

SALARIÉS AGRICOLES

OUVRIER AGRICOLE ET PROGRÈS - N° 95 - DÉCEMBRE 2013 - ASAVPA DE L'AVEYRON



UNION DES CONSEILS DES DISTRICTS (RAIONS) DE
MOLDAVIE (UORM)

CONF SELF-ASSESSMENT EXERCICE - KICK OFF MEETING

VISITE D'INFORMATION "FÉDÉRATION NATIONALE DES
SALARIÉS AGRICOLES"

**QUELS SONT VOS BESOINS
PROFESSIONNELS ?**

VOTRE AVIS NOUS INTÉRESSE !
GRANDE ENQUÊTE 2014

**A LA DÉCOUVERTE DES
INSTITUTIONS EUROPÉENNES**

DES SALARIÉS AGRICOLES EN VOYAGE À
BRUXELLES

p. 6



La M.S.A.

La M.S.A., tout le monde en a entendu parler ! C'est elle qui nous verse nos prestations santé ou diverses allocations. La Caisse de Mutualité Sociale Agricole porte en son sigle sa définition : c'est elle qui encaisse les cotisations **sociales** auprès des employeurs et des salariés **agricoles** (pour ces derniers par prélèvement direct sur salaire) et les restitue **solidairement** sous forme de prestations maladie, allocations familiales ou pensions de retraite, selon les droits acquis par chacun.

Son originalité par rapport au régime général est :

- Le **guichet unique** : les diverses caisses (Sécurité Sociale, Caisse d'Allocations Familiales, Caisse de retraite) sont fusionnées dans une même institution.
- Une **spécificité agricole et rurale** avec des antennes de **proximité** dans les territoires ruraux éloignés.
- Une assise démocratique avec **des délégués élus** par « collègues » (Chefs d'entreprise, salariés, employeurs)



La MSA nord-Midi-Pyrénées en quelques chiffres

- 252 000 ressortissants (25 % de la population)
- 320 millions d'€ collectés
- 1 milliard d'€ reversés
- 22 000 enfants à charge
- 150 000 retraités
- 22 000 salariés déclarés
- 26 000 chefs d'exploitation

Les jeunes étaient au centre de la réflexion de la MSA lors de son Assemblée Générale le 13 septembre 2013 à Montauban. La parole leur a été donnée.



Pour le président, Jacques Bernat, « *la Protection Sociale peut sembler aux jeunes comme un acquis. Elle ne peut pourtant exister sans leur engagement à porter, dans les territoires où ils vivent, les valeurs du social et de la solidarité. A eux, avec leur sensibilité propre, de s'y engager à notre suite !* »

MSA Midi-Pyrénées nord : 4 sites et 10 antennes



Le saviez-vous ?

Elections en 2015

En 2015, les nouveaux délégués MSA seront élus partout en France et donc aussi dans votre canton.

La MSA , c'est aussi...

La MSA, c'est aussi la prévention des risques professionnels, l'action sociale, le soutien aux initiatives locales et aux micro-crèches, la prévention du suicide, le soutien à certaines associations comme l'ASAVPA, Présence Verte...

Le regroupement des services

Désormais chaque département est spécialisé dans un domaine de prestation. Cette réorganisation a généré pour certains salariés des retards dans le paiement des prestations, qui devraient peu à peu rentrer dans l'ordre.



Cette chaîne humaine qu'est notre association

Les membres de l'ASAVPA se joignent à moi pour vous adresser en toute simplicité et très chaleureusement **tous nos meilleurs vœux de bonne et heureuse année 2014** ainsi qu'à vos familles.

Que cette année soit riche en actions, rencontres mais surtout partage et amitié dans notre association de salariés agricoles. Alors n'hésitez pas, rejoignez nous !

Le premier pas est difficile, je l'avoue, mais après **que du bonheur** pour porter ensemble vos projets, vos attentes, et discuter en commun de divers sujets !

Le but de notre bulletin est aussi et avant tout d'informer les lecteurs. Vous découvrirez dans ce numéro le compte rendu du **voyage à BRUXELLES** pour deux d'entre nous. Un séjour du 14 au 16 novembre à la rencontre des institutions européennes, avec une délégation de 25 membres des ASAVPA de toute la France.

