

# **11 dossiers-clef pour 2009 - 2013**

Voici en résumé 11 lignes d'action que la FGA-CFDT proposera, pour les quatre années à venir, à ses militants, réunis à Vannes, du 17 au 20 novembre pour son congrès. A ces derniers d'en débattre maintenant pour compléter ou en modifier le contenu par un vote démocratique.

## **1- Emploi: sécuriser le parcours professionnel des salariés**

Une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences négociée par les partenaires sociaux, dans les branches et les entreprises du secteur privé et public, doit être un levier pour contribuer à sécuriser le parcours professionnel de tous les salariés.

***Dans l'industrie agroalimentaire, la coopération et l'artisanat, la FGA-CFDT profitera de la mise en place des cellules de veille au niveau des régions, pour impulser la négociation d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) territoriale notamment dans les TPE/PME. Des démarches similaires de GPEC devront aussi être confortées dans les territoires en production agricole mais aussi pour le secteur des services à l'agriculture également concernés par les restructurations. Dans les accords GPEC, la FGA-CFDT portera une attention plus particulière aux salariés les plus exposés aux risques de rupture de leurs parcours professionnels, ainsi qu'à ceux qui n'ont pas ou peu de qualification en prévoyant pour ces publics, des formations adaptées à leurs besoins et à ceux de l'entreprise.***

## **2- Migrations: resserrer le contrôle sur les employeurs**

Avec les deux derniers élargissements de l'Union européenne, une nouvelle forme de migration s'est développée dans des secteurs d'activités où se cumulent emplois peu qualifiés, faibles rémunérations et conditions de travail difficiles. Cette migration concerne les industries de la viande et la production agricole. Depuis 2004, des entreprises prestataires de services se sont développées pour offrir aux employeurs, une main d'œuvre bon marché originaire essentiellement des pays d'Europe centrale et de l'Est, alors que les entreprises pourraient recruter directement ces salariés en appliquant la directive sur la libre circulation des personnes qui fixe des règles sociales bien précises. L'objectif des employeurs qui passent par ces sociétés est bien de développer un dumping social et de se soustraire aux obligations légales.

***La FGA-CFDT va accroître ses contacts directs avec les migrants afin de les alerter sur leurs droits (notamment via des fascicules spécifiques en coopération avec les organisations syndicales des pays d'origine). Mais surtout elle renforcera ses relations existantes avec les organisations syndicales en Europe et au niveau des pays du Maghreb. Elle exigera que la***

***directive sur la libre circulation des personnes soit appliquée. La FGA-CFDT revendiquera de véritables conventions collectives dans les pays d'origine. Elle soutiendra les actions syndicales européennes qui se feront auprès des employeurs et interviendra par le biais de l'European Fédération of Food, Agriculture and Tourism Trade Union (EFFAT) auprès des instances européennes afin qu'une véritable réglementation de contrôle et de suivi soit réalisée vis-à-vis des sociétés prestataires de services.***

***L'objectif de la FGA-CFDT est de permettre aux saisonniers d'accéder à certains droits sociaux de l'entreprise et à des emplois permanents. La FGA-CFDT demandera la reconduction des contrats de travail d'une année à l'autre pour les saisonniers qui reviennent régulièrement dans l'entreprise, en continuant de revendiquer le maintien de leurs droits au chômage et la facilitation de l'accès à des formations en dehors des périodes de travail pour leur faire acquérir la qualification et les compétences indispensables pour occuper les emplois permanents en agriculture et dans l'agroalimentaire qui ne sont pas toujours pourvus.***

### **3- PAC: instaurer des critères sociaux**

L'Union européenne prépare déjà la PAC de l'après 2013 et son financement budgétaire. La Commission européenne fera des propositions dès 2010. La réforme de 2013 sera soumise à des fortes contraintes budgétaires. Elle devra prendre en compte les dispositions existantes et les attentes des citoyens européens en matière d'alimentation et de préservation de l'environnement et de la santé. Des outils de régulation sont indispensables afin d'assurer et de rendre accessible une alimentation saine et équilibrée à toutes les populations.

