

SALARIÉS AGRICOLLES

OUVRIER AGRICOLE ET PROGRÈS - N° 99 - JUIN 2015 - ASAVPA DE L'AVEYRON



**COMPTE
PERSONNEL
DE FORMATION**

A DÉCLARER EN LIGNE

p. 6

**OLIVIER ORGANISE
LE PRESSAGE
POUR LES CUMA
DU SUD-AVEYRON**

p. 4

Une enquête sur les salariés de CUMA

Lors de la rencontre des salariés de CUMA qui s'est tenue cet hiver à Lalo, ont été présentés les résultats d'une enquête régionale auprès des salariés de CUMA de Midi-Pyrénées, menée par la F.R.CUMA.

Quelques conclusions :

Portrait moyen des chauffeurs enquêtés :

Le salarié de CUMA est un homme. (Les rares femmes sont des secrétaires). Il a 35 ans. Il travaille en moyenne depuis huit ans dans sa CUMA. Par delà les purs chauffeurs, les salariés en CDI font souvent de l'entretien et de la maintenance, parfois de la mise à disposition des adhérents sur les élevages.

Motivation :

- 1) Le relationnel, l'esprit de groupe
- 2) La polyvalence, la diversité des tâches
- 3) La conduite du matériel
- 4) Le machinisme
- 5) Et aussi : l'agriculture, le travail en plein air, la liberté, l'acquisition d'expérience avant l'installation...

Des points positifs :

- Matériel récent, agréable à conduire
- Les responsabilités
- L'intérêt pour leur travail porté par les adhérents
- La facilité technique et physique
- Bons ateliers, outillages, hangar chauffé, bureau, douche, WC

Des points négatifs :

- Situations à risques, conduite en pentes
- Les grosses périodes avec beaucoup de concentrations,
- Gros horaires, fatigue
- Les produits phytos
- Manque de véhicules pour la logistique
- Ateliers mal équipés, mal isolés
- La solitude, le stress

Entretien annuel : c'est un temps particulier pour établir un bilan d'ensemble, un diagnostic, des recherches de solution
Ne concerne qu'un minorité de salariés. Ces derniers ne l'expriment pas comme un besoin (par méconnaissance ?)

Formations suivies : Permis poids lourd et super-lourd, conduite économique, moissonneuse, certiphyto...

Evolutions :

- **Menaces** : baisse de l'installation, baisse des adhérents. Manque d'implication des adhérents, difficultés de renouvellement des responsables.

- **Opportunités** : les besoins de main d'oeuvre et de « service complet » augmentent.

- **Evolution des postes** : projets hangars et ateliers, nouveaux automoteurs, développement de l'électronique, nouvelles responsabilités pour alléger les responsables.





50 ans, un regard vers le passé et un pas vers le futur !

50 ans ! Peut-on s'imaginer les conditions de travail de nos prédécesseurs qui n'avaient parfois que quelques heures de temps libre le dimanche !

50 ans ! Il est bon de se rappeler que les ASAVPA n'ont pas été créées par hasard. En effet, c'est suite à un décret du Ministère de l'Agriculture sur la « Vulgarisation du Progrès Agricole » (c'est ainsi que l'on parlait alors du « Développement ») que nos associations ont été créées « pour tous les salariés agricoles ». Celle de l'Aveyron a déposé ses statuts en Préfecture en 1965.

C'est ainsi que les salariés ont commencé à cesser d'être les "oubliés" du monde agricole.

Aujourd'hui nous ne sommes pas là uniquement pour se remémorer ce qui a été fait depuis 50 ans d'existence de l'ASAVPA en Aveyron. Si elle est encore là aujourd'hui, c'est qu'il y a un réel besoin d'information, de soutien et d'accompagnement des salariés de l'agriculture et tout cela dans la convivialité.

Pensons aussi à nous former afin de suivre l'évolution du monde agricole ! Pour cela il faut qu'avant la fin de l'année 2015, chaque salarié ait activé ses droits à la formation et valide ses droits déjà acquis, en créant son compte personnel de formation.

N'hésitez pas à contacter le bureau de l'ASAVPA pour toute question afin de faire remonter les différents problèmes que vous pourriez rencontrer.