Vous trouverez aussi le compte rendu d'une journée de formation et d'échange qui s'est déroulée à RODEZ cet automne en partenariat avec la MSA avec comme thème **la gestion du stress**.

Je voudrais aussi attirer votre attention sur **une nouvelle enquête** pour mieux vous connaître, présente dans ce numéro.

Les salariés évoluent, chacun dans **des situations différentes**, leurs métiers ou statuts sont très variés. Présents dans une grande diversité de productions plus ou moins connues, c'est **la vie de chacun d'entre vous qui nous intéresse**, afin de rendre nos activités et nos bulletins plus pertinents.

Merci d'avance d'y passer quelques minutes ; **votre réponse est très importante pour nous**, et permettra aussi de mieux vous connaître. Elle est aussi un soutien à nos actions dans l'intérêt de tous.

Une dernière chose, après j'arrête, c'est promis ! Pour l'avenir **une grande interrogation** se pose sur le devenir de nos actions ?

L'ASAVPA, avec ses partenaires toujours présents, a porté des projets fabuleux ; de belles choses ont été faites. Tout ceci grâce à ces femmes et ces hommes qui ont cru à leur avenir et au bien fondé de leurs actions : je les en remercie.

Mais aujourd'hui notre élan s'essouffle malgré la bonne volonté de tous. **Ensemble avec cette chaîne humaine qui est votre association, portons de nouveaux projets !**

Venez goûter sans distinction à ces merveilleux moments partagés. Je m'engage personnellement à un accueil des plus chaleureux. Merci à tous et encore bonne année 2014 !

Jean-Pierre Soulié,
salarié agricole,
membre du CA de l'ASAVPA

OUVRIER AGRICOLE ET PROGRÈS

Bulletin des salariés agricoles
de l'Aveyron

Imprimeur : HERAIL IMPRIMEUR

Directeur de Publication : Alain CAZALS

Prix du numéro : 1,50 €

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

aveyron.asavpa.asso.fr



La prairie une richesse à valoriser

La **prairie** était au coeur de la journée d'échange et de démonstration organisée l'automne dernier à Montlaur par la FDCUMA de l'Aveyron et du Tarn qui a présenté de nouveaux matériels disponibles sur le marché et qui pour la plupart, au vu de leur prix, sont avantageux en achat collectif.

Représentant 80 % de la SAU de l'Aveyron, la prairie est aussi la première ressource alimentaire des exploitations d'élevage ovin et bovin. Comment la travailler de manière à optimiser la ressource et améliorer la qualité des fourrages ? Comment économiser sur le principal poste de dépense des exploitations d'élevage, la mécanisation ? Comment s'adapter ainsi aux évolutions climatiques ?

Entretenir

Herses de prairie, herse étrille

Souvent mises au point dans des exploitation en agriculture biologique les herses de prairie se répandent aujourd'hui sur tous types d'exploitations agricoles. Elles permettent sous des formes multiples de s'adapter à l'objectif fixé. Elles sont conçues pour gratter et aérer la terre, pour assurer un désherbage mécanique, enlever les mousses ou bien encore niveler le terrain (taupinières...)

La terre ne doit être ni trop sèche ni trop humide. L'avancement est rapide car c'est en partie la vibration de la dent qui assure le travail. La largeur peut être importante (jusqu'à 6 m). La météo qui suit doit être au temps sec pour éviter une germination d'adventices. Dans les terres lourdes, on préfère des modèles avec des dents en forme de couteaux qui pénètrent mieux dans le sol.



Herse étrille



Herse de prairie



4

Fertiliser

Valoriser composts et lisiers

Les **épandeurs à hérissons verticaux** se répandent de plus en plus. Celui-ci (ci-dessous) est muni d'un «tablier» qui permet... Il est aussi muni d'un Débit Proportionnel à l'Avancement qui permet une meilleure précision et une meilleure régularité, tant en largeur qu'en longueur. Le compost est d'autant plus intéressant que les parcelles sont éloignées



car une benne compostée équivaut à trois bennes non compostées. Concentré en Potasse (K) et phosphore (P), le compost limite aussi le salissement.



