunissant les adhérents du syndicat s'impose désormais.

Lors de l'assemblée générale, outre l'approbation des comptes, les adhérents du syndicat prennent connaissance du rapport moral et d'activité, procèdent à l'élection des instances (bureau syndical, commission de contrôle), fixent le montant de la cotisation syndicale et éventuellement modifient les statuts. Une assemblée générale efficace, porteuse d'avenir, obéit aux mêmes critères d'organisation qu'une autre réunion. ■

Le panneau syndical

A l'heure du développement exponentiel de la communication via les réseaux Internet comme les blogs, sites, Facebook, Twitter et autres, il reste un moyen simple, économique et facilement accessible à tous pour communiquer dans l'entreprise : le panneau d'affichage.

Les panneaux d'affichage, que ce soit pour la communication des délégués du personnel et du comité d'entreprise ou pour les informations syndicales, sont mis à la disposition de chaque section syndicale selon des modalités d'application à négocier avec l'employeur par le délégué syndical ou le représentant de l'organisation syndicale. L'accord doit porter sur le nombre de panneaux destinés aux sections syndicales, leur emplacement, leur présentation et sur les règles de leur utilisation. Le représentant de la section syndicale (RSS) dont la fonction est d'animer la section syndicale afin que le syndicat qui l'a désigné obtienne, aux élections professionnelles, les résultats lui permettant d'être reconnu comme représentatif, peut disposer d'un panneau d'affichage.

Un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise mais il ne peut se substituer au panneau traditionnel.

L'affichage des communications syndicales

Le panneau d'affichage syndical, un par organisation, doit être distinct de celui du Comité d'entreprise et des délégués du personnel. Il doit se situer à un endroit où les salariés passent régulièrement (entrées et sorties du personnel) et pouvoir être fermé pour éviter les détériorations extérieures. Le contenu de l'affichage est librement déterminé par l'organisation syndicale, mais ne doit pas verser dans les diffamations publiques, injures, fausses nouvelles ou contenant des violences ou des menaces peut entraîner des sanctions pénales. L'employeur doit, comme pour toute communication écrite, recevoir un exemplaire des communications syndicales simultanément à leur affichage. De même, toute communication politique est interdite. C'est le fondement de la Confédération Force Ouvrière : un syndicat libre et indépendant !

Lien entre le syndicat et ses adhérents

Le panneau syndical doit établir un lien entre le syndicat et les salariés. Il peut le faire sous des formes très variées : une note, un communiqué syndical, une photocopie de lettre adressée à l'employeur. Il doit démontrer l'activité syndicale et rendre compte des actions menées dans l'intérêt des salariés. Un panneau doit être vivant, régulièrement mis à jour grâce aux affiches et tracts de la Confédération Force Ouvrière, de la FGTA-FO, de l'Union départementale et de la section syndicale. Des informations sur les négociations abouties, en cours ou à venir et sur les prises de positions des élus FO au sein des institutions représentatives du personnel (IRP) de l'entreprise et de l'établissement sont une valeur ajoutée à mettre en avant.

Un panneau d'affichage dynamique est une vitrine qu'il ne faut pas négliger pour le recrutement syndical. Il donne de la visibilité aux actions syndicales Force Ouvrière, et si, pour les adhérents FO, l'information fournie est légitime, pour les salariés non syndiqués c'est un premier contact avec le syndicat et sûrement une bonne raison d'adhérer à Force Ouvrière. ■





La communication syndicale écrite : une obligation

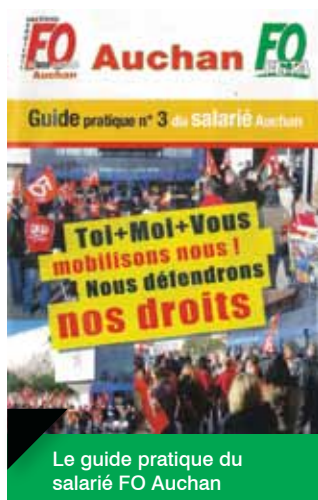
Avec la loi de 2008 relative à la représentativité, les syndicats doivent plus que jamais communiquer sur leurs actions pour se faire connaître, créer le débat, syndiquer et porter leurs revendications. Outre Internet et le panneau syndical, la communication écrite peut se faire par des tracts, un journal, des affiches. Ces moyens de communication sont indispensables mais nécessitent un certain savoir-faire, et sont soumis à certaines limites juridiques.

Daniel Lesage, formateur à l'INACS (l'organisme de formation de la FGTA-FO) et animateur du stage sur la communication écrite nous rappelle quelques principes de base.

Communiquer, informer pour syndiquer et gagner

Pour Daniel Lesage : « *Il est impératif de communiquer au moment des élections et même pour rendre compte après une réunion entre interlocuteurs sociaux. Le tract constitue le support indispensable pour remporter les élections. Entre temps, informer sur son travail suscite l'intérêt des salariés et contribue à la bonne image du syndicat* ».

