

L'AGRO

Le magazine de l'encadrement
de la Fédération Nationale
AGROALIMENTAIRE



La fédération en quelques mots

DOSSIER SPÉCIAL Nouvelle édition du Salon
International de l'Agriculture

P04

◆ Juridique

➤ La Loi « Avenir professionnel » **P10**

◆ La fédération en quelques mots

➤ Conférence finale du projet européen
de la CFE-CGC AGRO **P07**

www.cfecgcagro.org



Au plus près des salariés et des entreprises

branchez-vous santé

Économiquement
vertueux, socialement
indispensable

Ensemble, relevons le défi

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

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

Sources :

(1) UFSBD.

(2) e-cancer 2017.

(3) Étude BPI France Observatoire Amarak



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



Édito

Chers adhérents, chères adhérentes,

Le Salon International de l'Agriculture qui s'est tenu du 23 février au 3 mars dernier a été, comme chaque année, l'occasion pour moi de vous rencontrer ainsi que nos partenaires afin de réaliser des échanges riches et fructueux sur les thématiques qui vous préoccupent et qui concernent notre Fédération. Vous trouverez dans ce numéro un dossier spécial retraçant les moments marquants de cette édition 2019.

Comme vous le savez, des réformes de grande ampleur sont actuellement en cours. Celles-ci vont particulièrement impacter l'encadrement que nous représentons.

En effet, la réforme de l'UNEDIC c'est-à-dire de l'assurance chômage a été engagée en fin d'année 2018.

Le Gouvernement avait laissé quatre mois aux partenaires sociaux afin de négocier sur cette thématique. Cette durée n'aura pas été suffisante pour permettre à l'ensemble des partenaires sociaux de se mettre d'accord ce qui a conduit à l'échec des négociations en raison de points de blocage importants comme la taxation des contrats courts.

Depuis le mois de janvier, c'est donc le Gouvernement qui mène désormais cette réforme avec une phase de consultation des partenaires sociaux. Cependant, lors de cette phase de consultation, le Gouvernement a dévoilé les premières pistes envisagées pour cette réforme. Cela conduirait une nouvelle fois à pénaliser le personnel d'encadrement puisque sont évoquées plusieurs possibilités telles une dégressivité ou encore un plafonnement des allocations pour l'encadrement.

En parallèle de cette réforme de l'Assurance chômage, est également menée la réforme du statut de l'encadrement. Comme vous le savez, depuis le 1^{er} janvier 2019 a été opérée la fusion des régimes de retraite complémentaire Agirc-Arrco ce qui a eu pour conséquence de supprimer la définition du statut de l'encadrement. Après plusieurs reports, les discussions sur le sujet ont repris au mois de mars et de nouvelles réunions sont prévues avec pour objectif d'aboutir à un accord d'ici la fin de l'année.

Enfin, comme vous le savez, l'année 2019 sera une année charnière puisque la majorité des entreprises mettra pour la première fois en place son CSE (Comité Social et Économique). Ainsi, avec le remplacement des anciennes institutions représentatives du personnel par ce CSE, il est primordial d'être présent à la négociation des PAP afin de pouvoir peser dans le cadre des élections professionnelles. Il nous revient donc d'être particulièrement attentif et réactif. Pour cette raison, notre Fédération a organisé le 12 mars dernier une réunion consacrée au développement en présence des Fédérations régionales. Dans ce cadre, a été présenté l'outil MARS permettant d'assurer un suivi et une gestion des protocoles d'accord préélectoraux (PAP). La Confédération était présente afin de former les participants à l'utilisation de cet outil. Suite à cette réunion, des codes d'accès à l'outil MARS ont été transmis à toutes les Fédérations régionales présentes. Comme vous le savez, la négociation des PAP constitue un enjeu important puisque de notre présence dans les branches et entreprises, dépend notre représentativité. C'est pourquoi, la Fédération a, depuis plusieurs années maintenant, mis en avant des secteurs cibles qui constituent des secteurs prioritaires dans lesquels il est important d'aller négocier ces PAP afin d'assurer notre présence.

Dans ce cadre, notre Fédération reste, comme toujours, à vos côtés et plus que jamais mobilisée afin de défendre les droits et intérêts de tous les salariés de l'encadrement.

Pascal LEFEUVRE
Président de la CFE-CGC AGRO

LA FÉDÉRATION en quelques mots

- 04 Dossier SIA 2019 : Nouvelle édition du Salon International de l'Agriculture
- 06 Dossier SIA 2019 : Le SNCOA au Salon International de l'Agriculture
- 06 Dossier SIA 2019 : Le SNaCAR sur le stand de la CFE-CGC AGRO
- 07 Formation juridique des DS
- 07 Conférence finale du projet européen de la CFE-CGC AGRO

JURIDIQUE

- 10 La Loi « Avenir professionnel »
- 14 Les modalités d'application de l'exonération des primes exceptionnelles dites « Macron »

PRODUCTION

- 15 Quelques nouvelles du SNCEA

LA TRANSFORMATION

- 16 Bientraitance animale
- 16 Salaires

LES SERVICES

- 17 Développement, quand on veut, on peut...
- 17 Réforme de la formation professionnelle, suite...
- 18 MSA : quelques données à caractère politique



DOSSIER SPÉCIAL

Nouvelle édition du Salon International de l'Agriculture

La 56^e édition du Salon International de l'Agriculture s'est tenue du 23 février au 3 mars à Paris. La CFE-CGC AGRO était une nouvelle fois présente.



Pascal Lefeuvre, Président de la CFE-CGC AGRO, accompagné d'Alain Giffard, Secrétaire général de la CFE-CGC, ainsi que de Marine Keryer et Christophe Toth, respectivement Secrétaire nationale et Délégué national Santé au travail et Handicap de la CFE-CGC.

10 jours intenses pour la CFE-CGC AGRO !

Pendant toute la durée du salon, la CFE-CGC AGRO a reçu sur son stand un grand nombre de visiteurs. Notre Fédération a souhaité sensibiliser sur le handicap et les aidants familiaux ainsi que sur la prévention de l'épuisement professionnel. En étroite collaboration avec Christophe Roth, Martine Keryer et leurs équipes, nous avons pu informer et fournir de la documentation à de nombreux visiteurs.