Les **rampes à pendillards adaptées sur une tonne à lisier**, comme celle ci-dessus, permettent un écoulement du lisier par gravité et au plus près de la prairie, ce qui améliore la régularité de la répartition et limite les odeurs. Certains modèles à patins ou disques permettent d'enfourer directement dans la prairie.

Recharger

Recharger une prairie consiste à implanter dans la prairie de petites graines de fourrage à moins d'un cm de la surface sans détruire la végétation en place. Si le semoir de semis direct pour céréales est souvent utilisé (ci contre en haut à droite), on lui reproche parfois un écartement entre les rangées trop important (13 à 17 cm). On utilise alors des semoirs en ligne ou à la volée, qui peuvent être combinés avec une herse de prairie ou des outils à disques ou à socs, selon la nature du sol.



Quand recharger ?

- Lorsque le pourcentage de bonnes graminées et légumineuses est compris entre 30 et 70 %.
- S'il est inférieur à 30 %, il est préférable de resemer la prairie.
- S'il est supérieur à 70 %, continuer à améliorer la prairie par d'autres pratiques (fauche et pâturage au stade optimal, fertilisation)



Récolter

Les mélanges à base de céréales et de légumineuses sont appréciés pour leur apport en protéines, leur complémentarité dans le temps et dans l'espace et pour la résistance des légumineuses à la sécheresse.

La luzerne présente néanmoins des difficultés spécifiques à la récolte du fait que sa richesse nutritionnelle, et notamment en azote, est dans les feuilles qui deviennent extrêmement fragiles une fois sèche.

Outre les précautions bien connues comme récolter aux heures les plus humides de l'été, il va s'agir de trouver un matériel particulièrement «doux» qui préserve la feuille lorsque l'on fane ou andaine.



▲ Le **retourneur d'andain** permet de faner en conservant les andains de la faucheuse, simplement en retournant l'andain et en le déplaçant sur un sol sec. Il permet de remplacer le fanage par éparpillement en séchant le sol et le foin en même temps. Il évite les souillures dues au passage des roues. La vitesse des rotors est réglable et il est possible d'avancer rapidement avec des «toupies» qui tournent lentement.

▲ Cet **andaineur solaire** (ci-dessus) permet de travailler de grandes largeurs tout en travaillant en vitesse lente.

Ces deux outils ont eu de bons résultats lors de tests, quand à la teneur azotée du fourrage à la fin du séchage.

Broyeur sous clôture

Ce broyeur permet d'assurer mécaniquement l'entretien en bordure de haies ou sous les clôtures, donc sans utiliser de produits phytosanitaires. Le disque protecteur va au plus près et contourne les obstacles et piquets, protégeant par ailleurs les couteaux placés en dessous et en retrait.



Tracteur de montagne

Venu d'Autriche, pays alpin, ce tracteur a un centre de gravité très bas. Des roues jumelées (mais étroites) assurent tenue dans les pentes et sécurité. Le gyrobroyeur, est ici fixé sur l'essieu avant. Cet outil permet de travailler des zones en pente, aujourd'hui délaissées pour des raisons de sécurité.





LES ASAVPA À

Comprendre les institutions et y faire entendre la voix

La Commission



Du 14 au 16 novembre 2013, une délégation de 25 membres des ASAVPA de toute la France partaient à la rencontre des institutions européennes à **Bruxelles**. Organisé par la Fédération Nationale des ASAVPA et l'IFOCAP, le voyage a permis de nombreuses rencontres avec des membres des diverses institutions ainsi qu'avec des organisations professionnelles agricoles. L'objectif était de mieux comprendre ces **nouveaux processus de décision**, d'entrer dans les lieux où s'élabore **la P.A.C.** et d'y faire entendre **la voix des salariés agricoles**.
Ci-contre les 3 piliers du «triangle décisionnel»...

Cette institution **politiquement indépendante** des Etats membres dans son ensemble. Elle est le **moteur** des propositions, elle a aussi en charge de **faire exécuter les décisions**. Elle est composée de commissaires dans leurs États respectifs. Les salariés ont pu rencontrer Axel de Martène, assistant de commissaire à une responsabilité particulière, l'ensemble des 28 commissaires.