Sébastien ISSALIS

Président de l'ASAVPA de l'Aveyron

50 ans

de l'ASAVPA

**20 novembre 2015
Rodez**

OUVRIER AGRICOLE ET PROGRÈS
Bulletin des salariés agricoles
de l'Aveyron

Imprimeur : HERAIL IMPRIMEUR

Directeur de Publication :

Sébastien ISSALIS

Prix du numéro : 1,60 €

ISSN 02908689

Dépôt légal à parution

ASAVPA

Association des Salariés de l'Agriculture
pour la Vulgarisation du Progrès Agricole

Carrefour de l'Agriculture

12026 RODEZ Cédex 9

05 65 73 77 36

asavpa-aveyron@orange.fr

www.pardessuslahaie.net/asavpa-aveyron



Journées sécurité : quad et tronçonneuse

L'ASAVPA met en place cet automne avec la MSA une journée de formation à l'utilisation de la **tronçonneuse** et une journée sur l'utilisation du **quad** (réservée aux personnes ayant déjà une expérience de celui-ci). Si vous êtes intéressé, contactez-nous déjà au 05 65 73 77 36 ou asavpa-aveyron@orange.fr



Olivier organise le pressage pour l'INTERCUMA du Millavois

Olivier Fabre travaille à l'INTERCUMA du Millavois. Son siège est situé à Sainte Eulalie de Cernon, au cœur du Larzac et partagé avec celui de la CUMA du Bourtalou.

L'INTERCUMA assure le «service complet» autour de plusieurs gros matériels achetés en commun par plusieurs CUMA du sud-Aveyron.

Le pressage est mutualisé entre toutes et Olivier en assure la coordination depuis deux ans.

QU'EST-CE QUI T'A AMENÉ À CE POSTE DE SALARIÉ DE CUMA ?

Mes parents étaient agriculteurs vers Cornus et l'agriculture m'a très tôt intéressé.

Après un BEPA à Saint-Affrique et un Bac pro CGEA, j'ai commencé un parcours installation et j'ai fait mon «stage six mois» sur deux exploitations à Laissac, en bovins viande, et à Lapanouse de Sévérac, en ovins lait.

Je voulais voir ailleurs. J'ai postulé à une offre d'emploi et ai été embauché à la CUMA en avril 2002.

4

Au fil du temps, j'ai vu que le matériel me plaisait plus que les brebis. Si bien que j'ai préféré rester à la CUMA plutôt que de m'installer.

Vues les contraintes de l'élevage, il est nécessaire d'être vraiment passionné pour s'installer dans ce domaine.

QUELLES SONT LES PRINCIPALES ACTIVITÉS DE L'INTERCUMA ?

L'Intercuma a été créée à la base pour le service complet et l'achat en commun de quelques gros matériels que chacune des CUMA ne pouvait pas se payer.

Au départ, dans les années 80, elle fonctionnait avec des chauffeurs embauchés comme saisonniers ou des chauffeurs de CUMA locales.

Cela a commencé par la presse puis le semis direct, la moisson, le compostage, la pulvérisation...

Les secteurs que nous couvrons sont le Larzac, Montlaur, les alentours de Millau (Aguessac) et un peu le Lézérou.

Y A-T-IL EU DES ÉVOLUTIONS DEPUIS 2002 ?

Le compostage ne s'est pas autant développé que les responsables l'avaient prévu.

Un projet de méthanisation est en réflexion où l'INTERCUMA pourrait intervenir, dans tout ce qui est transport.

L'activité de pressage s'est développée. La moisson est confiée aux salariés de la CUMA de Montlaur : la machine est à Montlaur et ils commencent plus tôt alors que je suis encore sur la presse.

On travaille aussi un peu pour les Mairies et par exemple, on a curé les fossés après les récentes inondations.

L'activité de pulvérisation augmente car, de plus en plus, les gens le font faire. En 2011, nous avons acheté un automoteur.

Pour moi personnellement, j'ai arrêté cette activité, il y a deux ans, pour des raisons de santé. C'était ça où je quittais la CUMA. L'activité a été reprise par deux salariés d'autres CUMA et je ne fais plus que du dépannage.

J'ai compensé par des journées d'ensilage sur Montlaur et plus d'heures à l'atelier.

QUELLES SONT LES ACTIVITÉS À L'ATELIER ?

Je suis beaucoup à l'atelier à partir de la fin octobre (la fin des semis) et jusqu'au mois de mars.

J'assure la révision d'ensemble de tout le matériel. En saison, on fait surtout l'entretien : le graissage, changer quelques pièces... L'hiver, on a plus de temps, par exemple pour changer un embrayage ou des roulements.

Pour les presses, tous les matériels que nous utilisons sont de la même marque, ce qui simplifie les choses et chaque chauffeur est responsable de son matériel mais pour le matériel collectif, comme les épandeurs, il y a beaucoup de casse qui nous revient dessus...

AS-TU SUIVI D'AUTRES FORMATIONS ?

Chaque année ou chaque deux ans, on a essayé que je puisse partir me former à Bernussou. J'ai fait la formation «travail du fer», la formation «hydraulique», une formation sur la conduite du matériel...

J'ai fait également le parcours de formation qui permet également de passer le permis Poids Lourd et Super Lourd.



Ste Eulalie de Cernon. Au fond, le hangar de la CUMA

COMMENT SE PASSENT LES RELATIONS AVEC L'EQUIPE DE LA CUMA ?