Communiquer est un moyen de mettre au même niveau d'information tous les militants, de faire état des succès et des difficultés rencontrées.



Le guide pratique du salarié FO Auchan

D'autre part, la communication externe via les communiqués de presse en cas de crise ou de revendications fortes peut, si les informations sont relayées, contribuer à accentuer la pression sur la direction et par là-même son rapport de force.

Pourtant, aujourd'hui, certains syndicats rechignent à prendre la plume. « *On entend régulièrement « je ne sais pas écrire », c'est un peu une excuse facile.*

A l'INACS, on met les stagiaires dans la situation d'écrire un tract

et on se rend vite compte que chacun à beaucoup à écrire. Cependant, il faut faire attention à certains écueils, comme tomber dans les attaques personnelles ».

La communication dans le Code du travail

Effectivement, si le droit d'expression syndicale fait partie des droits

fondamentaux garantis constitutionnellement, l'article L2142-3 du Code du travail précise que les organisations syndicales déterminent librement le contenu des communications.

Toutefois, cette liberté est encadrée par deux limites prévues par l'article L2142-5 du Code du travail :

- > L'application des dispositions relatives aux délits de presse (loi du 29 juillet 1881) : injures, diffamation publique, provocation, propagation de fausses nouvelles, atteinte à la vie privée.
- > La limite prévue par l'article L2131-1 du Code du travail : l'objet même du syndicat : les syndicats ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts. (Par exemple une communication politique ne peut être affichée sur un tableau syndical).

D'autre part, les publications et tracts peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail mais aucunement à un autre moment.

En aucun cas l'employeur ne peut contrôler *a priori* ou *a posteriori* le contenu d'une communication même si un exemplaire des communications syndicales doit être transmis au chef d'entreprise (article L2142-3 2° alinéa du Code du travail). En cas de conflit, seul le juge des référés du tribunal de grande instance a autorité pour dire si l'affichage litigieux est délictueux ou ne l'est pas. Si l'employeur décide de bloquer lui-même la communication, il y a alors délit d'entrave.

Des outils à votre disposition

Sur www.fgtafo.fr ou sur le site de la Confédération FO www.force-ouvriere.fr (rubrique pratique, vos outils), peuvent être téléchargés des logos, des bannières, des tracts, des affiches, ainsi que des publications d'information. La différence entre le succès et l'échec est la capacité à communiquer clairement et efficacement ! ■

Internet, pour communiquer au plus grand nombre

Internet est devenu un outil de communication incontournable ces quinze dernières années. Selon une étude de Médiamétrie, en France, les personnes de 13 ans et plus se rendent en moyenne quatre fois par jour sur le Web. Les syndicats ont tout intérêt à utiliser ce moyen de communication transversal (vidéo, texte, image, son) afin de toucher une population souvent mal informée sur ses droits et parfois peu au fait de l'action syndicale. Sur Internet, il existe différents moyens de mettre en valeur l'activité d'un syndicat : le site, les blogs, les réseaux sociaux... Ils présentent tous leurs spécificités et, bien utilisés en complément d'une action de terrain efficace, peuvent porter leurs fruits, notamment en matière de syndicalisation.

Des sites institutionnels aux réseaux sociaux, il faut toujours avoir à l'idée que c'est le support et la façon dont il est utilisé par les internautes qui devront orienter le contenu à mettre en ligne.

Le site web, un outil institutionnel

Avoir un site permet aux salariés de retrouver rapidement et quand ils le souhaitent une information qui dure dans le temps : accords, communiqués de presse, contacts syndicaux, informations pratiques...

Longtemps avoir un site signifiait être dépendant d'un prestataire ou de la présence providentielle d'un amateur de programmation dans le syndicat. Désormais, cette période est révolue puisque plusieurs plates-formes proposent d'héberger des sites, de les mettre en page facilement ou bien encore de gérer le nom de domaine. Par exemple, le site du syndicat FO Dia a été réalisé grâce à ce type de service : « *Après quelques semaines de prise en main, on peut mettre quand on veut et très facilement des infos pour les salariés. Notre site est de plus en plus consulté. Les salariés trouvent tout ce qui les concerne, salaires, accord senior, intéressement, actualité sociale de l'entreprise, etc. Grâce à lui et en complément de notre action de terrain, les salariés voient que FO mène une véritable action en leur faveur* » déclare Gérard Covache, délégué syndical FO Dia (www.fo-dia.fr).