Le Parlement européen



Le Parlement européen est composé de 766 députés européens, élus au suffrage universel direct. 74 sont français. **Le Parlement représente les citoyens. Il sera, au suffrage universel, réélu le 25 mai 2014.** Depuis l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne en 2009, son rôle est **égal** à celui du Conseil de l'Union Européenne : Un texte ne peut être **validé sans l'accord des deux structures**. Le Parlement vote les lois et contrôle l'ensemble des institutions européennes. On y retrouve **les mêmes tendances politiques que dans chaque État**, avec par exemple une vision plus libérale ou plus sociale de l'Europe. Même si les médias et nos représentants politiques en parlent peu, c'est là que sont votées **un grand nombre des lois** qui nous concernent ! Elles sont ensuite transposées dans le droit de chaque État par les Parlements nationaux.
Photo : rencontre avec le député européen Jean-Paul Gauzès (nord-est) et avec Jacques Loyau, assistant parlementaire du député Eric Andrieu (sud-ouest), expert sur les questions agricoles.

BRUXELLES

européennes les Salariés Agricoles !

n européenne



mbres a pour mission de défendre **les intérêts de l'Eu-**
s qui seront ensuite votées par le Conseil et le Parlement.
composée de **28 «commissaires»**, souvent des anciens mi-

Michel Barnier, commissaire européen français. Si chaque
es propositions de lois sont adoptées par l'ensemble des

Conseil Economique et social Européen



D'autres institutions jouent un rôle complémentaire ou de conseil : Cour de Justice, Cour des comptes, Conseil Economique et Social (dont nous avons rencontré un membre), Comité des Régions , Banque Centrale Européenne...

Comité des régions



s
ents du
ngle
ionnel

Le Conseil de l'Union Européenne



Le Conseil a pour mission de représenter **les intérêts des 28 États membres**.

Son rôle est **égal** à celui du Parlement.

Il rassemble les ministres concernées par les lois en débat. Chaque État dispose d'un certain nombre de voix

Les décisions sont prise à la **majorité qualifiée** avec possibilité d'une **minorité de blocage**.

Chaque vote est donc précédé d'une phase intense de **négociations** entre petits et grands États ayant des intérêts convergents sur un point précis. A chacun de tenir bon sur ce qui lui paraît essentiel... et de lâcher sur l'accessoire.

Photos prises dans la « Représentation Permanente » de la France auprès de l'Union Européenne (= ambassade) où se préparent les Conseils. Rencontre avec Aurélie Darpeix, déléguée adjointe aux affaires agricoles.

Les relations humaines, au cœur de l'organisation du travail

Travailler à plusieurs dans une petite exploitation ou entreprise agricole ne va pas toujours de soi. Même lorsque les relations semblent tout à fait cordiales, vivre et travailler ensemble au quotidien peut donner lieu à des non-dits, des incompréhensions ou des frustrations. Ainsi par exemple, pour le salarié, lorsque l'organisation du travail est défailante, lorsque les consignes sont vagues, lorsque le salarié manque de clarté sur sa marge d'autonomie ou encore que des choses importantes ne se disent pas de peur que l'employeur ne les prenne mal...

Une journée de formation et d'échanges s'est déroulée à Rodez cet automne sur le thème de la gestion du stress, organisée en partenariat par l'ASAVPA et la MSA. Toutes ces questions y ont été évoquées, permettant de dégager quelques points sur lesquels être vigilants et donnant aux salariés présents des outils pour améliorer leur situation.

LE SALARIÉ PARTOUT ET NULLE PART

Pour un meilleur «vivre ensemble», une réflexion sur l'organisation du travail est de plus en plus indispensable dans toute entreprise. Elle inclut la répartition des tâches entre tous, en vue d'une meilleure efficacité et de la satisfaction de tous les acteurs. Elle comprend des aspects de relations humaines, de droit du travail, de réflexion sur la rentabilité ou encore de délégation des tâches. Elle demande de l'anticipation. Elle exige beaucoup de dialogue afin que le salarié trouve toute sa place dans l'entreprise.