Avec le président, on s'appelle environ trois fois par semaine mais parfois on ne se voit pas de quinze jours... J'ai le recul pour savoir quel type de décision je peux prendre et quand je dois appeler s'il y a un gros problème.

Je ne vais pas à toutes les réunions, seulement pour l'AG ou pour les réunions où l'on discute de l'organisation, par exemple avant la campagne de pressage.

LES ADHÉRENTS S'IMPLIQUENT-ILS ?

Dans les CUMA, c'est plus petit et plus facile : les gens se connaissent bien et s'impliquent mieux. A l'Intercuma, qui a ses propres réunions, les gens se connaissent peu et sont moins impliqués.

Comme partout, les bénévoles ça devient dur... Depuis que j'ai été embauché, on voit bien une évolution : les jeunes n'ont plus envie de s'embêter avec ça. C'est pareil pour les présidences d'association dans les villages...

A l'avenir, ce sera peut-être comme dans l'Aude, où l'on va pour des opérations de paille, il y a des directeurs salariés dans les CUMA.

PEUX-TU PARLER DE L'ORGANISATION DE PRESSAGE ?

C'est une grosse période que l'on appréhende toujours un peu, qui est complexe du fait des conséquences de la météo sur le travail de récolte.

S'il y a un anticyclone et qu'il fait beau en continu durant trois semaines, cela se passe très bien, mais s'il pleut, cela met beaucoup de pression.

Il y a neuf machines qui tournent pour l'Intercuma et cela dure environ du 10 juin au 15 août pour le foin puis la paille. En 2014, ça a été un peu plus long...

Ici, je suis responsable de trois machines. Si ça menace, je fais venir des machines des CUMA voisines. S'il fait une période de beau temps après une période de pluie, on peut amener cinq ou six machines sur un même secteur. Ça demande beaucoup d'organisation...

Sur l'ensemble du secteur, il y a aussi deux presses à Montlaur, une à Saint Georges de Luzençon, une à Saint Beauzély, une à Roquefort et une à Aguessac.

Concrètement les paysans m'appellent. S'ils sont sympas, il me disent : *"j'ai fauché tant et ça va tomber tel jour"*. D'autres appellent pour le lendemain.

La priorité, c'est d'aller quand c'est le bon moment. Si c'est impossible, on donne la priorité à celui qui a appelé le premier, cela représente beaucoup de temps au téléphone dans la journée.

Pendant longtemps, c'est le président qui a assuré cette coordination. Aujourd'hui, je connais les adhérents et les parcelles et je peux indiquer aux chauffeurs où ils doivent aller. Les chauffeurs m'appellent aussi régulièrement : *"j'ai fini à tel endroit, où dois-je aller ?"*

C'est une période lourde avec de très gros horaires, s'il fait beau. Les employeurs anticipent en demandant une dérogation pour pouvoir atteindre 70h par semaine... On récupère les jours de pluie et en hiver.

UNE PÉRIODE DE STRESS ?

On a des machines très performantes et on en a gardé une vieille pour donner un peu de souplesse. Le président peut me remplacer en cas d'urgence.

J'ai l'avantage d'être sur le terrain et de connaître tout le monde. En prenant cette responsabilité, cela a fait un intermédiaire de moins. Et puis j'ai eu des compensations... Les responsabilités, c'est peut-être lourd mais c'est aussi valorisant.

Pour conduire une presse, on est seul et c'est beaucoup moins de stress que par exemple les chantiers d'ensilage où tournent sept ou huit tracteurs et où l'on dépend sans cesse des autres qui n'ont pas les mêmes habitudes pour prendre les champs.

C'est vrai qu'il faut que ça plaise. Il y a beaucoup de déplacements et de kilomètres sur la route et des horaires irréguliers en saison.

En été, il y a beaucoup de touristes sur nos petites routes : le pire ce sont les camping-cars qui sont très larges ! Mais il nous en faut : ici nos principales ressources sont l'agriculture et le tourisme...

LES INCONVÉNIENTS DU MÉTIER

Comme je l'ai dit, il y a les horaires. En dehors de l'hiver, on ne sait jamais quand on rentre le soir... Soit on l'accepte, soit il faut changer de métier !

ET LES AVANTAGES ?

Le travail est varié selon les saisons même si souvent pendant un mois, on fait toujours un peu la même chose.

On dispose de machines récentes et il y a toujours du plaisir à mettre en route un nouveau matériel.

COMMENT PRÉSENTES-TU TON MÉTIER ?

Dans mon village, tout le monde se connaît et les "salariés de CUMA" ils savent ce que c'est. Ailleurs, je me présente plutôt comme "salarié agricole".

AS-TU D'AUTRES RESPONSABILITÉS ?

Je suis au Conseil Municipal de Cornus.