***C'est pour cela que la FGA-CFDT revendiquera le maintien d'outils de régulation des marchés et des productions agricoles au niveau européen et réfléchira à nouvelles de régulation. Par ailleurs, elle pèsera en faveur d'une PAC plus sociale par l'intégration de réglementations sociales et sur la santé des travailleurs dans les critères de conditionnalité des aides, par l'introduction de critères sociaux dans les signes officiels de qualité, par le plafonnement des aides agricoles par emploi agricole (et non par exploitation).***

### **4- Rémunérations: relancer les augmentations**

Quand nous comparons les salaires de nos secteurs industriels avec ceux des autres secteurs, nous constatons que l'industrie agroalimentaire est le secteur industriel qui a le plus fort taux de salariés rémunérés au SMIC.

Son taux est de 20 % alors qu'il est inférieur à 10 % pour les autres secteurs industriels. Seul le secteur des services aux particuliers, avec 30 % de ses salariés payés au SMIC, le devance.

L'autre secteur où les salaires sont peu élevés est celui de l'agriculture dans lequel la moitié des salariés à plein temps perçoit moins de 1 200 € net par mois (source DARES). Cette situation dégradée des rémunérations des premières parties de grilles de salaires est liée à l'insuffisance des politiques salariales des branches et des entreprises et, aux exonérations de cotisations sociales jusqu'à 1,6 fois le SMIC. Spécifiquement en agriculture, les exonérations de cotisations sociales, que la FGA-CFDT dénonce, sont non seulement une trappe à bas salaires, mais aussi un accélérateur du développement des emplois précaires. Les emplois occasionnels ou

saisonniers sont, en effet, beaucoup plus fortement exonérés, voire pour certains quasi-totalement, que les emplois en CDI. Le développement de l'emploi précaire dans ce secteur fragilise et dégrade considérablement le pouvoir d'achat de nombreux salariés agricoles. Autre phénomène, l'individualisation des salaires dans les secteurs des services est toujours d'actualité. Cette pratique tend à se développer aussi dans les grandes entreprises des autres secteurs, comme dans l'administration, par l'octroi aux salariés de primes liées aux résultats individuels et à ceux de l'entreprise, creusant ainsi les inégalités de revenus entre les salariés. Les entreprises ont longtemps réservé cette pratique aux cadres, mais tentent souvent de l'étendre aux autres catégories de salariés. Dans le même temps, de fortes augmentations des prix de certains postes du budget des ménages, tels que le logement, les produits alimentaires de base, l'énergie, etc., tirent vers le bas le pouvoir d'achat des salariés.

***En conséquence, pour une meilleure répartition des richesses produites par les entreprises et une progression des salaires et du pouvoir d'achat, la FGA-CFDT portera son action syndicale sur les négociations salariales de branche et d'entreprise et sur d'autres sujets comme l'accès au logement, la réduction des coûts de transport, l'évolution dans la carrière et le passage d'un emploi précaire à un emploi pérenne à plein temps, enfin la généralisation de l'épargne salariale à tous les salariés***

Trop souvent, les employeurs estiment que le résultat des négociations de branches ou territoriales doit fixer des rémunérations a minima afin de laisser le maximum de marge de négociation aux entreprises. La FGA-CFDT s'opposera à cette façon de voir et exigera que celles-ci soient en phase avec la réalité économique et sociale de l'ensemble des entreprises. Elle revendiquera dans ces négociations des salaires conventionnels assurant et procurant une amélioration du pouvoir d'achat à tous les salariés.

***La FGA-CFDT soutiendra l'élargissement des écarts salariaux***

Dans toutes les branches où nous constaterons un écrasement des grilles de salaires, la FGA-CFDT réclamera l'ouverture de négociations visant à recréer des écarts salariaux afin que les grilles assurent une véritable reconnaissance salariale des qualifications et des compétences.

***La FGA-CFDT demandera une transparence des augmentations individuelles***

Elle privilégiera le salaire de base, élément stable et durable du maintien du pouvoir d'achat des salariés.

Néanmoins, elle demandera à négocier, lorsqu'elles existent, un encadrement des augmentations individuelles.