Le Salon International de l'Agriculture reste un grand lieu de rencontres et d'échanges. Nombreux sont les visiteurs ayant pris quelques heures pour venir saluer les équipes de la Fédération. Nous vous remercions toutes et tous pour votre présence.

Comme chaque année, toute l'équipe de la CFE-CGC AGRO s'est retrouvée dans le pavillon 4 sur l'espace AgriRecrute: un lieu dédié à l'emploi et à la formation. Cet espace, animé par près d'une quinzaine de partenaires, permet de renseigner les visiteurs sur les métiers et les formations de la filière alimentaire ainsi que de les conseiller sur leur parcours professionnel.

Faire le lien entre tous les acteurs de la chaîne agricole

Avec pour thématique principale « L'Agriculture: des femmes, des hommes, des talents ! », le Salon International de l'Agriculture a souhaité mettre à l'honneur tous les acteurs de la chaîne agricole. L'occasion donc de faire le lien entre agriculteurs et consommateurs.

Malgré une baisse de fréquentation de 6 %, le Salon International de l'Agriculture a tout de même accueilli 633 213 visiteurs. Saveurs des terroirs, filières végétales, innovation en agriculture ou encore artisanat rural, les visiteurs ont pu découvrir toutes les

facettes et les différents métiers et savoir-faire de la filière alimentaire.

#Imminence: une race locale à faible effectif

Sans oublier Imminence, l'égérie de cette année 2019. Cette vache a toutes les caractéristiques physiques pour représenter la Bleue du Nord: un mufle large, un cou svelte, une robe blanche tachetée d'un beau gris bleu...

Retirée de la liste des races françaises en 1953, la Bleue du Nord fut menacée d'extinction. Ce n'est qu'en 1983, grâce à la passion des éleveurs et à leur volonté de faire perdurer la race que celle-ci a été de nouveau reconnue officiellement par le Ministère de l'Agriculture et réinscrite au registre des races françaises.

On compte aujourd'hui 570 bêtes inscrites au contrôle laitier 2017 (et un total estimé de 1100 bêtes) pour 25 éleveurs sélectionneurs regroupés principalement dans le département du Nord, berceau de la race.



L'équipe de la CFE-CGC AGRO



LE SALON EN QUELQUES CHIFFRES

1 000 exposants venus de **27** pays

4 000 animaux présents au Salon dont **2 845** présentés au Concours Général Agricole

1 400 éleveurs de **8** espèces animales et **384** races

1 316 animaux primés au Concours Général Agricole

12 000 produits des régions de France

21 000 produits et vins présentés au Concours Général Agricole Produits et Vins

1 553 produits et **3 989** vins médaillés



DOSSIER SPÉCIAL

Le SNCOA était présent

Comme chaque année, le Syndicat National des Coopératives Agricoles (SNCOA) a organisé son habituel cocktail au Salon International de l'Agriculture. Cette année, celui-ci a eu lieu le jeudi 28 février.

Jean-Paul Brulin, Président du SNCOA, a profité de cette occasion pour recevoir les délégations de Coop de France, des branches de la coopération ainsi que des prestataires AG2R la Mondiale, Matmut, Agrica... et des délégués d'autres organisations syndicales.

Le Salon International de l'Agriculture a permis aux équipes du SNCOA d'échanger sur l'environnement coopératif et les négociations en cours.

Jean-Paul Brulin remercie l'ensemble des Administrateurs pour leur participation, Mallaur du service développement de la Fédération ainsi que Louis du service juridique.

L'équipe du SNCOA



DOSSIER SPÉCIAL

Le SNaCAR sur le stand de la CFE-CGC AGRO

Une délégation du Syndicat National du Conseil Agricole et Rural (SNaCAR) était présente sur le stand de la CFE-CGC AGRO les 26 et 27 février.

Au programme de notre équipe (Aline, Claude, Véronique, Bertrand, Pascal, Jean-Paul et Yves) : rencontres avec nos partenaires, échanges avec les autres syndicats de la Fédération, mais également avec les autres Organisations Syndicales, distribution de flyers, discussions sur les stands Chambres d'Agriculture, SAFER, MSA, AGRICA...

En résumé, une première participation riche en rencontres et réussite !

Véronique TORT
Présidente du SNaCAR CFE-CGC



Formation juridique pour les DS à Dijon le 22 février

C'est le 22 février dernier à Dijon que les membres du bureau de la Fédération régionale de la CFE-CGC AGRO Bourgogne Franche-Comté ont organisé une journée de formation juridique pour les délégués syndicaux.

Grâce aux interventions de Frédéric Guerrier, juriste de la fédération nationale de l'Agroalimentaire, les 13 personnes présentes ont assisté à des présentations sur les réformes en cours (assurance chômage et formation professionnelle), sur la négociation des protocoles d'accords préélectoraux (PAP) et sur la mise en

place du Comité Social et Économique (CSE).

L'ensemble des personnes présentes a félicité Frédéric Guerrier pour sa capacité à bien faire comprendre l'essentiel des nouveaux textes et à répondre aux questions posées. Cette démarche nous permet d'améliorer notre efficacité pour

effectuer le développement syndical en Bourgogne Franche-Comté et faciliter la mise en place des PAP et des CSE dans les entreprises régionales de l'agroalimentaire.

L'équipe de la CFE-CGC AGRO Bourgogne Franche-Comté



Conférence finale du projet européen de la CFE-CGC AGRO

Le 31 janvier dernier s'est tenue à Paris la conférence finale de notre projet européen. Celle-ci a clôturé deux années de travail riches en échanges et en partage avec chacun de nos partenaires et soutiens.

Le projet qui a été financé par la Commission européenne sur la thématique de la « Protection sociale, harmonisation de pratiques, innovation dans les formes de dialogue social: comment le secteur agricole contribue au développement de la mobilité » a été réalisé en partenariat avec les organisations syndicales de différents pays européens représentant les salariés de ce secteur (IG BAU pour l'Allemagne, la FAI CISL pour l'Italie), mais également avec les organisations employeurs de ce secteur (la CEETTAR qui est la Confédération Européenne des Travaux Techniques, Agricoles, Ruraux et Forestiers).