Propos recueillis par Bernard GAUVAIN





Le CPF

OU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Différents dispositifs vous permettent le développement de vos compétences comme à toute personnes engagées dans la vie active. Le **Compte Personnel de Formation** complète et s'articule avec les autres dispositifs de la formation professionnelle. Il a remplacé le **Droit Individuel à la Formation (DIF)** depuis le 1er janvier 2015. Il vous est désormais personnellement attaché. Il est ouvert dès l'entrée dans la vie professionnelle jusqu'à votre départ en retraite.

C'est vous-même qui devez vous connecter au site Internet du « Compte Personnel de Formation » afin d'enregistrer les heures de DIF, dont vous avez acquis les droits au cours des six précédentes années. Votre employeur a dû (ou aurait dû) obligatoirement vous en fournir le bilan sous la forme d'une attestation. N'attendez pas qu'il soit trop tard : vous perdriez tous ces droits.

QUI PEUT BÉNÉFICIER DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION ?

Le Compte Personnel de Formation s'adresse à toute personne de 16 ans et plus (dès 15 ans pour les jeunes ayant signé un contrat d'apprentissage). Il est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

QUELLE DIFFÉRENCE ENTRE LE CPF ET LE DIF ?

Le DIF, Droit Individuel à la Formation, était lié à l'existence d'un contrat de travail aussi bien à durée indéterminée qu'à durée déterminée. Il fallait donc être salarié pour y avoir droit. À certaines conditions, une possibilité de faire valoir ses droits au DIF était prévue en cas de perte d'emploi. Les heures de DIF étaient alors converties en enveloppe financière, permettant ainsi le financement d'une action de formation. La gestion des heures de DIF dans l'entreprise était de la responsabilité de l'employeur.

Le compte personnel de formation est ouvert à tous les salariés du secteur privé

ou agricole. Les heures sont inscrites automatiquement sur votre compte d'heures. C'est vous qui disposez de ce crédit d'heures, quel que soit votre situation : salarié, ou à la recherche d'emploi. Ces heures ne sont jamais perdues, même si votre situation change (changement d'employeur, par exemple) perte d'emploi. Ce nombre d'heures de formation vous permet d'accéder à une formation, répertoriée sur une liste et vous permettant d'acquérir une qualification, une certification...

JE SUIS SALARIÉE, COMBIEN D'HEURES VAIS-JE ACQUÉRIR EN 2015 ?

Le nombre d'heures que vous allez acquérir varie en fonction de la durée de votre temps de travail. Si vous travaillez à temps plein, vous allez acquérir 24 heures en 2015 (24 heures par an les cinq premières années, puis 12 heures par an les 2 ans et demi suivants). Si vous êtes à temps partiel, vous allez acquérir un nombre d'heures calculé, pour une année complète de présence, en proportion de votre temps de travail.

Exemple : Si vous êtes à mi-temps, vous allez acquérir 12 heures au titre de votre Compte Personnel de Formation pour 2015.

DOIS-JE FAIRE UNE DEMANDE D'UTILISATION DES HEURES DE MON CPF AUPRÈS DE MON EMPLOYEUR ?

Si la formation se déroule sur le temps de travail, vous devez impérativement déposer une demande de formation auprès de

votre employeur. Il vous donnera sa réponse sur la période de formation et en fonction du type de formation, sur son contenu.

Si la formation se déroule hors du temps de travail, vous pouvez utiliser les heures de votre Compte Personnel de Formation sans en informer votre employeur. Dans ce cas, vous pouvez faire valider votre demande de formation par un conseiller en évolution professionnelle (s'adresser au FAFSEA : www.fafsea.com).

SI JE SUIS LICENCIÉ, QUE DEVIENNENT LES HEURES DE MON CPF ?

Vous conservez les heures portées au crédit de votre compte. Vous pouvez les utiliser pour suivre une formation, que vous soyez ou non indemnisé par Pôle emploi.

COMMENT LE CPF EST-IL ALIMENTÉ ?

L'alimentation du compte personnel de formation est annuelle (année civile). Le nombre d'heures de formation auquel vous avez droit est calculé à partir des données indiquées par votre employeur sur sa déclaration sociale annuelle.

C'est vous-même qui devez vous connecter au site Internet du « Compte Personnel de Formation » afin d'enregistrer les heures acquises en DIF.

N'attendez pas qu'il soit trop tard : vous perdriez tous vos droits.

QUE DEVIENT LE «COMPTEUR DIF?»

Le compteur DIF a été arrêté pour tous les salariés au 31 décembre 2014. Votre employeur devait porter à votre connaissance le nombre d'heures que vous avez acquises et non utilisées au titre du DIF, par écrit, au plus tard le 31 janvier 2015.

EXISTE-IL UNE LIMITE D'HEURES DANS LE CPF ?

L'alimentation du compte personnel de formation est plafonnée à 150 heures.

Lorsque ce plafond est atteint, le compteur n'est plus alimenté.

Toutefois les heures acquises précédemment au titre du DIF ne sont pas prises en compte dans le calcul de ce plafond.