Elle revendiquera que celles-ci soient attribuées dans la transparence et sur des critères de distribution tangibles et atteignables par tous les salariés des catégories concernées et permettant de vérifier qu'aucun d'eux ne soit systématiquement exclu de ces augmentations.

***La FGA-CFDT revendiquera des à-côtés aux salaires***

Il s'agit là de la prévoyance santé, de l'éventuelle possibilité de faire augmenter le temps de travail des salariés à temps partiel, de l'épargne salariale, de l'intéressement, de la participation, de réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, de maintenir les seniors dans un emploi, d'embaucher des salariés en situation de handicap et de les maintenir dans un emploi, et nous l'avons abordé plus haut, l'intégration des emplois précaires (CDD, saisonniers, intérimaires,

etc.), souvent des jeunes et des femmes, dans l'effectif des salariés permanents de l'entreprise.

## 5- Agrocarburants: créer une certification

Compte tenu des débats sur les avantages et inconvénients sur l'environnement des agro-carburants, **la FGA-CFDT revendiquera la mise en place d'un système de certification des agrocarburants qui prendra en considération :**

- Leur potentiel à réduire les émissions des gaz à effet de serre (prise en compte de l'empreinte carbone) ;
- Le fait que leur extension ne se réalise pas au détriment du développement des agricultures locales et notamment des productions alimentaires ;
- Qu'ils soient produits dans de bonnes conditions environnementales (prise en compte de l'empreinte eau et biodiversité notamment) ;
- Qu'ils ne participent pas à une déforestation sans contrôle ;
- Qu'ils soient produits dans le respect des droits sociaux des salariés et des populations locales ;
- Qu'ils réduisent la dépendance des paysans locaux vis-à-vis de la spéculation ;
- Qu'ils permettent un transfert de savoir-faire technologique et technique dans les pays en voie de développement, ainsi qu'une valorisation des savoir-faire locaux.

De plus, elle sera attentive au développement de la recherche sur les agrocarburants de seconde génération et à l'évaluation de leurs impacts. Ces derniers utilisent non seulement les huiles extraites des plantes mais aussi les déchets de l'herbe, de la paille, du bois. L'utilisation de ce type de biomasse non alimentaire est de plus une activité complémentaire aux activités agricoles préexistantes.

La certification permettra de s'assurer que l'éventuel développement des agrocarburants ne se fait pas au détriment des questions sociales ou environnementales.

## 6- Représentativité et développement syndical : deux actions liées pour peser dans les négociations

Les mises à la retraite, les mobilités professionnelles et/ou géographiques, ou encore les restructurations d'entreprises ont des répercussions sur le nombre d'adhérents syndicaux.

**Voilà qui nécessite des efforts accrus et une démarche volontariste généralisée pour à la fois compenser les sorties des adhérents de la FGA-CFDT et assurer un développement des syndicats.**

Pour se rapprocher des jeunes adhérents, la FGA-CFDT recherchera, au niveau national, des liens réguliers et des partenariats avec d'autres organisations de jeunes, locales et nationales, syndicales ou associatives, partageant des objectifs communs et des valeurs proches des nôtres. Les équipes syndicales iront à la rencontre des jeunes pour les accueillir dès leur entrée dans l'entreprise, avec une approche spécifique à leur situation, y compris ceux qui sont en situation précaire. La FGA CFDT organisera une enquête auprès d'eux. Plus généralement, les objectifs de développement s'articuleront autour de deux axes :

- Des **objectifs quantitatifs** pour matérialiser la cible que l'on souhaite atteindre. Ils constitueront un repère pour l'évaluation à terme ; chaque section syndicale, non majoritaire à ce jour, aura pour ambition de franchir les 30 % dans les élections d'entreprise afin d'être réellement en situation de peser et d'être un acteur incontournable dans les négociations et la conclusion des accords d'entreprises

- Des **objectifs qualitatifs** pour mesurer au fil du temps la réalité de l'engagement militant sur la stratégie arrêtée collectivement. Ils permettront le cas échéant un réajustement de la stratégie décidée.