Le blog, le plus accessible

Un blog est un type de site web permettant la publication périodique et régulière d'articles d'actualité généralement succincts. À la manière d'un journal de bord, ces articles sont datés et classés du plus récent au plus ancien. Si ce type de présentation ne permet pas une navigation aussi pratique qu'un site Internet, il met clairement en valeur l'actualité syndicale. « *Si l'on tape Coca-Cola et syndicat dans un moteur de recherche, on tombe tout de suite sur notre blog, se réjouit Cyril Herbin (fo.cocacola.over-blog.com), délégué syndical central FO, c'est un premier pas vers le salarié avant qu'il ne vienne nous voir en personne et en plus on touche les sites sur lesquels nous ne sommes pas forcément. L'entreprise n'a pas*

voulu nous accorder le droit de communiquer sur l'intranet. Ça nous donne plus de liberté mais il faut savoir jusqu'où on peut donner de l'information. »



Le site de la FGTA-FO (www.fgtafo.fr)

Facebook et Twitter

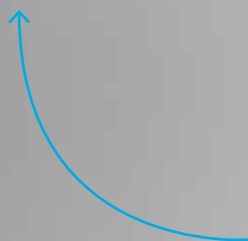
Les réseaux sociaux ont pris une place importante dans la communication quotidienne en raison de leur caractère viral. Ils impliquent un travail en amont pour se créer une communauté d'« amis » ou de « followers » qui relayeront ou non les informations. L'inconvénient de Facebook est que l'information, qui s'affiche sur le « mur » des contacts peut vite être noyée par d'autres informations. D'autre part, il ne faut surtout pas divulguer d'informations confidentielles dans la mesure où le « mur » est considéré comme un espace public. Pour un syndicat, créer une page Facebook et avoir dans ses contacts les salariés de l'entreprise permet de les toucher à tout moment et de faire parler de l'actualité sociale de l'entreprise.

Twitter permet à un utilisateur d'envoyer gratuitement de brefs messages, appelés tweets, sur internet, par messagerie instantanée ou par SMS, ainsi que des photos. Ces messages sont limités à 140 caractères et doivent contenir un mot-clé (hashtag) relatif au sujet du message. Twitter peut afficher tous les messages pour un même hashtag et fait aussi ressortir les plus utilisés. Comme pour tous les types de communication, la pertinence et la qualité de l'information sont des éléments centraux pour créer un lien durable entre la source et les récepteurs. Un syndicat doit donc clairement définir ses besoins et ceux des salariés avant de se lancer sur Internet. ■

Pour assurer la protection de ceux que j'aime

AGRICA est plus que
complémentaire

En tant que salariée agricole,
AGRICA est pour moi bien plus
qu'un assureur.



RETRAITE - PRÉVOYANCE - SANTÉ - ÉPARGNE



Une nouvelle jeunesse pour l'esthétique ?

Rattaché depuis quelques années à la FGTA FO, au même titre que la coiffure, le secteur de l'esthétique se porte plutôt bien, avec un chiffre d'affaires de 1 478 millions d'euros en 2011, en hausse de 3,5 % par rapport à l'année précédente. Si l'activité s'exerce principalement en instituts de beauté, elle peut également s'exercer dans de multiples endroits tels que les SPA, les centres de balnéothérapie, les maisons de retraite et hôpitaux... Particularité du secteur, l'activité s'exerce très largement en individuel. Sur les quelque 39 500 établissements que compte la profession, seulement 8 400 comptent un ou plusieurs salariés.

Guy Marin est le secrétaire général du Syndicat général des Services de la Coiffure et de l'Esthétique. Il participe depuis de nombreuses années aux négociations dans cette branche d'activité et se flatte qu'à l'inverse des autres syndicats, le syndicat FO de l'esthétique soit représenté et défendu par des professionnels.

La profession en chiffres

Selon le rapport de branche pour 2011, les activités du secteur de l'esthétique sont majoritairement ciblées autour de trois axes : la vente de produits et l'épilation représentent 40 % du chiffre d'affaires de la profession, alors que les soins du visage et du corps pèsent pour 32 %. Sans surprise, les hommes ne représentent que 8 % du total. Chaque client a dépensé en moyenne 43 €.

Les salariés du secteur sont au nombre de 29 000 pour un total de 38 950 actifs soit un fort taux de travailleurs indépendants. 66 % travaillent à taux plein et près des deux tiers sont en CDI. Près de la moitié des salariés ont entre un et quatre ans d'ancienneté et 30 % seulement ont plus de cinq ans d'ancienneté. Le turn-over est d'ailleurs très élevé avec un taux de départ de 24 % et un taux d'embauche de 28 % soit un solde positif d'embauche de 4 %. Les contrats d'apprentissage concernent plus d'un salarié sur cinq, illustrant l'effort de formation dans la branche.

Les salaires sont le plus souvent assez faibles. Pour la moitié des salariés positionnés aux coefficients 160 et 175, correspondant à des emplois hautement qualifiés, les salaires négociés en 2012 sont en dessous du niveau du SMIC.

Le taux d'arrêt pour maladie ou accident est assez élevé, 30 % par an, et a occasionné quelque 333 500 journées d'absence en 2012, soit une moyenne de 11 jours par salarié et par an.