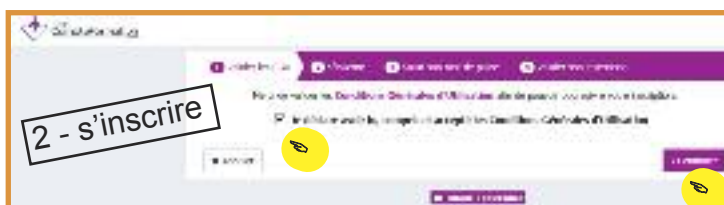
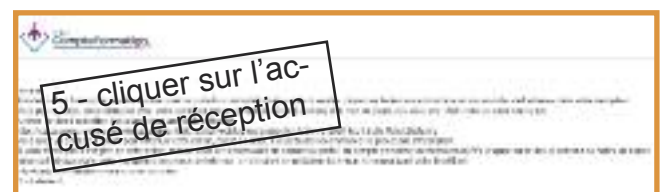


La formation continue,
un « plus » dans ma carrière !

Pour ne pas perdre mes droits,
Je crée en ligne mon Compte Personnel de Formation

Je me rends sur le site : www.moncompteformation.gouv.fr

Avant de commencer, je me munis de mon N° de MSA et de l'attestation DIF fournie par mon employeur (acquis jusqu'à décembre 2014).





Assemblée Générale

Peu de moyens... mais beaucoup de projets !

L'Assemblée Générale de l'ASAVPA s'est tenue le 11 avril 2015 à Rodez. Une AG marquée par l'émotion, du fait qu'elle marque les 50 ans de notre association, par l'inquiétude, du fait de baisses de plusieurs financements qui menacent directement notre survie, mais aussi par la richesse des échanges, tant les questions que vivent encore aujourd'hui les salariés agricoles méritent encore d'être débattues et exprimées au grand jour.

De par sa mission de développement agricole reconnue par le Ministère de l'Agriculture, l'ASAVPA a la particularité d'être au service de tous les salariés, adhérents ou non adhérents. Son objectif est que les salariés soient reconnus comme une catégorie à part entière du monde agricole et que leur parole et leur avis y soit entendus.

L'AG a permis de soulever de repérer les points nécessitant des informations plus précises, de faire remonter des difficultés vécues par les uns ou les autres au quotidien, de faire émerger de nouveaux projets.

8

L'EMPLOI AU COEUR DE L'AGRICULTURE DE DEMAIN

Cela paraît d'année en année de plus en plus évident : vu l'agrandissement continu des structures agricoles, l'emploi salarié sera de plus en plus nécessaire à l'agriculture de demain.

En dépit d'améliorations diverses qu'a connu, au fil des ans, le statut de salarié, ce métier reste encore insuffisamment connu en dehors du milieu agricole et insuffisamment reconnu et « attractif ».



L'ASAVPA se veut force de proposition pour inciter à une meilleure reconnaissance de ce métier.

MAIS LES SALARIÉS RESTENT « INVISIBLES »...

La profession se plaint qu'elle a du mal à trouver des salariés agricoles. Dans le même temps, rappelle Michel Marcoul, président de la Fédération nationale des ASAVPA, constate que ce métier reste « invisible », selon une thèse menée par Aurélie Darpeix. Il est d'ailleurs frappant qu'aucun des textes récents, PAC ou loi d'avenir agricole, n'évoque les salariés ! Qui s'orientera vers un métier dont personne ne parle ?

QUELLE IDENTITÉ POUR LES ASAVPA ?

Le monde qui a vu naître et grandir les ASAVPA, partout en France, a changé. L'agriculture a changé. Les métiers ont changé tout comme la place du travail et celle de l'action collective. Les besoins des salariés ont également changé.

Mais ces besoins sont toujours présents. Il est du rôle de l'ASAVPA d'être en permanence à l'écoute de ceux-ci et de contribuer à la recherche collective des moyens d'y répondre.

QUELLE COMMUNICATION AVEC LES SALARIÉS ?

L'ASAVPA multiplie les moyens pour informer les salariés des diverses évolutions

qui les concernent. En dépit d'une baisse des moyens, l'ASAVPA a pu maintenir le bulletin des salariés agricoles et le site Internet et pour les adhérents, le flash-infos.

Si l'accès à l'information est de plus en plus aisé grâce à Internet, d'une part celle-ci devient de plus en plus complexe et d'autre part l'info lue sur internet n'est pas toujours fiable. Echanger autour de l'information reste indispensable. D'autant que l'information qui concerne les salariés agricoles n'est pas si facile à trouver...

Le bulletin est un lien entre tous les salariés qui, tout en étant dans des métiers parfois fort différents, partagent néanmoins un statut commun. On constate d'ailleurs, dans les départements qui n'ont plus d'ASAVPA, un manque réel en matière d'information des salariés.