Nos travaux ont également été enrichis par les contributions de nos nombreux partenaires, qu'il s'agisse de fédérations européennes telles que l'EFFAT (la Fédération Européenne des Syndicats de l'Alimentation, de l'Agriculture et du Tourisme) ou le COPA GEOPA (Groupe des employeurs des organisations professionnelles agricoles de l'Union européenne) mais également par les organisations syndicales de nombreux pays européens (la Bulgarie avec l'organisation PODKREPA, l'organisation espagnole CCOO, OBES en Grèce et TERRA en Roumanie).

Ce projet avait pour objectif principal de compléter et mettre à jour nos informations sur les systèmes de protection sociale existant en agriculture dans les différents pays européens. Cela a donné lieu à des séminaires régionaux qui se sont tenus dans sept pays européens (Allemagne, Bulgarie, Espagne, France, Grèce, Italie, Roumanie), nous permettant ainsi d'accroître nos connaissances sur ces systèmes mais également de recueillir les points de vue et positions de chacun sur la mobilité des salariés.

Ainsi, malgré les différences dans le fonctionnement de nos différents systèmes de protection sociale, nous avons tous convergé sur des principes de bases. En effet, au sein d'un même pays voire au sein d'un même métier, il existe souvent des disparités entre régions ou provinces (en termes de salaire,

de garanties sociales) et pourtant, cela n'empêche pas chaque État de garantir des droits minimaux à ses ressortissants.

Pour notre projet, il s'agit exactement de la même chose. En effet, chacun de nos pays a ses spécificités et ses différences que nous souhaitons respecter mais cela n'empêche pas de créer un système social cohérent permettant d'assurer un véritable dialogue social et de garantir des droits à tous les salariés.

L'objectif est donc de créer, via une plateforme, un compte individuel et personnel à chaque salarié. Ce compte contiendra, à terme, tous ses droits en matière de formation, de maladie, de prévoyance, de retraite, de sécurité sociale. Cela permettra donc à chaque salarié mobile de connaître ses droits et de les mobiliser.

Lors de notre deuxième comité de pilotage qui s'est tenu à Marseille au

mois de juillet 2018, l'ensemble des organisations syndicales ainsi que les fédérations européennes ont manifesté leur volonté de mettre en place cette plateforme.

Au mois de septembre 2018, s'est donc tenue à Bruxelles une réunion avec les Fédérations européennes et employeurs (le COPA GEOPA, le CEETAR et l'EFFAT) qui ont signé un courrier par lequel elles s'engagent à nos côtés sur un certain nombre de mesures concrètes visant à la création et à la mise en œuvre de cette plateforme.

Lors de notre conférence finale, tous les participants ont réaffirmé leur volonté de mise en œuvre de cette plateforme avec pour objectif d'assurer à tous les salariés mobiles la garantie de leurs droits.

L'équipe de la CFE-CGC AGRO





Découvrez le nouveau site
www.groupagricar.com



AGRICA, au cœur et au service du monde agricole

Le Groupe AGRICA est l'interlocuteur de référence du monde agricole sur l'ensemble de ses filières pour le développement de la protection sociale complémentaire. La solidarité, la proximité et l'innovation sont au cœur de ses valeurs et de ses actions, pour vous et avec vous.

Découvrez le nouveau site du Groupe AGRICA : plus clair, plus simple, plus complet, pour vous apporter la bonne information au bon moment.

+ Une interface plus claire

Le site du Groupe AGRICA a été entièrement repensé pour que vous puissiez y trouver en quelques clics l'information dont vous avez besoin, aussi bien sur votre ordinateur que sur votre tablette ou votre téléphone.

+ Une navigation simplifiée

Interface plus claire et navigation simplifiée : dès la page d'accueil, vous avez un accès direct à toutes les rubriques.

+ Les offres spécifiques à votre secteur

Vous recherchez des informations sur nos produits et services ? Accédez désormais à vos offres par secteur d'activité : trouvez le vôtre et découvrez l'ensemble des garanties dont vous bénéficiez.

Le Groupe AGRICA est aussi votre interlocuteur privilégié pour toutes les questions sur la retraite. Sur groupagricar.com, retrouvez dans un espace unique l'information à connaître et toute l'actualité pour bien gérer votre future retraite et vous aider à y voir plus clair sur les démarches à effectuer.

+ Les dispositifs prévention & action sociale en un clin d'oeil

Les dispositifs de prévention et d'action sociale sont désormais regroupés par thèmes : vous les visualisez en un clin d'oeil et trouvez rapidement la bonne réponse à la problématique que vous recherchez.



**Tous les services de
votre compte client
accessibles 24h/24
depuis la page
d'accueil**



Groupe AGRICA

La Loi « Avenir professionnel »

La loi n°2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dite loi « Avenir professionnel », a été promulguée le 5 septembre 2018. Plusieurs décrets ont été adoptés depuis afin de préciser plusieurs de ses dispositions.



Voici un aperçu de certaines mesures importantes prévues par cette loi.

À titre d'information, la période de professionnalisation a été remplacée par le dispositif de reconversion ou de promotion par alternance (articles L6324-1 et suivants, D6324-1 et suivants du Code du travail).

Il permet par une formation en alternance, le maintien dans l'emploi des salariés les moins qualifiés. Il est destiné aux salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

La loi comprend aussi d'autres mesures non détaillées dans cet article, dans les domaines notamment de l'apprentissage, du travail dissimulé et du détachement.

Le compte personnel de formation (CPF) évolue

(articles L6323-2 et suivants, R6323-1 et suivants du Code du travail)

Le compte personnel de formation (CPF) est ouvert à toute personne, dès son entrée sur le marché du travail, et permet à son titulaire de suivre, à son initiative, des actions de formation.

Depuis sa création, le CPF était alimenté **en heures** de formation, dont le nombre

variait en fonction de la durée du travail du salarié.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, ce compte est crédité en euros, à raison de 15 € par heure.

Ainsi, le compte du salarié ayant effectué une durée de travail **égale ou supérieure à la moitié** de la durée légale (1607 heures) ou conventionnelle (nombre d'heures fixé par accord collectif d'entreprise ou de branche) de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté à hauteur de 500 € au titre de cette année, dans la limite d'un plafond total de 5 000 €.

Les salariés **peu qualifiés** ont droit à une majoration de leur crédit annuel de base, ainsi que du plafond de leur compte. Le CPF du salarié dont la durée de travail

a été **inférieure à la moitié** de la durée de référence ci-contre sur l'ensemble de l'année est crédité, au titre de cette année, d'un montant calculé à due proportion de la durée de travail effectuée. Sont principalement concernés par la proratisation de leur crédit de formation les salariés à temps partiel effectuant moins qu'un mi-temps, ainsi que ceux embauchés en cours d'année.