Par ailleurs, la FGA-CFDT approfondira son analyse sur les conditions favorables à l'implantation FGA-CFDT dans les TPE/PME, pour repérer les pratiques syndicales et les fonctionnements permettant une prise en compte des réalités des PME.

## **7- Stress et pénibilités: négocier , sanctionner et créer des labels sociaux**

Le système de cotisations accident du travail et maladies professionnelles doit valoriser la prévention et pénaliser lourdement les entreprises qui ne respectent pas la réglementation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

***La FGA-CFDT revendiquera une politique de cotisations AT/MP qui incite réellement les entreprises à faire de la prévention mais aussi avec des sanctions, lorsque les préconisations du médecin du travail ou de l'inspecteur du travail ne seront pas respectées.***

La FGA-CFDT demandera une réelle prise en compte de la pénibilité au travail sur les deux axes de la prévention et de la réparation. La prévention doit faire disparaître les pénibilités partout où c'est possible et les réduire là où il n'est pas possible de les éliminer.

La réparation a pour objectif de permettre aux travailleurs dont l'espérance et la qualité de vie sont amoindries de bénéficier d'un temps de retraite équivalent aux autres travailleurs, par un départ anticipé qui tienne compte des pénibilités subies

Face à la montée de certains risques professionnels, notamment les troubles musculo-squelettiques, les risques chimiques et les risques psychosociaux (stress, harcèlement, agression,...), ***la FGA-CFDT revendiquera l'ouverture de négociations sur les conditions de travail et la santé au travail dans les branches et dans les entreprises. Ces négociations devront intégrer les questions d'organisation du travail et formation professionnelle dont les insuffisances viennent augmenter ces risques.***

Elle revendiquera aussi des droits renforcés en matière de formation, de temps de délégation et d'expertise pour les membres de CHSCT et les délégués du personnel lorsqu'il n'y a pas de CHSCT.

***La FGA-CFDT continuera à demander la labellisation des prestataires de services*** afin d'améliorer la qualité des emplois et permettre aux exploitants agricoles ainsi qu'aux entreprises agroalimentaires de repérer ceux qui sont respectueux des conditions de travail de leurs salariés et de la qualité de leurs prestations. Cette labellisation devra être attribuée par une commission associant les partenaires sociaux

## **8- Santé des salariés : créer un droit d'alerte et généraliser la prévoyance**

Le droit de retrait du salarié prévu par le Code du travail ne peut être utilisé qu'en cas de danger grave et imminent. Le droit de retrait n'est pas adapté pour les expositions ayant des effets différés comme les produits cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques, ou pour les gestes répétitifs, qui mettent en danger la santé des

salariés. La FGA-CFDT défendra la création d'un droit d'alerte pour les salariés, y compris dans les très petites entreprises ainsi que pour les IRP.

***La FGA-CFDT revendiquera également la création d'un droit d'alerte, avec protection des lanceurs d'alerte, pour toutes les questions touchant soit à la sécurité alimentaire, soit à la pollution de l'environnement.***

En s'appuyant sur les propositions du [Conseil National de l'Alimentation \(CNA\)](#) sur la création du droit d'alerte, la FGA-CFDT demandera l'ouverture de négociations sur ce sujet dans les branches concernées afin que les accords signés soient repris par le législateur.

Le système de santé au travail, tel qu'il existe en agriculture présente une avancée par rapport à ce qui existe dans le régime général (indépendance des médecins du travail vis-à-vis des employeurs, cotisations unifiées sur l'ensemble du territoire, etc.). La FGA-CFDT défendra le maintien du système de santé au travail en agriculture plus favorable que dans le régime général et le maintien du nombre de conseillers en prévention.