Parfois on attend du salarié de grosses prises de responsabilité mais dans le même temps, on ne le consulte pas ou ne tient pas compte de son avis... Son rôle n'est pas toujours très clair. On attend de lui beaucoup d'initiatives et d'autonomie...mais d'ailleurs, on ne lui donne pas les moyens matériels de cette autonomie.

L'attente vis-à-vis de lui peut être contradictoire : « Parfois le salarié est partout pour travailler mais nulle part dans l'organisation du travail ». Les consignes peuvent être floues comme si « tout allait de soi » et du fait « qu'il n'y a pas besoin d'avoir fait Polytechnique pour traire les brebis ».

LE PLUS DUR : ÊTRE PRÊT À CHANGER !

Être pratique, efficace et organisé ne va pas de soi. Cela ne s'apprend pas toujours à l'école. Prévoir est un exercice difficile, surtout lorsque l'on a le nez sur le guidon. Bien souvent, constate Philippe Millet, conseiller en prévention de la MSA, « on part du principe que le salarié ne sera jamais malade ! On ne prévoit pas tous les cas de figure, alors que l'on sécurise beaucoup mieux les choses lorsque toutes les situations ont été pensées. En fait on sait en général anticiper sur les problèmes des animaux mais beaucoup moins bien sur ceux des hommes ».



Philippe Millet, conseiller en prévention à la MSA : « On part du principe que le salarié ne sera jamais malade ! »

Et si « trop d'organisation tue l'initiative », à l'inverse l'improvisation permanente ou une irrégularité excessive dans les horaires peuvent dissuader de pratiquer ce métier.

Un œil extérieur est bien souvent nécessaire. Celui du salarié peut y contribuer mais à deux conditions : que l'employeur soit en capacité d'entendre ces remarques sans les vivre « comme des critiques » et d'être prêt à changer (« le plus dur ! ») et aussi que le salarié sache amener ses observations ou propositions...avec suffisamment de tact pour qu'elles portent leurs fruits.

ON N'A PAS LE CHOIX !

On le voit bien, une bonne organisation passe par un dialogue de qualité, par une association du salarié aux décisions, par des temps et des lieux précis et réguliers pour faire le point. Dire ce qui va et ne va pas est un exercice à la fois simple et difficile. Il est plus aisé pour le salarié de dire que « tout va bien » ou pour l'employeur de penser que puisque l'on échange régulièrement pour prévoir ou répartir le travail, ces temps ne sont pas nécessaires...

Les temps de bilan sont pourtant indispensables. Ils permettent de parler de questions plus difficiles à aborder : horaires, salaires, congés, formation professionnelle, projet personnel et évolution de carrière. Ils peuvent contribuer à corriger le tir ou faire évoluer le poste du salarié plutôt que de fonctionner dans la routine : « ça a toujours été comme ça » ou dans la fatalité : « on n'a pas le

choix ». Tôt ou tard, tout cela amène la démobilité...

TU ME COÛTES CHER !

Ces temps de dialogue sont l'occasion pour le salarié d'évoquer son « besoin de reconnaissance ». Pour Valérie Demay, Psychologue du travail, du cabinet Tisalis de Toulouse, qui intervenait au cours de cette journée, « le salarié qui s'investit attend des retours sur trois plans : en termes de salaire, de remerciement et d'évolution de carrière. Mais parfois, il n'y a rien des trois... ». Parfois même, le salarié s'entend répéter à longueur d'année « qu'il coûte cher » !

Le salarié insatisfait sur tel ou tel plan a besoin de lieux pour pouvoir le dire mais aussi de se sentir légitime, aux yeux de l'employeur, pour le faire. « Reconnaît-on ou non le salarié un rôle pour faire remonter les problèmes, pour dire ce qui ne va pas ? ». Il doit savoir oser dire « non » à un employeur lorsque celui-ci ne lui donne pas les moyens d'exécuter la mission qu'il lui confie. Encore faudrait-il qu'il s'en sente capable... C'est ainsi que des salariés vont accepter peu à peu des tâches au détriment de leur santé ou même de leur sécurité.