Pour le salarié dont la durée de travail est décomptée en jours dans le cadre d'une convention de forfait annuel en jours, le nombre de jours de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est égal au nombre de jours compris dans le forfait tel que fixé par l'accord collectif l'instaurant, dans la limite de 218 jours. Plusieurs abondements sont prévus par le Code du travail, notamment en cas de non-respect des entretiens professionnels dans les entreprises d'au moins 50 salariés ou pour les salariés ayant refusé la modification de leur contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective.

Les **heures acquises** au titre du compte personnel de formation et du droit individuel à la formation (DIF) au **31 décembre 2018** sont converties en euros.

Concernant ensuite l'utilisation du CPF, peuvent désormais être financées par celui-ci toutes les actions de formation sanctionnées par les **certifications professionnelles** enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), par les attestations de validation de **blocs de compétences** et par les **certifications et habilitations** enregistrées dans le répertoire spécifique des certifications et des habilitations, comprenant notamment la certification Cléa relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Sont **également éligibles** :

- les actions de validation des acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du Code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules légers et des véhicules lourds à condition que l'obtention du permis de conduire contribue à la réalisation d'un projet professionnel ou à favoriser la sécurisation du parcours professionnel du titulaire du compte ;

- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (dans ce cas, seul le crédit acquis au titre du compte d'engagement citoyen peut être mobilisé).

La loi instaure aussi une modalité particulière de mobilisation du CPF pour le salarié, en vue de suivre une action de formation visant à **changer de métier dans le cadre** d'un projet de transition professionnelle (PTP).

Les formations ainsi suivies sont souvent longues et étaient auparavant réalisées via le congé individuel de formation (CIF), qui est parallèlement abrogé. Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsque l'action est suivie en tout ou partie durant le temps de travail.

Pour bénéficier d'un PTP, le salarié doit justifier d'une **ancienneté minimale en qualité de salarié** :

- **au moins 2 ans consécutifs ou non, dont 1 an dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats successifs,**
- **ou au moins 2 ans consécutifs ou non, quelle que soit la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois en CDD au cours des 12 derniers mois.**

Cette condition d'ancienneté n'est toutefois **pas exigée** pour le travailleur

handicapé, ni pour celui qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi. Le salarié doit effectuer une demande de congé auprès de son employeur. Si les conditions requises sont remplies, l'employeur ne peut pas le lui refuser, mais il peut en revanche le différer. Le salarié doit aussi effectuer une demande de prise en charge auprès d'une commission spéciale : la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR).

La durée du PTP correspond à la **durée de l'action** de formation.

Cette durée ne peut être imputée sur celle des **congés payés** annuels. Le projet est en outre **assimilé** à une période de travail pour la détermination desdits congés et à l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

Lorsque le PTP est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'une rémunération pendant la durée de son projet, sous réserve de son assiduité à l'action de formation ou au stage en entreprise nécessaire à l'obtention de la certification prévue par le PTP.

La rémunération due au titre du PTP est égale à un **pourcentage du salaire moyen de référence (SMR)**. Celui-ci est calculé sur la base des salaires perçus au cours des 12 mois précédant la formation pour le salarié en CDI ou au cours des 4 derniers mois en CDD.

Montant du SMR	Durée du CTP	Montant de la rémunération en pourcentage du SMR
Inférieur ou égal à 2 Smic	Quelle que soit la durée du congé	100 %
Supérieur à 2 Smic	Inférieure ou égale à un an ou 1200 heures pour une formation discontinue ou à temps partiel	90 % ⁽¹⁾
Supérieur à 2 Smic	Supérieure à un an ou 1200 heures pour une formation discontinue ou à temps partiel	90 % la 1 ^{re} année ⁽¹⁾ 60 % les années suivantes ou à partir de la 1201 ^e heure pour une formation discontinue ou à temps partiel ⁽¹⁾

⁽¹⁾ En tout état de cause, le montant de la rémunération ne peut être inférieur à 2 fois le Smic

Le plan de formation devient le plan de développement des compétences

(articles L2212-1, L6313-4, L6321-1 et suivants, L6421-1, R2212-3 et R6321-4 du Code du travail)

Le plan de formation disparaît et laisse la place au plan de développement des compétences.

L'élaboration d'un tel plan de développement des compétences n'est pas légalement obligatoire mais permet à l'entreprise d'appliquer son programme pluriannuel de formation, s'il existe, et de satisfaire à ses obligations en matière de formation. En effet, l'employeur doit toujours assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper leur emploi.

L'employeur peut inscrire dans le plan de développement des compétences des :

- actions de formation ;
- bilans de compétences ;
- actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- actions participant au développement des compétences, y compris numériques, et à la lutte contre l'illettrisme, notamment celles permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences ;
- actions visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises.

Le salarié ne peut pas refuser un stage sans motif valable, sous peine de licenciement, sauf s'il s'agit :

- d'une formation réalisée en tout ou partie hors du temps de travail,
- d'un bilan de compétences,
- ou d'une action de VAE.

Les formations suivies par le salarié dans le cadre du plan de développement des compétences constituent généralement un **temps de travail effectif** et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Cette règle est impérative s'agissant des actions qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Pour toutes les **autres actions** inscrites au plan, il est possible, sous certaines conditions, de les suivre en dehors du temps de travail.

En principe, ces conditions sont fixées par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche.

En l'**absence de dispositions conventionnelles**, la formation hors temps de travail est possible dans la limite de 30 heures ou de 2 % du forfait par an.

Avant de partir en formation, le salarié doit en tout état de cause **donner son accord**.

Les formations suivies en dehors du temps de travail ne sont en revanche plus rémunérées.

En effet, l'allocation de formation a été supprimée par le législateur.

Des modifications sont apportées aux règles applicables en matière d'assurance chômage

(articles L5312-1, L5411-6-1, L5422-1, L5422-1-1, L5422-9 et L5426-1-2 du Code du travail)

La Loi « Avenir professionnel » modifie le régime d'assurance chômage en supprimant définitivement les cotisations salariales d'assurance chômage.