***Concernant la prévoyance, dans le secteur public où les dispositifs de prévoyance collective restent facultatifs, la FGA-CFDT revendiquera que des dispositions de prévoyance obligatoire puissent être négociées entre l'Etat employeur et les organisations syndicales afin de généraliser, par accords collectifs, ces dispositifs aux fonctionnaires et aux agents publics.***

## **9- Solidarité familiale: lancer un congé de fin de vie et une rente handicap**

***La FGA-CFDT revendiquera l'ouverture de négociations sur la mise en place d'accords collectifs de congé d'accompagnement de fin de vie, pour tout salarié dont un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs.*** Avec l'accord de son employeur, le salarié pourrait transformer ce congé en période d'activité à temps partiel. Par ailleurs, la loi permettant la mise en place de garanties collectives, ***la FGA-CFDT demandera l'ouverture de négociations sur une rente handicap, que ce soit au niveau de la branche ou de l'entreprise.***

## **10- Diversité -égalité: réaliser des bilans pour agir**

***La FGA-CFDT demandera dans toutes les branches professionnelles que des bilans spécifiques tenant compte des facteurs de diversité et de mixité soient conduits. La FGA-CFDT utilisera les informations collectées afin d'élaborer des axes revendicatifs pour permettre aux équipes de prendre en charge les discriminations, la diversité et l'égalité professionnelle avec comme objectif la conclusion d'accords afin de corriger les inégalités de façon durable. La FGA-CFDT s'appuiera sur le dispositif législatif et contractuel favorisant ou rendant obligatoire la négociation en matière d'égalité professionnelle et de diversité. Elle portera également une attention particulière aux démarches de Responsabilité Sociale des Entreprises sur ces sujets.***

## **11- Services publics: veiller sur les missions**

Plusieurs de nos branches professionnelles sont des opérateurs de service public et de services au public plus particulièrement en milieu rural (ministère de l'Agriculture, ASP, FranceAgrimer, INAO, ONF, Chambres d'agriculture, ADASEA, SAFER, Instituts techniques, MSA, INRA, CEMAGREF, CIRAD, Coopératives d'insémination

animale, Haras nationaux etc.). Du fait des vagues successives de décentralisation, les conseils régionaux concentrent maintenant beaucoup de compétences en matière économique. Les régions deviennent des collectivités territoriales dont le rôle est particulièrement renforcé. Elles ont une taille qui leur permet d'avoir une politique d'aménagement du territoire et disposent de marges de manœuvre qui restent significatives. En revanche, les départements qui concentrent beaucoup de compétences en termes d'action sociale, ont des marges de manœuvre réduites du fait qu'ils ont récupéré beaucoup d'activités qui génèrent des dépenses incompressibles (RMI puis RSA, entretien des routes...). Du fait de ces évolutions, il est souhaitable de renforcer la gouvernance des structures au niveau régional. Depuis 2007, la révision générale des politiques publiques marque une très forte accélération des restructurations de l'ensemble des opérateurs publics, y compris ceux de notre champ fédéral.

Les suppressions d'emplois par le non remplacement des départs (retraite, CDD non renouvelés, départs vers d'autres administrations) ne permettent plus ni d'assurer l'ensemble des missions et activités ni de développer les missions nouvelles, notamment celles liées au Grenelle de l'environnement. La Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) se traduit concrètement par l'abandon de mission et activité. Ainsi dans le champ fédéral, le ministère de l'Agriculture ou les établissements qui en dépendent, la RGPP aboutit à un abandon de différentes missions et activités comme l'ingénierie publique d'appui aux communes rurales, les contrôles de premier niveau, notamment en matière de contrôle sanitaire dans les abattoirs, le conseil en matière d'utilisation des pesticides. En abandonnant ces missions dites concurrentielles ou de contrôle, l'Etat perd de fait les moyens d'impulser ses orientations en matière de sécurité alimentaires, de qualité sociétale et environnementale.

***Pour la FGA-CFDT les activités relevant de missions de service public doivent :***

- ***Assurer sur tout le territoire, l'accès aux services essentiels, y compris aux usagers menacés d'exclusion - les services publics contribuant à l'exercice des droits fondamentaux ;***
- ***Etre un facteur de cohésion sociale, de lien social et de renforcement du sentiment d'appartenance à la société ;***
- ***Favoriser l'efficacité dans l'utilisation du territoire et des ressources collectives.***

***La FGA-CFDT demande le maintien et une proximité territoriale pour la mise en place d'un maillage territorial des services publics pour un aménagement harmonieux des territoires.***

**Contact presse : 06 37 64 89 06**

**Pour la FGA-CFDT, Denis LONGERON : 06 80 70 60 70**