Se pose alors la question de l'image ou l'estime de soi. Elle s'appuie sur la reconnaissance par des tiers de sa valeur. L'absence de reconnaissance abaisse cette confiance en soi, diminue la qualité de la relation et nourrit de la frustration.

NE PAS DEVENIR «SON PROPRE BOURREAU»

Un autre facteur de stress est la pression au travail. Nul n'y échappe, employeur ou salarié. Il ne s'agit pourtant pas de la même pression. Le salarié peut se retrouver sous la pression d'objectifs à atteindre et d'une exigence de rentabilité toujours plus grande, mais il n'a néanmoins pas à porter la charge de l'entreprise. A parfois confondre le rôle de l'employeur du sien, le salarié peut devenir, sans s'en apercevoir, « son propre bourreau ».

Parce qu'il aime le travail bien fait, parce qu'il se plaît et même se passionne pour son travail, parce qu'il supplée parfois à un employeur, pris par des responsabilités professionnelles ou autres, le salarié

s'investit alors sans compter et « travaille comme pour lui », toutes attitudes particulièrement appréciées de son employeur. Mais s'il n'y prend garde, il peut se trouver « usé » au bout de quelques années. Le « surinvestissement » cède alors la place à la « démobilité ».

Au départ, le salarié dira sans doute se trouver « stressé ». Mais si ce stress s'installe, une fatigue psychique peut apparaître puis une fatigue physique. Dans des cas extrêmes, on peut arriver à la dépression ou à ce qu'on nomme aujourd'hui le « burn out » (éprouement psychique). Ce processus ne s'installe souvent que progressivement. Parfois le salarié s'en rend compte et corrige la situation, parfois il n'en a pas conscience et c'est une personne extérieure qui doit l'alerter.



Valérie Demay, psychologue du travail : « le salarié qui s'investit attend des retours en termes de salaire, de remerciement et d'évolution de carrière »

ON FONCTIONNE EN SURRÉGIME, C'EST GRISANT

Que s'est-il passé ? Le stress est une réaction indispensable à notre survie : il nous permet de braver ou fuir le danger. Face à une menace, des tas de mécanismes physiologiques (décharges d'adrénaline...) se mettent en route pour oxygéner notre cerveau et mettre en condition notre organisme de surmonter l'épreuve : « on fonctionne en surrégime : c'est grisant ! » Si le processus, à l'origine positif et naturel, se renouvelle trop souvent, il en vient à épuiser l'organisme : d'où des troubles du sommeil, maux de tête, affaiblissement du système immunitaire, grande fatigue, irritabilité... Le phénomène s'aggrave si ses causes sont « imposées plutôt que choisies, chroniques et cumulatives ». De là peut naître aussi un sentiment de dévalorisation de soi, le sentiment de « ne pas être à la hauteur » qui vient lui-même accentuer en boucle ce phénomène.

Comment y faire face ?

- En identifiant le processus qui permet de le repérer suffisamment tôt pour réagir quand il est encore temps.
- En se ménageant des temps de pause, par exemple une activité extérieure qui soulage mentalement, une vraie activité de plaisir qu'on a choisie, sans contrainte de temps et sans comptes à rendre à qui que ce soit.
- En acquérant peu à peu l'expérience de situations compliquées : cela renforce intérieurement et permet d'assumer plus et mieux.

TROUVER UN SOUTIEN SOCIAL

Au niveau de l'entreprise, il en va bien sûr en premier lieu de la responsabilité de l'employeur qui peut agir sur les causes de stress, liées à une mauvaise organisation du travail, et en posant un cadre qui permette de faire remonter d'éventuels dysfonctionnements. En second lieu, le salarié doit apprendre à faire exprimer les problèmes car il ne dispose pas de toutes les clés pour les résoudre. Si la situation n'évolue pas, il ne lui reste malheureusement souvent qu'à aller voir ailleurs...

Autre recommandation : ne pas rester isolé face à ces questions, en parler à ses proches ou à des collègues, ne pas laisser un collègue en difficulté seul face à ses difficultés...