UNE NEWSLETTER RÉGIONALE

Compte tenu des coûts élevés des bulletins sur papier, les ASAVPA de Midi-Pyrénées ont mis en place, depuis quelques mois, une « newsletter » numérique envoyée une fois par mois à tous les salariés qui en font la demande ou nous ont communiqué leur adresse électronique.

Cette lettre numérique permet d'être plus réactif par rapport à l'actualité, de fonctionner à moindre coût et de faire profiter aux salariés des infos qui circulent et des actions qui sont menées dans les départements voisins.

BIEN VIVRE SON MÉTIER

La santé et la sécurité au travail, le bien être au travail, tant physique que psychologique font partie des priorités de l'ASAVPA.

La santé est un capital humain à préserver et notre passion pour le métier que nous exerçons ne doit pas occulter les risques de celui-ci. L'ASAVPA de l'Aveyron s'est naturellement joint à l'enquête régionale sur la santé-sécurité au travail pour les salariés agricoles, menée par des étudiants en licence professionnelle du Lycée Agricole d'Auzeville.

Parmi les objectifs :

- l'appropriation par les salariés eux-mêmes de tout ce qui concerne leur santé et leur sécurité au travail,
- la prise de conscience des conséquences à long terme de certains de leurs comportements qui parfois ne se perçoivent qu'au bout de 10, voire de 20 ans...
- la compréhension de comment les salariés eux-mêmes perçoivent ces risques qui les entourent et de comment cela évolue au fil du temps, par exemple après s'être fait peur...

RISQUES PROFESSIONNELS

En plus de cette réflexion, l'ASAVPA souhaite continuer à proposer des actions concrètes aux salariés.

C'est ainsi que, après le succès des journées en 2014, nous souhaitons organiser, au cours de l'automne 2015, une nouvelle journée de sensibilisation à l'utilisation de la tronçonneuse ainsi qu'une journée sur l'utilisation du quad.

L'ASAVPA relaiera aussi une action préparée par la CPHSCT sur la conduite des tracteurs en pente ou en terrain difficile : ce module de formation est né du besoin exprimé, dans une enquête ASAVPA, par plusieurs salariés agricoles. Ce type de situation à haut risque ne s'apprend trop souvent que par l'expérience et parfois au péril de sa vie...

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Le DIF (Droit Individuel à la Formation), né en 2004, n'existe plus depuis le 1 janvier 2015. Il est remplacé par un Compte Personnel de Formation géré individuellement par chaque salarié (voir pages 6-7).

Mais attention ! Les salariés risquent de perdre tous leurs droits acquis, au titre du DIF, durant toutes ces années. Il est donc important que **chaque salarié crée**

son Compte Personnel de Formation sur Internet (N'hésitez pas à demander de l'aide à l'ASAVPA !)

Ces droits peuvent désormais se conserver toute la vie. Ils pourront par exemple plus tard vous permettre d'affronter sereinement une période de chômage.

QUELLE ÉVOLUTION POUR LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ OBLIGATOIRE ?

Depuis janvier 2010, les salariés agricoles disposent d'une complémentaire santé obligatoire, dès lors qu'ils ont au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise. Elle est gérée en Aveyron par l'ANIPS.

La question de la perte des droits en fin de contrat a été posée lors de l'AG. Si le salarié est inscrit à Pôle Emploi, il peut, sur demande, prolonger ses droits pendant une période de six mois. Mais s'il change d'employeur, il perd tous ses droits durant une période de six mois et doit se financer lui-même une complémentaire santé !

La part payée par l'employeur est actuellement de 15%. A compter du 1 janvier 2016, elle passera pour tous les salariés à 50%, dans le cadre d'un panier minimum de soin (hors sur-complémentaire payée par le salarié).

MIEUX COMMUNIQUER SUR NOTRE PROJET, AUGMENTER LE NOMBRE D'ADHÉRENTS

Trop de nouveaux salariés agricoles ne savent pas bien ce qu'est l'ASAVPA et ne comprennent pas les enjeux de son développement.

L'ASAVPA mettra donc ses efforts à mieux expliquer son rôle, ses actions et ses missions ainsi que tout ce qu'elle peut leur apporter au niveau collectif.

MENACES FINANCIÈRES SUR L'ASAVPA

« Il y a longtemps qu'on dit qu'on est fragile : cette fois-ci on y est » s'alerte Alain Cazals. « Bien que nous soyons, dans le paysage des organisations agricoles, la seule association de salariés, on ne nous fait pas de cadeaux. On voit un à un les indicateurs se mettre au rouge ».

La subvention du Conseil Départemental (anciennement Conseil Général) a été divisée par deux. Celle du Crédit Agricole baisse d'année en année. La Chambre d'Agriculture a réduit de 2% toutes les subventions... La MSA tient : puisse-t-elle durer ! Le Fonds Social Européen ne finance plus de projets que pour les demandeurs d'emploi ; ceux qui ont un emploi sont priés d'être contents de leur sort et de ne pas demander d'avantage...