De plus, les démissionnaires qui justifient de conditions d'activité antérieure et qui poursuivent un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création et de reprise d'entreprise pourront être indemnisés par l'assurance chômage. Les conditions seront précisées par décret. Le caractère réel et sérieux du projet sera attesté par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR). Les démarches accomplies au titre du projet de reconversion professionnelle ouvriront droit à la perception des allocations de chômage.



Pôle emploi contrôlera la réalité de ces démarches au plus tard à l'issue d'une période de 6 mois suivant l'ouverture du droit aux allocations.

Pôle emploi dispose aussi désormais d'un pouvoir de sanction plus important. Il peut désormais décider de la suppression du revenu de remplacement et prononcer la pénalité administrative (*article L5312-1 modifié du Code du travail*).

Auparavant, la décision de supprimer, ou de réduire, les allocations, ainsi que celle de prononcer la pénalité administrative appartenaient au préfet, et par délégation à la Direccte.

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

(*articles L1142-8 et suivants, D1142-2 et suivants du Code du travail*)

En vue de garantir le respect du principe d'égalité de rémunération, la Loi « Avenir professionnel » impose aux employeurs d'au moins 50 salariés de mesurer les écarts de salaire et d'adopter des mesures de rattrapage nécessaires, selon les nouvelles modalités exposées ci-après.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur publie chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

La liste des indicateurs et les modalités de calcul affectées à chacun d'eux sont fixées aux articles D1142-2 et suivants du Code du travail.

Le résultat obtenu par l'entreprise au regard de ces indicateurs correspond en principe à la somme des points obtenus pour chacun des indicateurs en application du barème réglementaire et peut atteindre la note maximale de 100.

Les mesures de correction et, le cas échéant, la programmation de mesures financières de rattrapage salarial doivent être mises en œuvre dès lors que le niveau de résultat est inférieur à 75 points sur 100. L'employeur est alors tenu d'inscrire un **plan de rattrapage** salarial à l'ordre du jour de la négociation collective obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devant avoir lieu au moins une fois tous les 4 ans. Doivent ainsi être **négociées** des mesures adéquates et pertinentes de correction

et, le cas échéant, la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières propres à combler les écarts constatés.

En l'**absence d'accord** collectif prévoyant de telles mesures, celles-ci sont déterminées unilatéralement par l'employeur après consultation du comité social et économique. Cette décision de l'employeur doit être déposée auprès de la Direccte. Si l'entreprise n'atteint pas le seuil de 75 points dans une période de 3 ans à compter de la publication de la première note inférieure à ce seuil, l'employeur encourt une pénalité financière. Cette pénalité sera affectée au fonds de solidarité vieillesse.

Les indicateurs et le niveau de résultat sont mis à la disposition du CSE (ou du CE) via la base de données économiques et sociales (BDES).

La note sur 100 obtenue est aussi publiée annuellement, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente, sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. À défaut, elle est portée à la connaissance des salariés par tout moyen.

Ces nouvelles obligations sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés, et du 1^{er} janvier 2020 pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en entreprise

(*articles L1153-5, L1153-5-1, L2314-1 et D1151-1 du Code du travail*)

La Loi « Avenir professionnel » a créé de nouvelles obligations dans les entreprises pour mieux lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Un référent dans les entreprises d'au moins 250 salariés

Les entreprises employant au moins 250 salariés doivent désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Il s'agit de permettre aux salariés victimes d'agissements de cette nature d'identifier un interlocuteur précis auquel s'adresser pour dénoncer les faits. Il incombera alors au référent d'enclencher les procédures destinées à

mettre fin aux agissements dénoncés ou d'alerter les personnes en charge. Les dossiers constitués par ce référent pourraient, en cas de litige, être utilisés à titre de preuve.

Un référent au sein du CSE

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné par le CSE parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée à la majorité de ses membres, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat de ses membres élus.

Cette disposition s'applique pour tous les CSE, y compris ceux des entreprises entre 11 et 50 salariés.

Le nom de ces référents doit être affiché

L'employeur doit délivrer une information complète sur le texte de l'article 222-33 du Code pénal prévoyant les sanctions pénales applicables en cas de harcèlement sexuel, ainsi que, depuis le 1^{er} janvier 2019, les voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et des services compétents.

Cette information doit être délivrée dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux où se fait l'embauche, aux salariés, aux personnes en formation ou en stage et aux candidats à l'embauche, à une formation ou à un stage. Elle peut être faite par tous moyens, notamment par affichage mural, courriel, remise d'un document papier, diffusion sur l'intranet de l'entreprise, etc. Cette information précise l'adresse et le numéro d'appel:

- du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement;
- de l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent;
- du Défenseur des droits;
- du référent désigné dans toute entreprise employant au moins 250 salariés;
- du référent nommé parmi les membres du CSE lorsque celui-ci existe.

Camille ALLEMAND
Service juridique

Les modalités d'application de l'exonération des primes exceptionnelles dites « Macron »

L'article 1^{er} de la loi du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales, a fixé les principales conditions de mise en place de la prime exceptionnelle.

Parmi celles-ci :

- Les employeurs qui y sont soumis
- Les salariés visés
- Le plafond salarial pour la percevoir
- La possibilité de modulation
- La date de versement

Seulement, cette loi nécessitait une instruction interministérielle pour permettre de l'appliquer pleinement. Celle-ci a été publiée le 4 janvier 2019, mettant au clair toutes les modalités. Ainsi, l'instruction interministérielle nous apporte des précisions sur certains points.

D'abord sur le champ d'application

L'instruction interministérielle rappelle que seuls certains employeurs peuvent verser cette prime, mais que pour ceux-ci elle n'est en aucun cas obligatoire. Parmi les employeurs concernés figurent donc aussi :

- Les travailleurs indépendants ;
- Les sociétés civiles ;
- Les syndicats professionnels ;
- Les mutuelles ;
- Les associations ;
- Tout autre organisme à but non-lucratif ;
- Les particuliers employeurs.

Tous les salariés sont concernés, y compris les apprentis et les mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail, tant que leur rémunération est inférieure à 3 SMIC bruts. Les salariés intérimaires peuvent bénéficier de la prime versée par l'entreprise utilisatrice ou l'entreprise de travail temporaire dans les mêmes conditions que les salariés permanents.