A plusieurs on est plus fort et on analyse mieux la situation. On trouve des solutions ou des mots pour exprimer les difficultés et on évacue des émotions trop fortes. S'entourer le plus possible afin de trouver un soutien affectif ou matériel, social, d'estime ou d'information.

Sur ces derniers plans, les ASAVPA ont certainement un important rôle à jouer en mettant en lien entre eux les salariés agricoles.

Bernard Gauvain



Les salariés présents ont été invités par groupes à faire des analyses de situations

Canton Baraqueville

CUMA recherche salarié pour conduite de matériel dans une équipe - CDI 35 h / sem - A pourvoir en février 2014
Ref 214 001

Pas-de-Calais

Syndicat mixte recherche aide berger avec chien pour soin, agnelage et garde troupeau sur le site de Cap Blanc Nez - formation agricole exigée - bon contact vec le public - CDD 1 an renouvelable - équivalent à adjoint technique deuxième

classe - Logement proposé sur la période de garde du 1 mai au 31 octobre - A pourvoir rapidement.

Ref 213 061

Aude

Domaine agricole recherche berger avec expérience pour soin, garde, alimentation d'un troupeau de 200 brebis viande - CDD 2 semaines vers fin décembre - Remplacement congé du berger titulaire - dates selon disponibilité - chien de berger requis - Peut se renouveler plusieurs fois dans l'année - logement proposé
Ref 213 059

Canton Cornus

Gaëc en production porcine recherche salarié h/f pour aide élevage - CDI 35 h / sem - A pourvoir en janvier 2014
Ref 213 058

Canton Marcillac

Exploitation agricole recherche salarié pour travail ovins lait et vigne - CDD 6 mois à pourvoir rapidement - 22h30 / semaine (l'après-midi)
Ref 213 055

Inscription gratuite à la Bourse de l'Emploi en Agriculture au 05.65.73.77.36
Annonces en ligne sur le site : veyron.asavpa.asso.fr (rubrique offre d'emploi)

SOCIAL

LA RÉFORME DU CONGÉ PARENTAL SOUMISE À L'ASSEMBLÉE NATIONALE

Permettre au second parent, le plus souvent le père, de plus s'impliquer dans la vie familiale à l'arrivée d'un enfant, tout en aidant les femmes à ne pas être tenues trop éloignées du monde du travail après un congé, voilà le double but visé par la réforme pour l'égalité adoptée en septembre 2013 par le Sénat et qui devrait être débattue à la fin janvier à l'Assemblée Nationale.

Le congé parental, aussi appelé Complément de Libre Choix d'Activité (CLCA) n'a jamais été destiné aux femmes unique- Mais la parentalité après la naissance reste trop souvent associée à la mère. Pour preuve, seuls 3 % des bénéficiaires de ce congé sont aujourd'hui des hommes. Le projet de loi pour l'égalité entre les hommes et les femmes a pour objectif de faire de la parentalité une double réalité.

Parmi les points clés de la réforme : la partage du congé parental entre les deux parents. Ainsi, à compter du 1^{er} juillet 2014, les parents d'un premier enfant auront droit à six mois congé en plus des six mois alloués, à condition qu'ils soient pris par le second parent. De même qu'à

partir du second enfant, sur le congé maximum de 3 ans disponibles, 6 mois seront réservés à l'autre parent. Aucun de ces congés n'est bien sûr obligatoire, mais ils seront, le cas échéant, aménageable à convenance et les parents pourront ainsi fractionner la période de 6 mois en plusieurs périodes mais également garder une activité professionnelle à temps partiel (de 50% à 80% du temps de travail). D'ici à 2017, le ministère espère bien faire passer les bénéficiaires du congé parental de 18 000 à 100 000 chez les hommes.