50 ANS DE L'ASAVPA

Cinquante ans de mobilisation des salariés agricoles de l'Aveyron, ça se fête ! Les « acquis » dont bénéficient aujourd'hui les salariés agricoles ne sont pas « tombés du ciel ». Au côté des syndicats, les ASAVPA ont contribué à mettre en marche les salariés agricoles et à, peu à peu, être mieux reconnus.

Ce travail n'a pas été simple tous les jours. Il a demandé beaucoup de courage et de motivation de la part des salariés qui ont contribué à faire évoluer leur profession.

La journée du 20 novembre qu'organise l'ASAVPA contribuera à mesurer le chemin parcouru, à rendre hommage à tous ceux qui se sont bougés pour améliorer la situation de tous et à réfléchir aux nouveaux enjeux pour l'ASAVPA aujourd'hui (voir aussi page 12).

En projet également, un livre-témoignage qui reprenne les grands moments de cette extraordinaire aventure collective.



Secteur nord-est Villefranche de R.

Exploitation agricole ovins lait recherche salarié pour soins animaux + conduite et autres tâches si compétence - CDD 6 mois 35 heures - poss temps partiel 2/3 temps si intéressé - A pourvoir le 15 septembre 2015 **Ref 215 024**

Secteur Laissac

Exploitation ovins lait recherche salarié pour soin troupeau et conduite matériel - compétences animalières principalement recherchées - CDD 3 mois - poss CDI - A pourvoir de suite **REF 215 022**

Secteur Mur de Barrez

Exploitation bovins viande - atelier d'engraissement - recherche salarié autonome pour soin animaux et conduite de matériel - CDI 35h/sem - A pourvoir de suite **Ref 215 021**

Secteur nord Rodez

EARL ovins - bovins recherche salarié pour aide fenaison et autres - CDD 2 ou 3 mois plein temps - A pourvoir début juin 2015 **Ref 215 020**

Secteur ouest Villefranche de Rgue

Groupement de deux employeurs ovins et caprins lait recherche salarié essentiellement pour conduite matériel - CDD deux mois (ou plus : Remplacement accident) - A pourvoir de suite **Ref 215 019**

Secteur sud Rodez

Exploitation ovins lait - bovins viande recherche salarié polyvalent pour soin animaux et conduite matériel - CDI 35 h/sem - poss location logements municipaux - A pourvoir dès que possible **Ref 215 016**

Inscription gratuite à la Bourse de l'Emploi en Agriculture au 05.65.73.77.36
Annonces en ligne sur le site : www.pardessuslahaie.net/asavpa-aveyron (rubrique offre d'emploi)

En bref... En bref... En bref...

BAREME DES SALAIRES AU 1^{ER} MARS 2015

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
100	9,61 €*
110	9.87 €
120	10,00 €
130	10,16 €
140	10,37 €
150	10,61 €
160	10,82 €
180	11,13 €

* en réalité 9.53 € mais aligné automatiquement sur le SMIC.

Cette grille concerne uniquement la convention collective : « Polyculture-Elevage ETA et CUMA ».

Autres conventions (Forêt, Espaces verts...), consulter la DIRECCTE au 05 65 75 59 32

LE « BURN OUT » SERA-T-IL CLASSÉ

MALADIE PROFESSIONNELLE ?

Le « burn out », auquel le monde agricole n'échappe pas, sera-t-il inscrit dans un texte de loi français ? L'amendement au texte du ministre du travail en faveur de la reconnaissance des maladies psychiques en maladies professionnelles, récemment en discussion à l'Assemblée nationale, apparaît comme un pas vers une reconnaissance de ce syndrome d'épuisement professionnel. Il semble pourtant que le texte ne devrait pas être adopté du fait coût très élevé que représenterait cette mesure.

Pour Pascale Venara, présidente de l'Institut de Prévention du Burnout, celui-ci peut se décrire par quatre symptômes :

B - une Baisse d'énergie, une fatigue pénétante que le sommeil, les weekends, que les vacances ne peuvent combler ;

U - une Usure émotionnelle, un déséquilibre émotionnel (sécheresse ou débordement d'émotions). Ce qui frappe, c'est le changement, la rupture avec un état habituel ;

R - la Rupture du lien, une mise à distance entre soi et l'autre qui peut se traduire par une forme de déshumanisation (cynisme, distanciation, agressivité, fuite, ...). Le travail, l'autre, les autres deviennent de « trop » ;

N - Le Sentiment de Nullité. Une baisse de performance entraîne un sentiment

de culpabilité qui abîme l'estime de soi. L'accès aux compétences est diminué voire bloqué, avec l'impression de ne plus pouvoir suivre le rythme.