Ainsi, sont exclus les fonctionnaires des trois fonctions publiques, les agents contractuels de l'État, des collectivités locales et de leurs établissements publics ainsi que les salariés contractuels des établissements publics administratifs.

Parmi les particularités de cette prime, il faut savoir que le seul critère autorisé pour exclure une partie des salariés est la détermination d'un plafond de rémunération. Ainsi, l'employeur peut fixer un plafond, inférieur aux 3 SMIC prévus par la loi. Ce plafond permettant aux salariés situés en dessous, et uniquement ces salariés, de toucher la prime.

Il convient de noter que les salariés éligibles à la prime sont les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à la date du 31 décembre 2018.

Concernant son montant

Elle ne peut être en théorie supérieure à 1000 euros, mais dans le cas contraire, la partie supérieure ne sera pas exonérée de cotisations et contributions sociales.

La prime peut aussi être modulée selon certaines conditions, prévues à l'article L241-13 du Code de la sécurité sociale, en proportion de la durée de travail, ou en retenant les mêmes règles pour la prise en compte des absences. Cependant, pour que la prime reste ouverte à exonération, il ne faut pas en réduire le montant à raison des congés maternité, paternité, d'accueil ou d'adoption d'un enfant, d'éducation parentale, pour la maladie d'un enfant ou de présence parentale.

Les absences ou l'assiduité des salariés peuvent aussi faire partie des critères permettant de moduler la prime, et les critères de modulation peuvent être combinés entre eux.

Cependant, si la modulation avait pour conséquence de priver certains salariés de cette prime, la condition de versement à l'ensemble des salariés ne serait pas remplie. Pour cette raison l'employeur doit veiller à fixer un plancher minimal de versement.



Autre spécificité, si l'accord adopté au niveau de l'entreprise le prévoit ou en cas d'accord adopté au niveau de l'établissement, un même employeur peut attribuer des montants de primes différents selon l'établissement dont relèvent les salariés.

Cette prime ne peut pas non plus se substituer à un élément de rémunération, donc à une augmentation salariale, à une prime conventionnelle, ou venir se substituer ou diminuer des primes habituelles comme la prime de 13^e mois ou prime de performance.

L'accord peut être conclu selon les modalités relatives aux accords d'intéressement (contenues dans l'article L3312-5 du Code du travail). Il doit porter sur les modalités d'attribution libres, citées précédemment, et doit être déposé à la Direccte et sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail.

Enfin, il convient de rappeler que la prime doit être versée au plus tard le 31 mars 2019, date impérative, mais peut faire l'objet de plusieurs avances. Et qu'elle doit être intégrée au bulletin de paie comme élément de rémunération non soumis à cotisation.

Louis BERVICK
Service Juridique

Quelques nouvelles du SNCEA

Élections chambres d'agriculture

Après plusieurs semaines de recherches de candidats, le dépôt des listes en préfectures pour les élections aux chambres d'agriculture a eu lieu avant la date limite, le SNCEA/CFE-CGC a déposé 63 listes. Cette année une grande nouveauté avec l'instauration du vote électronique : en cas de doublon, courrier et internet, la candidature numérique prévaut.

Malgré une grande mobilisation du SNCEA et de la Fédération, les électeurs ne se sont pas tellement manifestés, ce qui a entraîné une faible participation.

Le résultat de 13,30 % est conforme, le syndicat de l'encadrement agricole est à sa place. Notre organisation maintient son rang et nous pourrions continuer à faire entendre notre voix.

Le SNCEA tient à remercier vivement toutes les personnes de la CFE-CGC AGRO qui nous ont aidés lors de ces élections.

Projet Européen

Un moment fort du trimestre a été la conférence finale et la présentation du rapport de synthèse sur les différentes formes de dialogue social en Europe afin de montrer comment le secteur agricole contribue au développement de la mobilité.

Cette étude a pu mettre en avant deux questions principales qui sont :

- Des différences dans les modes de concertation sociale dues à des facteurs économiques et sociaux propres à chaque pays et des pratiques à réinventer.
- Un manque certain de connaissances des législations applicables en matière de protection sociale, à la fois au niveau des travailleurs eux-mêmes, mais aussi des organisations nationales, des institutions sociales nationales des pays d'accueil.

À la suite de ces travaux, une lettre d'engagement a été signée entre les fédérations européennes et divers pays européens dont la France en la personne du président de la Fédération Pascal Lefeuvre.

Cette lettre d'engagement a un double objectif :

- Réaffirmer l'attachement et la défense d'un système de protection sociale solidaire au niveau de l'UE.
- Sensibiliser les institutions nationales et européennes sur le fait qu'il est important pour toutes les parties prenantes, notamment les entreprises, de s'accorder afin de représenter et garantir une alternative crédible et nécessaire face aux opérateurs ayant une logique marchande.

Les entreprises ayant signé cette lettre d'engagement reconnaissent le rôle primordial de la sécurité sociale.

Salons agricoles

Pour accroître notre image et à des fins de développement, le SNCEA a participé aux salons Equita'Lyons et Med'Agri à Avignon.

À bientôt pour d'autres nouvelles du SNCEA.

L'équipe du SNCEA/CFE-CGC



Bientraitance animale

L'amélioration de la bientraitance animale à l'abattoir passe par le respect des professionnels de la viande



Par les organisations syndicales et professionnelles d'employeurs représentant l'industrie et commerces en gros des viandes en France: Culture Viande, Fedev, FGA-CFDT, FGTA-FO, FNAF-CGT, CFE-CCG AGRO

« La protection animale à l'abattoir n'est pas une affaire de caméras! C'est avant tout une question d'hommes, d'éthique, de formation et de professionnalisme. » C'est ce que rappellent de manière unanime les syndicats de salariés et les organisations d'employeurs qui représentent 45 000 professionnels de la viande. Conjointement, nous affirmons notre volonté de défendre les libertés

fondamentales des salariés de la viande tout autant que la protection animale.

Si les femmes et les hommes qui préparent la viande au quotidien dans les entreprises tiennent absolument au respect de la protection animale, c'est certes une question d'éthique, c'est surtout une question de fierté. Celle de la conscience professionnelle d'abord. La protection animale est une priorité pour nous tous, salariés et employeurs, mais elle ne peut servir de prétexte à la dégradation des conditions de travail. Imposer des caméras reviendrait à dire que les femmes et les hommes qui œuvrent dans les entreprises françaises des viandes ne font pas, ou mal, leur

travail. Nous ne pouvons tolérer cela! À l'heure où de bonnes conditions de travail doivent aussi être considérées comme un facteur d'amélioration de la protection animale, il est inacceptable qu'un distributeur essaye d'imposer la vidéo surveillance à ses fournisseurs.