Légitimité du père en tant que tel

Cette mesure n'a pas pour seulement pour but de mieux répartir les tâches parentales et de faciliter la présence du père sur le lieu d'enfance, elle vise également à re-légitimer la paternité. Car si les femmes souffrent du diktat des stéréotypes, les hommes en pâtissent également, notamment au travail. Une étude réalisée par l'IFOP pour le ministère du Droits des femmes vient d'ailleurs appuyer ce constat. Alors qu'une écrasante majorité des Français (toutes catégories sociales, bords politiques et âges confondus) sont favorables à une réforme du congé parental, 56 % estiment que les entreprises ne facilitent pas les pères à s'investir dans leur rôle de père. Présentisme, risque professionnel,

manque de considération, incompréhension de la hiérarchie et des pairs... la pression est bel et bien présente. Un employé quittant le travail pour aller chercher ses enfants à l'école ? Cela paraît juste et équitable, mais difficilement envisageable dans la pratique et dans les faits. Prisonniers de normes archaïques trop ancrées, les hommes souffrent autant que les femmes du cliché de l'homme dont la réussite se traduit par la performance professionnelle continue. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est donc une nécessité féminine autant que masculine.

Faciliter la reprise du travail

Outre un meilleur partage des responsabilités, la réforme garantira un suivi facilitant le retour à la vie professionnelle du parent qui aura fait le choix de s'interrompre afin d'éviter le décrochage et la perte d'employabilité. Avant la fin du congé, un parent n'étant pas déjà en entreprise sera contacté par Pôle Emploi et pourra notamment accéder à des formations.

D'ici la fin du quinquennat, la réforme prévoit également la création de 275 000 solutions d'accueil, dont 100 000 en crèches. Un point qui fait effectivement défaut aujourd'hui en France et qui est en cause dans de nombreux décrochages professionnels.

Le questionnaire, joint à ce bulletin, est à nos yeux important !

Non ce n'est pas une énième enquête dont on ne sait jamais quelle est son utilité et ce dont on fera des résultats !

Le questionnaire joint à ce bulletin est à nos yeux important.

En 2014, les salariés agricoles restent trop souvent les oubliés du monde agricole. Ou du moins des acteurs méconnus.

Les médias en parlent rarement. L'Administration s'en préoccupe peu. On connaît mieux le nombre de brebis, de vaches ou de tracteurs qui peuplent nos campagnes que le nombre de salariés agricoles ! Et encore moins comment ils vivent leur métier et ce qu'ils aimeraient en exprimer.

Vous êtes nombreux à nous contacter tout au long de l'année. L'ASAVPA fait de son mieux, avec ses petits moyens, pour répondre à vos questions ou pour répercuter vos soucis auprès de vos responsables.

Il y a près de 50 ans que notre mouvement a été créé, grâce à l'énergie dont ont fait preuve à l'époque des salariés prêts à tout pour faire reconnaître leur métier, le rendre respectable et améliorer la situation concrète de chaque salarié.

Cette situation est incontestablement meilleure que dans les années 60. Pour autant notre société a changé et la mobilisation collective pour améliorer sa condition est toujours d'actualité. Plus encore peut-être en période de « crise » où la solidarité entre nous peut jouer à plein son rôle, si chacun accepte de jouer « collectif ».

Pour mieux connaître tes préoccupations, tes interrogations, et tes souhaits, nous avons élaboré un petit questionnaire joint à ce bulletin.

Inutile de le dire, c'est avec une vive impatience que nous attendons ta réponse !

Outre qu'elle nous aidera à préparer l'avenir, à faire des propositions qui correspondent à tes attentes, ta participation sera pour nous vécue comme à un encouragement à poursuivre le travail de l'ASAVPA, alors qu'équilibrer nos subventions deviennent, année après année, d'année en année de plus en plus difficiles à obtenir, alors que chacun étant de plus en plus suroccupé, la mobilisation dans les associations n'attire plus toujours autant que pourtant elles le méritent.

Quelques minutes suffisent pour répondre. Si une question t'ennuie, tu peux la sauter ! Une enveloppe T a été jointe à cet envoi afin de faciliter la tâche.

Nous comptons sur toi !

L'équipe de l'ASAVPA

En 2014, j'adhère à l'ASAVPA !

11

J'adhère
à l'ASAVPA

Soyez le premier à adhérer en 2014 !

Les salariés ayant adhéré en 2013 recevront un bulletin de renouvellement en avril

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 2014 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 :



Tu travailles comme salarié agricole
et souhaites faire entendre ton avis ?
L'ASAVPA y contribue.

Ton point de vue est important !



Participe à notre grande enquête 2014 !