Une nouvelle convention collective

En 2009, les employeurs du secteur de la parfumerie ont dénoncé la convention collective antérieurement applicable aux secteurs de la parfumerie et de l'esthétique. Pour éviter que les salariés du secteur ne se retrouvent sans droits ni protection, les partenaires sociaux de l'esthétique ont pendant trois ans négocié différents accords pour reconstituer des bases juridiques concernant des domaines aussi divers que la pré-

voyance, les salaires et les classifications, la mutuelle et la formation. Une nouvelle convention collective étendue par arrêté du 30 mai 2012 parue au *Journal Officiel* du 12 juin et applicable à dater du même jour, résultat de ces trois années de négociations, regroupe dans un document unique et cohérent l'ensemble des dispositions applicables au secteur de l'esthétique. On y trouve notamment, au-delà des thèmes évoqués ci-dessus, des clauses concernant la période d'essai, les jours de congés supplémentaires pour ancienneté, la durée du travail et les heures supplémentaires, les congés payés et exceptionnels, le travail du dimanche (exceptionnel) et différentes primes (ancienneté, tutorat, formation...).



Encore du pain sur la planche

Selon Guy Marin, la première priorité pour le secteur de l'esthétique est l'amélioration des salaires qui sont encore très bas. Il faut en effet noter qu'actuellement les quatre premiers échelons de la grille sont inférieurs au SMIC. Des négociations sont actuellement en cours pour remédier à cet état de fait.

Par ailleurs, la mise en place de la formation dans le secteur doit faire l'objet d'une vigilance accrue. Quatre nouveaux CQP ont été définis par la nouvelle convention collective : maquilleur - conseil - animateur, SPA praticien, SPA manager, styliste onguilaire. Correspondant aux évolutions du métier et aux exigences élevées en matière d'hygiène et de sécurité pour les clients, ces niveaux diplômes doivent être dispensés par des organismes agréés par la profession. La labellisation de ces organismes est un enjeu majeur. ■



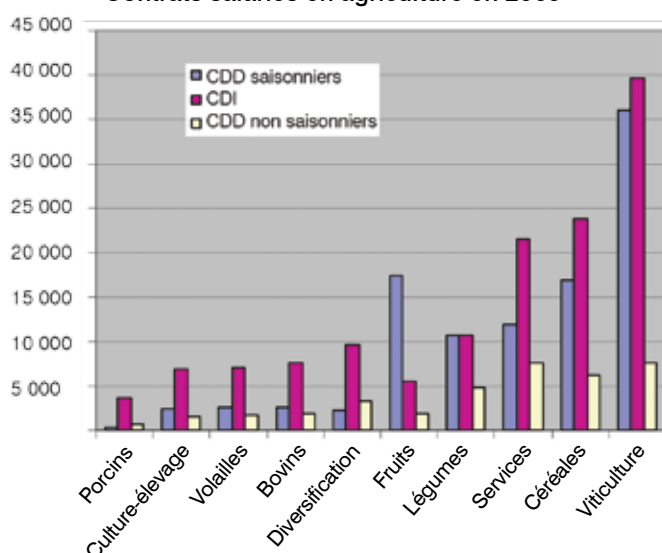
Un secteur viticole en mutation

La viticulture recouvre la production viticole et les caves coopératives qui vinifient et commercialisent le vin. La France est le premier producteur et le premier consommateur mondial de vin. Cependant, depuis plusieurs années, de nombreuses inquiétudes planent sur ce secteur qui est le plus riche en main d'œuvre dans l'agriculture. Effectivement, la consommation intérieure a diminué, les importations ont augmenté et, par conséquent, le nombre de salariés s'effrite année après année. L'Union européenne a donc commencé à réformer la viticulture en 2008 dans le cadre d'un plan quinquennal en privilégiant l'arrachage des vignes et la reconversion, ainsi que les restructurations plutôt que le développement des exportations. Selon l'EFFAT (Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme) et la FGTA-FO, c'est précisément l'inverse qu'il faut faire pour protéger les emplois et profiter d'une consommation mondiale en hausse sur un marché où les produits français jouissent d'une réputation sans égale.

En 2009, 83 100 salariés étaient employés dans le secteur viticole (en moyenne par jour compte tenu de l'importance des emplois saisonniers). Entre 2002 et 2009, le nombre moyen annuel de l'ensemble des contrats de ce secteur a baissé de 3 % selon l'INSEE.

Parallèlement, la consommation de vin en France a continué de chuter de 7 % entre 2007 à 2011, notamment en raison du succès croissant de la bière et des sodas.

Contrats salariés en agriculture en 2009



Source : INSEE, L'emploi salarié dans le secteur agricole en 2009, 2011

Une réforme européenne contestée

En raison de la baisse de consommation, l'Union européenne, pour ne pas générer une surproduction qui ferait baisser les prix et appauvrirait l'ensemble de la filière, a imposé un plan de restructuration et de reconversion du vignoble.