Nous appelons donc à revenir au bon sens. Le savoir-faire, la rigueur, le développement de process toujours plus sécurisés et la conscience professionnelle sont au cœur du quotidien des salariés et des entreprises des viandes.

Paris, le 21 janvier 2019

Salaires

Branche Bétail et Viande : négociation des salaires

Par les organisations syndicales de la Branche Bétail et Viande FGTA-FO, FGA-CFDT, CFTC-AGRI, FNAF-CGT, CFE-CCG AGRO

Les partenaires sociaux de la branche bétail et viande se sont réunis à deux reprises pour négocier une revalorisation de la grille conventionnelle des salaires, sans succès.

Lors de la première séance, **l'intersyndicale composée de la CFDT, CFTC, CGC et FO**, a fait une première proposition visant à continuer le travail entrepris l'an dernier sur l'aération de la grille, la cohérence de celle-ci en corrigeant les niveaux et échelons de catégories différentes ayant le même minimum conventionnel et la prise en compte de l'inflation. Ce qui se traduisait par des propositions d'augmentations comprises entre + 4 % et + 1,83 % pour les catégories O/E et TAM et + 2 % à partir du N6E3, pour la catégorie cadre. **L'organisation syndicale CGT**, quant à elle, a ses propres revendications mais partage le fait qu'il faut aérer la grille et corriger les niveaux et échelons de



catégories différentes ayant le même minimum conventionnel.

La délégation patronale refusant d'entendre nos revendications maintes fois répétées sur la nécessité de maintenir l'aération de la grille et le pouvoir d'achat des salariés de la branche, a fait plusieurs propositions de revalorisation en dessous de l'augmentation du Smic (+1,5 %) et de l'inflation.

Leur dernière proposition porte la revalorisation à +1 % sur l'ensemble de la grille sauf pour le N1E1 qui serait revalorisé de +1,4 % et les N2E1, TAM N4E1 et cadre N6E1 qui seraient augmentés de + 1,3 %, ceci dans une tentative de répondre à notre demande de travailler sur la cohérence de la grille.

Devant le refus de la délégation patronale de prendre en considération les revendications sur le maintien du pouvoir d'achat, toutes les organisations syndicales ont décidé de suspendre les négociations en faisant valoir que cette proposition était inacceptable dans la mesure où la revalorisation de 1 % ne peut s'expliquer compte tenu de l'inflation 2018 à +1,9 % et des prévisions 2019 à +2 %.

Nous avons donc réaffirmé notre demande de prise en compte de l'inflation qui pèse sur les salariés et réitéré notre demande de continuer à travailler sur la cohérence et l'aération de la grille.

Nos organisations syndicales ont déclaré ne pas accepter le manque de dialogue dans la branche qui se fait également ressentir sur les autres thèmes de négociations. Malgré les divergences revendicatives, la CGT rejoint les positions de la CFDT, CFTC, CGC et FO sur le manque de dialogue social.

Les organisations syndicales ne sauraient accepter une augmentation en dessous de l'inflation car ce serait acter une perte de pouvoir d'achat pour les salariés. C'est pourquoi, l'ensemble des organisations syndicales ont demandé aux employeurs de reconsidérer leur position, et de faire des propositions respectueuses des préoccupations des salariés de la branche. Dans le cas contraire, elles demanderaient au Ministère de venir présider la commission paritaire.

Paris, le 19 février 2019

Développement, quand on veut, on peut...

Dialogue social en panne, mobilisation des ressources compliquée, questionnement sur les corps intermédiaires... Autant de difficultés qui peuvent nuire à l'engagement syndical. Pourtant, avec volonté et détermination, ce contexte peut être moteur pour sensibiliser les salariés, cadres en particulier, à la nécessité de devenir acteur de leur projet professionnel et du projet d'entreprise.

Avec la nouvelle représentation des salariés du monde du travail issue des Ordonnances Macron, la mise en place des CSE en MSA, GROUPAMA, AGRICA révèle quelques difficultés. Un manque de lisibilité sur la structuration de cette nouvelle IRP est un frein à la mobilisation des salariés pour la construire. C'est aussi révélateur d'un avenir professionnel incertain qui fait que l'encadrement en charge du management, responsable de l'animation des équipes où l'humain prend place, « se prend en main ». Avec l'appui de la CFE-CGC SNEEMA, cette prise en main est assurée dans les meilleures conditions et fait que des cadres s'engagent pour que le CSE puisse être installé dans la meilleure représentation possible des salariés de nos institutions.

Un bel exemple en MSA ADL (Ardèche Drôme Loire) où, sous l'impulsion d'un petit groupe de cadres, la CFE-CGC SNEEMA a pris place parce qu'elle a su fédérer autour d'un projet, sensibiliser à la nécessité de positionner l'encadrement pour que dès à présent, il puisse être un acteur d'un dialogue social relancé. De plus, à la veille de l'ouverture des négociations au plan national de la CCN et de la classification au sein de la MSA, il est indispensable de pouvoir porter les problématiques de terrain, d'être force de proposition, de soutenir l'équipe des négociateurs. L'union fait la force, les résultats qui seront enregistrés « nous appartiendront » et feront que nos entreprises seront dotées des outils partagés. Ils leur permettront, souhaitons-le, de conduire une

politique RH humaine, juste, dynamique, ambitieuse pour « le mieux vivre au travail » de tous les salariés du réseau MSA, première richesse de l'entreprise.

Les travaux conduits par les sections CFE-CGC du réseau MSA, GROUPAMA, AGRICA s'inscrivent dans la volonté d'apporter des solutions aux spécificités professionnelles des cadres dans la coconstruction des projets d'entreprises. C'est en s'appuyant sur les résultats probants obtenus que la mobilisation des cadres et salariés en responsabilité sera source de développement syndical.

Quand on veut, on peut...

L'équipe de la CFE-CGC SNEEMA

Réforme de la formation professionnelle, suite...