Pour le sociologue du travail Henri Vacquier, le rapport des forces entre employeurs et salariés a basculé depuis les années 70, du fait du « passage du plein emploi au chômage de masse ». Qui-conque travaille aujourd'hui est confronté à une épée de Damoclès : la peur de perdre son emploi.

Ce chômage paraît pour beaucoup « inéluctable ». De ce fait « les salariés ont tendance à accepter tout et n'importe quoi et à se sur-investir » dans leur emploi ».

Il est frappant d'ailleurs de voir qu'on est passé du terme « chercher du travail » à celui de « chercher un emploi ». La réalisation de soi au travers du travail est devenue seconde. Priment désormais la « compétitivité des entreprises » et « la recherche de marge »...

Notre société devient « de moins en moins conflictuelle ».

On est passé du « conflit » au « sentiment de malaise diffus global ». Mais le conflit avait le rôle de poser les problèmes, de nommer les dysfonctionnements... et de chercher des alternatives.

Le burn out doit certes être pris en charge mais on ne peut faire l'économie d'une analyse de ses causes réelles : en fait, avec la montée du chômage, « c'est un peu toute la société qui est malade » !

NOUVEAU PRÉSIDENT POUR L'ASAVPA

C'est **Sébastien Issalis** qui assure désormais la présidence de l'ASAVPA. Il succède à Alain Cazals qui a assuré cette responsabilité durant six ans et a choisi de démarrer une activité d'artisan comme auto-entrepreneur.

Après avoir travaillé en exploitation individuelle et en Groupement d'Employeurs, puis un court moment au Service de remplacement, il est aujourd'hui salarié de CUMA.

Sébastien Issalis est aussi trésorier de la Fédération Régionale des ASAVPA et membre du CA de la Fédération Nationale des ASAVPA. Il est également élu cantonal à la MSA.

ELECTIONS À LA MSA

Du 12 au 27 janvier 2015, plus de 800 000 adhérents ont participé aux élections de la MSA.

En ce qui concerne le collège "salarié" (deuxième collège : production et orga-

nismes), le pourcentage moyen de participation est de 23 % en Midi-Pyrénées et de 33 % en Aveyron.

Sur 136 élus salariés en Aveyron, 56 l'ont été au titre de la CFDT, 43 de FO, 31 de la CGC et 6 de la CGT.

Parmi eux, sont membres du CA de la MSA MPN : Roselyne Savignac et Ginette Sancet (CFDT), Jacky Routaboul (FO), Jean-Paul Vergély (CGC).

UNE AROPA POUR TOUS LES RETRAITÉS AGRICOLES

L'AROPA de l'Aveyron a été créée le 30 septembre 2014. Elle a intégré le réseau national des AROPA.

Elle s'adresse à tous les anciens salariés du monde agricole, retraités des exploitations, entreprises et des organismes professionnels agricoles et agro-alimentaires, sans exclusivité.

L'association est apolitique, non confessionnelle et indépendante de toute organisation professionnelle ou syndicale.

L'AROPA se propose de :

- Vous donner, à partir du contrat de groupe AROPA, une vision synthétique des tarifs et des garanties des complémentaires santé, nationales ou locales, auxquelles vous pourrez adhérer à des tarifs préférentiels,

- Vous permettre d'obtenir des réductions auprès de partenaires nationaux, départementaux et régionaux,

- Vous permettre d'adhérer à une association nationale qui informe et défend les intérêts des retraités agricoles,

- Vous permettre de développer de la convivialité.

Elle ne se substitue pas aux amicales d'entreprises ; elle est apolitique, non confessionnelle et indépendante de toute organisation professionnelle ou syndicale.

Consultez le site www.fnaropa.fr

et n'hésitez pas à nous contacter au 05.65.68.61.24 ou 05.65.68.38.11.

En 2015, j'adhère à l'ASAVPA, je soutiens l'ASAVPA,

...et je reçois le Flash-info quatre fois par ans !



J'adhère à l'ASAVPA

Renvoyer le coupon réponse à : **ASAVPA Carrefour de l'Agriculture 12026 RODEZ CEDEX 9** accompagné d'un chèque de 20 € à l'ordre de l'ASAVPA

NOM..... Prénom.....

Adresse.....

Tél mail.....

- verse sa cotisation 2015 de 20 € (chèque à l'ordre de l'ASAVPA)
 souhaite recevoir (cocher la case de votre choix) : *opinel* ou *gants de travail*
 souhaite recevoir les offres d'emploi par SMS au (tel portable) :

NOS ACTIVITÉS SONT RÉALISÉES AVEC L'AIDE DE :



**Rodez
20 novembre 2015**

50 ans

de l'ASAVPA de l'AVEYRON



50 ans de la vie des salariés agricoles de l'Aveyron
Se rappeler - Comprendre - Rendre hommage - Préparer l'avenir