Une très large part des crédits alloués par l'Union européenne pour la mise en place de la réforme en France sert aux restructurations et à l'arrachage des vignobles pour reconvertir la

culture de ces terrains. En 2012/2013, sur 34 millions d'euros de budget, seuls quatre millions sont engagés pour la promotion du vin sur les marchés des pays tiers contre 18,6 millions pour la restructuration et la reconversion du vignoble.

La FGTA-FO propose des solutions

Selon Michel Kerling, secrétaire fédéral FGTA-FO en charge du secteur : « Les exportations sont la meilleure solution pour sortir de la crise viticole. Au plan mondial, la consommation de vin augmente. Une diminution de la production européenne n'est pas justifiée. La viticulture doit au contraire s'organiser pour conquérir de nouvelles parts de marché, en particulier sur les grands marchés émergents que sont la Chine et l'Inde. Les Etats-Unis qui consomment de plus en plus de vin ou bien encore l'Allemagne qui n'a pas une production autosuffisante offrent de belles perspectives de débouchés. »



Hervé Proksch,
délégué syndical FO des
caves coopératives

Pour Hervé Proksch, délégué syndical FO dans les caves coopératives, il faut réorienter les budgets : « D'un point de vue économique, la consommation mondiale de vin continue de croître, l'écart entre celle-ci et la production régresse. Il faut donc trouver les moyens efficaces pour relancer les exportations françaises comme promouvoir leur identité par des labels, renforcer leur réputation, communiquer sur l'aspect traditionnel de notre viticulture, valoriser leur qualité et leur mode de production et ainsi leur permettre de reprendre des parts de marché au plan mondial. »

En ce qui concerne les mesures radicales d'arrachage (40 % du budget de la réforme correspondant à la disparition de

Les conventions collectives dans la viticulture

Dans les caves coopératives

La convention collective nationale des caves coopératives est en plein toilettage. Malgré le fait que les négociations sont parfois difficiles comme pour les revalorisations salariales où elles ont échoué en 2012, il existe des raisons d'espérer le maintien et l'obtention de nouveaux droits pour les salariés.

En 2011, un régime complémentaire de remboursement des frais de santé a été instauré dans la branche. Il n'existait pas auparavant et constitue par conséquent une avancée majeure saluée par la FGTA-FO qui a négocié et signé cet accord. La prise en charge des cotisations se fait à parts égales entre les employeurs et les salariés.

D'autre part, un accord signé avec la Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole (MSA) prévoit une enveloppe annuelle pour les actions à mener en faveur des questions d'hygiène et de sécurité.

La formation n'est pas en reste avec la mise en place de CQP

(Certificats de qualification professionnelle) qui confirment, en complément de l'accord de 2007 sur les classifications qui prévoit qu'un salarié passe à l'échelon "confirmé" au bout de deux ans maximum, la réelle volonté de la branche d'instaurer des parcours professionnels cohérents.

Dans la production viticole

Pour la production viticole, les accords sont régionaux ou départementaux.

Il existe toutefois un accord national de référence pour la prévoyance qui s'applique partout où il n'y a pas d'accord local. Des accords régionaux ou départementaux peuvent s'y substituer seulement s'ils sont plus favorables à cet accord référence.

Comme il n'existe pas de CHSCT dans ces structures, des commissions paritaires locales auxquelles Force Ouvrière participe se chargent de pallier les manques que peuvent subir les salariés dans ces domaines.

12 % de la surface européenne viticole), la FGTA-FO et l'EFFAT jugent qu'elles ne doivent pas être imposées mais basées sur le volontariat pour répondre aux besoins des viticulteurs qui veulent arrêter leur activité. Elles peuvent aussi être proposées aux exploitants les plus en difficulté et être alors accompagnées de mesures sociales pour les exploitants sans oublier tous les salariés concernés. Sinon, l'arrachage concourt au développement des pays tiers et accélère les licenciements déjà en cours dans le secteur ainsi que la disparition de milliers d'exploitations.

Cette mesure doit s'inscrire dans le cadre de politiques de développement rural actives pour prévenir les risques de désertification de régions entières.

D'autre part, l'EFFAT milite pour que l'Union européenne réserve des moyens afin de réduire la pénibilité et la précarité des métiers de la viticulture, développer la formation des salariés et renforcer leurs qualifications.

La qualité du travail et la qualité du produit doivent aller de pair. Elles sont indispensables pour l'avenir de la viticulture européenne.

Associer la ruralité de la production n'est pas incompatible avec la modernisation des outils servant à celle-ci. Chaque mesure de la réforme doit faire l'objet d'une étude sur son impact social. La réforme quelle qu'elle soit doit comporter un volet social permettant des alternatives d'emploi aux salariés concernés.

Une autre piste pour préserver le secteur de la viticulture réside dans la distillation en cas de surplus de production. Seulement, là aussi l'action de l'Union européenne pose problème. Les subventions à la distillation ont été supprimées en faveur de l'aide à l'exportation alors que ces deux soupapes doivent

cohabiter. La FGTA-FO considère qu'il s'agit d'un outil indispensable pour réguler le marché en cas de surproductions conjoncturelles ou de crise. La distillation a des débouchés alimentaires (vins cuits, porto, xérès, etc.) qui doivent être sauvegardés. Pour Michel Kerling : « *Dans l'immédiat, il faut continuer pour réguler le marché à recourir au mécanisme de la distillation et cela de façon incitative pour les producteurs. Les subventions doivent être rétablies au plus vite.* »



L'EFFAT a aussi évoqué le développement des moyens alloués à la recherche et au développement qui pourrait notamment permettre des débouchés alternatifs comme les biocarburants.

Comme l'on peut s'en apercevoir, les idées ne manquent pas pour préserver l'emploi et relancer un secteur clef de l'économie française (17 % de parts du marché mondial en 2009 contre 25 % en 1990). Les pouvoirs publics doivent maintenant se les approprier. ■



Face aux restructurations, le syndicat doit occuper le terrain

La restructuration, qui consiste à remanier une structure organisationnelle d'une entreprise, se traduit trop souvent, sous couvert de recherche de gains de productivité, par des destructions d'emploi, des mutations ou une détérioration des conditions de travail. Aussi implique-t-elle l'investissement total des élus du comité d'entreprise afin de préserver au mieux les intérêts des salariés.

Toute restructuration d'entreprise doit respecter les prérogatives légales du comité d'entreprise. Elles sont définies par le Code du travail.

Toutefois, les membres du comité d'entreprise doivent en toutes circonstances (c'est leur mission première) se montrer en permanence attentifs à l'évolution économique de leur entreprise, une perspicacité utile pour devancer un éventuel plan de restructuration.



Les délégués FO Doux manifeste devant le TGI de Quimper

Le rôle économique du CE doit être une priorité

L'appréciation d'un bilan comptable n'est pas forcément aisée pour des non-initiés à la comptabilité. Il nécessite souvent des explications.

Aussi les élus du comité d'entreprise ne doivent pas attendre les difficultés pour demander une expertise annuelle des comptes de l'entreprise (article L. 2323-35 du Code du travail). L'expert-comptable décode non seulement les comptes de l'entreprise mais aussi sa stratégie pour l'avenir. Son rôle de conseil est indispensable.

Lire les informations économiques de la presse régionale et être à l'écoute des médias régionaux peut être très instructif. Il appartient également aux élus du personnel de se

montrer attentifs aux rapprochements d'entreprises (fusions - absorptions).

Questionner les directions sur la nature d'un rapprochement économique, l'évolution juridique (actionnariat - fonds de pension) de l'entreprise, la situation du marché, les conséquences sur l'emploi (chômage partiel) sont autant d'interrogations susceptibles de prévenir un plan de restructuration.

En toutes circonstances les membres du comité d'entreprises se doivent d'exiger des explications concrètes sur la situation de l'entreprise (art. L. 2323-78 du Code du travail).

Si les réponses de la direction sont jugées insuffisantes, ou préoccupantes, le comité d'entreprise peut alors, lors d'une seconde réunion, voter le droit d'alerte et confier une mission particulière à un expert-comptable (art. L. 2323-79 du Code du travail). Il est aussi crucial pour les élus FO d'informer simultanément leur Fédération et leur Union départementale.

Le droit d'alerte

Il est important pour les élus de bien cibler l'articulation de l'établissement par rapport à l'entreprise et les prérogatives du comité central d'entreprise sur le comité d'établissement (qui décide quoi ?).

Le droit d'alerte s'impose dès que le comité d'entreprise estime que des faits d'ordre conjoncturel ou structurel sont de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, et donc les emplois et les conditions de travail. Ces faits peuvent être financiers (déficit, résultats en baisse, absence d'investissements) techniques (rupture de matière première, d'approvisionnement, matériel inadapté, fermeture d'atelier) ou sociaux (suppression des intérimaires, recours au chômage partiel).

Le comité d'entreprise n'a pas à justifier ses préoccupations. Il est seul juge de l'appréciation des faits.

Simultanément au déclenchement du droit d'alerte, le comité d'entreprise procède à la désignation par délibération (art. L2325-41 du Code du travail) de l'expert-comptable (rémunéré par l'entreprise). Il est chargé d'élaborer, dans un délai de 21 jours, un rapport, sur la base des documents détenus

par le comité d'entreprise qui permettra aux élus de mieux appréhender les enjeux juridiques et économiques du projet de restructuration.

Parallèlement, les élus se doivent d'informer le personnel sur ce qui est confirmé ou ne l'est pas. En la matière, il est nécessaire de bien maîtriser les limites prévues par le Code du travail (règles de confidentialité : art. L2325-5 du Code du travail) et éventuellement le règlement intérieur du comité d'entreprise. Sensibiliser les élus politiques (locaux, régionaux) et la presse peut être également nécessaire et utile. Les élus FO se doivent de tenir leurs instances syndicales informées de la situation.



Les militants FO des Coop d'Alsace manifestent leur colère suite aux restructurations qui touchent leur entreprise

Le Plan de sauvegarde de l'emploi

Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) établi par l'employeur a pour objet de présenter au comité d'entreprise les mesures de nature à éviter les licenciements. En l'occurrence doivent être recherchées les possibilités de mutations, d'aménagements et d'éventuelles réductions du temps de travail ainsi que les éventualités de reclassements en interne ou externe.

Le Plan de sauvegarde de l'emploi doit respecter des critères de réalité, de consistance, de proportionnalité et de précision. Le livre I et II du Code du travail définissent les procédures légales à respecter dans le cadre de la négociation du PSE.

L'accord interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi signé en janvier 2013 remet en cause certaines de ces dispositions. Il ne sera applicable qu'en cas de validation de son contenu par une loi qui modifiera le Code du travail.

Pour étayer leurs demandes, les élus du comité d'entreprise s'appuient sur le rapport établi par l'expert-comptable dans le cadre du droit d'alerte. L'expert-comptable qui au demeurant a également pour mission d'apprécier le plan de sauvegarde de l'emploi soumis au comité d'entreprise. S'il existe un accord de Gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC), les mesures proposées dans le PSE ne peuvent être inférieures aux dispositions contenues dans l'accord GPEC.

Diverses mesures sociales sont à définir dans un plan de reclassement. Ainsi doivent être indiquées les actions envisagées en vue des reclassements à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, la liste de création d'activités nouvelles dans l'entreprise, les mesures destinées à réduire ou aménager le temps de travail, ainsi que le recours aux heures supplémentaires. Dans le plan de reclassement, doivent être également programmées les actions de formation en matière de reconversion ou validation des acquis et l'expérience (VAE). Les aides aux départs volontaires et la mise en place d'une cellule de reclassement doivent être également définies. La liste n'est évidemment pas exhaustive.

Dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, en redressement ou liquidation judiciaire, l'employeur est tenu de proposer aux salariés comptant un an d'ancienneté un Contrat de sécurisation professionnelle. Le CSP a pour objet d'organiser le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi.

Les salariés ne justifiant pas d'une année d'ancienneté dans l'entreprise peuvent adhérer au CSP s'ils justifient d'une affiliation au régime d'assurance chômage d'au moins 4 mois ou 122 jours ou 610 heures au cours des 28 derniers mois ou pour les salariés d'au moins 50 ans, au cours des 36 derniers mois.

Avant de formaliser l'accord, s'il y a doute sur le contenu du plan de redressement, le comité d'entreprise peut s'attacher les conseils de juristes, pris en charge par le budget de fonctionnement du CE. Les élus FO peuvent se rapprocher du service juridique de la FGTA-FO avant de valider le document.

Suivi de l'exécution du Plan de sauvegarde de l'emploi

Il importe que les élus du comité d'entreprise consultent régulièrement le contenu détaillé du PSE. Si les élus FO sont signataires, avec leur organisation, ils veillent à l'accompagnement des salariés mutés et licenciés et recourent à l'expert-comptable si nécessaire. L'organisation syndicale non signataire du PSE a la possibilité de saisir le tribunal de grande instance si la teneur du texte n'est pas conforme à la convention collective.

Les organisations syndicales ont la possibilité de saisir le tribunal de grande instance si elles constatent que le plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas respecté. Un salarié lésé par le non-respect des dispositions du PSE peut saisir le conseil des prud'hommes.

Ce droit pouvant lui aussi être remis en cause suite à la signature de l'accord sur la sécurisation de l'emploi. La Confédération FO n'a pas signé cet accord qui affaiblit les droits des salariés en cas de restructuration. Elle considère, au contraire, que, quand les emplois des salariés sont mis en cause, ceux-ci doivent pouvoir se faire entendre pour sauvegarder au mieux les intérêts. ■



Le Gois, un passage qui laisse coï de stupéfaction

Impossible de parler de l'île de Noirmoutier, située dans l'Atlantique le long du littoral Vendéen, sans évoquer le célèbre passage du Gois. Praticable uniquement à marée basse, le Gois est une route submersible, longue de plus de quatre kilomètres, qui relie l'île au continent. Une curiosité quasiment unique au monde, ô combien fascinante, qui ravit les adeptes de frissons et d'aventure.

Certains prétendent qu'à l'origine Gois (Goy en ancien français) signifiait «gué». D'autres assurent que le nom viendrait du patois «goiser» qui se traduit par marcher en mouillant les sabots.



Le légendaire passage du Gois

Le passage du Gois apparaît sur les cartes au XVIII^e siècle. Mais il était connu des ressortissants de la région depuis des siècles. En effet, en 843, des bourgeois nantais emmenés en captivité dans l'île de Noirmoutier par les Normands réussirent à s'en échapper à la faveur du reflux et à gagner à pied le continent. Ce n'était alors qu'un passage aléatoire découvert entre des bancs de sable. Y recourir exigeait une bonne connaissance des lieux.

Essentiellement emprunté par des gens à pied et des animaux, avant la construction du pont, le Gois a été le passage obligé des Noirmoutiers. D'abord ensablé, il fut ensuite empierré puis dallé avant la seconde guerre mondiale. A présent, la route est bitumée. Sur une petite partie, quelques dalles sont encore visibles. Ouvert à tous types de véhicules, par beau temps et fort coefficient, le passage n'est autorisé que durant une heure trente avant et jusqu'à une heure trente après la marée basse.

Un site unique en Europe

Durant plus de huit heures chaque jour, Noirmoutier devient une presqu'île. Plantées tous les cent mètres, des balises de bois jalonnent la route. Mais à marée haute on ne voit plus que les tours à hune qui permettent aux imprudents surpris par la montée des eaux de trouver refuge. Si véhicule il y a, prisonnier de la mer, il sera alors irrémédiablement submergé par

les flots. Selon le coefficient de marée, l'eau qui recouvre le passage oscille entre un mètre trente et quatre mètres de profondeur. De nombreux accidents furent recensés. Deux croix en témoignent à l'entrée et à la sortie du Gois. Le brouillard peut être dangereux, notamment pour les pêcheurs à pied très nombreux sur l'estran, en quête de palourdes, coques et huîtres. Ils perdent tout sens de l'orientation et peuvent se faire piéger par la marée montante. C'est dire si touristes et pêcheurs doivent bien s'imprégner des consignes de sécurité avant de s'aventurer dans le Gois.

La passage du Gois a été rendu célèbre par le passage du Tour de France cycliste en 1993, 1999, 2005 et 2011. Chaque année sont organisées en juin les Foulées du Gois. Le Paris-Roubaix aquatique ou l'enfer Vendéen sont les surnoms donnés à cette course à pied mythique. Il s'agit d'une épreuve dont le départ est donné dès que les premières eaux effleurent la route en dessous de la mer. Les athlètes se trouvent alors confrontés à l'Océan qui recouvre peu à peu le passage. Un face à face spectaculaire s'engage alors entre l'homme et la nature. Les moins performants des coureurs arrivent avec l'eau aux genoux et les retardataires se voient contraints de terminer à la nage.



Les Foulées du Gois, une course mythique

Le site du Gois est unique en Europe. On y contemple une anse d'une exceptionnelle beauté : la baie de Bougneuf. Un immense paysage de grève sablonneuse et vasière s'offre alors au regard des touristes avertis. Un coucher de soleil devient alors instant de plénitude et d'exception. ■

Éloigné de quelques kilomètres du passage du Gois, depuis 1971 un pont long de 583 mètres relie l'île de Noirmoutier au continent.



Une sélection de formations "métiers" au service de la performance.

En 2013, l'accès aux guides de formation du FAFSEA évolue !

Parce que la qualité de votre activité dépend de l'efficacité
et donc des compétences de vos salariés, les guides
régionaux deviennent personnalisables.

A partir d'un seul jour de formation,
vos salariés peuvent se perfectionner.



**Consultez les formations
en ligne sur notre site.**

**Les entreprises de la production
agricole de moins de 10 salariés
sont adhérentes du Fafsea, le
versement de leur cotisation
FPC* se faisant lors de l'acquit-
tement des cotisations sociales
via la MSA.**

**FPC : Formation Professionnelle Continue*

➤ Le FAFSEA, OPCA de proximité, vous accompagne
et finance vos projets à la hauteur de vos ambitions.

FAFSEA
153 rue de la Pompe - 75179 PARIS Cedex 16
Tél. : 01 70 38 38 38 - Fax : 01 70 38 38 00
info@fafsea.com

www.fafsea.com

L'énergie de vos projets



LE CONT- RAIRE DE « PAS NOS OIGNONS »

**Le pôle alimentaire traduit une politique affirmée :
promouvoir les intérêts des secteurs professionnels
de l'alimentaire dans le domaine
de la protection sociale et patrimoniale.**

- Une offre sur mesure pour l'artisanat et le commerce alimentaire, l'industrie alimentaire, la grande distribution et la restauration.
- Une relation de proximité avec une équipe dédiée au suivi des branches professionnelles.
- Une présence sur tout le territoire avec une centaine d'agences commerciales et 250 points d'accueil.
- Un soutien adapté aux professionnels du secteur en difficulté à travers nos actions sociales, nos actions de préventions santé et les activités de notre Fondation.

Pour en savoir plus, contactez directement nos équipes au
0825 800 105 (0,15€ TTC/mn) et rendez-vous sur **www.ag2ramondiale.fr**



AG2R LA MONDIALE le contraire de seul au monde

PRÉVOYANCE
SANTÉ
ÉPARGNE
RETRAITE