À effet du 1^{er} janvier 2019, la formation professionnelle se voit profondément remodelée. Lors d'un précédent numéro de notre revue, nous avons fait un état des nouvelles modalités d'organisation sachant que de nombreux décrets restaient à paraître.

Aujourd'hui, beaucoup de points sont en suspens et parmi ces derniers, le rattachement de la branche MSA au futur OPCA dit « OCAPAT » (Agriculture, pêche, industrie agroalimentaire et territoires). Le rattachement à cet opérateur est très important en termes d'appartenance au Pôle Agricole et à sa conservation. À défaut, la branche MSA serait rattachée à un autre OPCA et ne faudrait-il pas y voir alors une prémisse de démantèlement de ce Pôle ?

Jusqu'alors, en Mutualité Sociale Agricole, le FAFSEA était l'OPCA dont elle relevait tout comme les salariés de Groupama, du Crédit Agricole notamment dans le cadre du GDFPE et de l'AGECIF CAMA. Les salariés de la MSA sont des acteurs de la ruralité et font partie de la famille professionnelle qui va de la production agricole aux services liés à l'agriculture.

De plus, la MSA connaît bien les activités et problématiques de l'agriculture. Partie prenante de la section paritaire

professionnelle du FAFSEA, la MSA a été du périmètre de cet OPCA.

À partir de ces données réelles et incontestables, la CFE-CGC AGRO s'est dite très favorable au rattachement de la branche MSA à l'OPCA dénommée « OCAPAT ». L'avenir dépend à présent de l'appréciation de la DGEFP donc, suite au prochain numéro...

L'équipe de la CFE-CGC SNEEMA

MSA : quelques données à caractère politique

À l'approche des élections MSA 2020, les Administrateurs MSA CFE-CGC du réseau ont bénéficié d'une formation adaptée pour préparer cette échéance.

Le programme riche a vu l'intervention de divers responsables de la politique institutionnelle et de la Direction Générale. Nous avons souhaité en assurer une restitution fidèle et complète de façon simple.

Sur le plan institutionnel, Messieurs Pascal Cormery, Président de la Caisse Centrale de Mutualité Sociale Agricole et Thierry Manten, 1^{er} Vice-Président CFE-CGC de cette même structure, ont sans discourir apporté de l'information commentée à la cinquantaine de participants.

Pour le Président Pascal Cormery, les pouvoirs publics reconnaissent l'utilité de la MSA sur le terrain. De ce fait, la restructuration du régime agricole dans son organisation n'est pas d'actualité. Dès lors, elle se doit de prendre toute sa place au sein des Maisons de Service Au Public (MSAP), mais aussi de diversifier et développer son offre de services, de gagner en performance. Être force de propositions

aux pouvoirs publics, ne pas subir, valoriser l'organisation de proximité, montrer les actions menées, faire le bilan des avancées obtenues...

Le Plan stratégique 2025 doit permettre de satisfaire à ces volontés. Concernant la prochaine Convention d'Objectifs et de Gestion (COG), « *on ne plume pas un œuf* », il faut un « *minimum d'hommes, un minimum de budget; les événements actuels (gilets jaunes) vont le faire comprendre* ». L'Institution doit avoir une vision prospective, elle est déterminée; sur les questions budgétaires, le Ministère de l'agriculture est un fort soutien.

Concernant le 1^{er} Vice-Président Thierry Manten, l'accent a été mis sur les très bonnes relations de confiance qu'il entretient avec le Président Pascal Cormery, mais aussi sur le travail d'équipe associant la Direction Générale de la Caisse Centrale MSA. La volonté institutionnelle est bien de faire en sorte que la MSA et son réseau de 35 Caisses soient reconnus comme un acteur

incontournable de la protection sociale du monde agricole, des services de proximité en réponse aux besoins du monde rural.

François Emmanuel Blanc, Directeur Général de la CCMSA, a rappelé tout d'abord que la démocratie, la proximité, le guichet unique (service global à la personne) étaient les valeurs de l'Institution. La situation du pays impose une organisation comme la MSA: rôle d'ambassadeur, rôle de vigie, outil de réponse aux problèmes des gilets jaunes. « *La proximité, ce n'est pas le numérique, les tweets, mais de vraies gens qui parlent aux vraies gens* ».

Créer notre identité citoyenne dans les territoires est une valeur d'avenir pour la MSA. Consolider notre service socle avec un meilleur service et plus d'homogénéité, développer notre capacité d'innovation (ingénierie, accompagnement de projets...), être en capacité d'intervention pour répondre aux besoins de transformation, telles sont des orientations qui doivent auprès de nos partenaires politiques, OPA... assurer la reconnaissance et conforter le service rendu qui « est le bon pour la revitalisation des territoires ».

Sur la COG à négocier prochainement, le Directeur Général dit que « *la protection sociale du dernier kilomètre* » fait qu'on ne peut pas descendre en deçà d'un seuil, qu'il faut en accepter le coût. Accord politique au plus haut niveau pour que la MSA soit reconnue comme l'interlocuteur de référence au plan local; les branches du Régime Général sont d'accord sur ces orientations de « *parler pour le compte des autres régimes* ».

Il s'agit là d'une belle introduction qui nous permettra de mieux sensibiliser les adhérents et sympathisants CFE-CGC du réseau afin d'être des acteurs efficaces et investis dans la préparation des élections MSA 2020.

L'équipe de la CFE-CGC SNEEMA



5 GRANDES PROFESSIONS



CAVISTES



CRÉMIERS
FROMAGERS



ÉPICIER



PRIMEURS



SPÉCIALISTES
EN PRODUITS
BIOLOGIQUES

18,2
milliards d'€
de chiffre d'affaires

134 000
personnes
concourent au dynamisme
de la branche

Une branche précurseur
en matière d'avancées sociales

Une branche dynamique
en matière de formation professionnelle

+^{de} 30 accords &
avenants
ont été signés
depuis 2010

1 Parcours de
progression
organisé en 3 niveaux
de qualifications

100%
des salariés
de la branche

- ont une complémentaire santé depuis 2009
- sont couverts par le contrat de prévoyance assurant une rente éducation et une rente handicap

7 CQP
Certificats de
Qualification
Professionnelle

- Dispensés en contrat de professionnalisation
- Des centres de formation habilités sur toute la France
- Un Centre de formation dédié aux métiers de la branche

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



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

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

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES