



Concurrences : Ne plus se taire

Les professionnels de la filière s'agacent à juste titre des écarts concurrentiels existant entre les productions hexagonales et le reste du monde. Face à des pays produisant sans contraintes, sans charges et sans réglementations phytosanitaires, les horticulteurs et pépiniéristes français doivent redoubler d'efforts. Les concurrents sont également à l'intérieur. S'il s'agissait de professionnels du secteur nous pourrions admettre les effets parfois néfastes de l'économie de marché.

Malheureusement ce n'est pas le cas. Ces concurrents atypiques bénéficient des privilèges de la puissance publique et disposent de droits qu'aucun professionnel ne pourra acquérir. Ce sont les communes, les lycées agricoles, les établissements spécialisés de toute forme. Ils bénéficient du soutien des finances publiques dont ils dépendent. Ne doivent respecter qu'une partie des contraintes administratives et fiscales qui sont celles des entreprises. Et lorsque cela ne suffit pas, ils contournent les lois.

Dernièrement un lycée agricole s'est fait offrir une serre de vente par son conseil régional pour la somme de 800 000 €. Nul doute que lorsque les professionnels faute d'argent, suite aux pertes de marchés, seront contraints de refuser les apprentis et les stages, ces braves gens s'offusqueront de la méchanceté des patrons.

L'horticulture souffre d'être encore dans l'esprit des décideurs publics un moyen simple de contenter les caisses et les exigences de tous bords. Jadis en échange de contrats industriels l'état français offrait des avantages douaniers. Maintenant il offre ces largesses aux instances publiques ou parapubliques hexagonales.

Les professionnels et leurs représentants agissent mais la lutte est difficile. Il a fallu des mois à l'UNIPHOR pour convaincre des administrations face à un CAT qui s'emparait de la majeure partie des marchés publics du paysage sans faire travailler aucun des jeunes qui étaient à sa charge. Il a fallu des années au Syndicat des Horticulteurs d'Île de France pour obtenir une bribe de chiffres concernant les dégâts occasionnés par les lycées horticoles de la région. Nous ne cesserons pas de nous battre. Il faut tout de même des faits qui permettent de mener la bataille et non de simples rumeurs. Si vous constatez de tels agissements n'hésitez pas à nous en faire part.

La puissance publique et parapublique accorde des privilèges d'un côté et surcharge de contraintes de l'autre. Reste la conséquence majeure, 7000 emplois perdus sur les dernières années. Mais le chômage, il est vrai, n'est qu'une priorité apparente.

Médecine du travail à dose homéopathique.

Certains adhérents ont constaté que les visites de la médecine du travail étaient effectuées par une infirmière. Les documents remis aux salariés rappellent que l'entretien infirmier ne remet pas en cause la décision d'aptitude prononcée par le Médecin, mais sans autres précisions. Le code du travail maintient le flou sur la question. L'entretien tous les 24 mois est maintenu, mais la périodicité peut être allongée si un entretien infirmier est mis en place. Seule obligation : assurer un suivi adéquat de la santé. Avec une définition aussi élastique tout est autorisé.

La pénurie de médecins a engendré la mise en place des entretiens infirmiers. Comme cette profession est également en tension on n'ose pas imaginer l'étape suivante. Par contre les nombreux clauses des fac de médecine restent inchangés et les infirmières et infirmiers ne sont pas mieux rémunérés.



La suite de la Lettre Info en page 2





L'illusion du stage.

Les conseils spécialisés de l'enseignement viennent d'avaliser les périodes de stages pour l'enseignement agricole. Pour les élèves de 4ème et 3ème on devrait trouver 4 semaines de stage nommées périodes d'observation. La définition n'est pas fausse. En effet, vu la phobie sécuritaire qui s'est emparée des politiques il est impossible pour un élève de 4ème, 3ème d'effectuer la moindre tâche dans une exploitation. Les professionnels auront de la chance si l'élève a le droit de pénétrer sur le site. L'UNIPHOR et la CR ont interpellé le Ministère sur les conditions drastiques d'accueil des stagiaires de tout niveaux. La réponse prouve qu'il est urgent d'attendre et que pour l'heure tout va bien. La recherche de la sécurité n'est certes pas un luxe mais lorsqu'elle vide les stages de leur raison d'être pourquoi s'acharner

L'entretien Professionnel

Toutes les entreprises employant du personnel doivent organiser tous les deux ans un entretien professionnel avec chacun de leurs salariés. Ce temps d'échange doit permettre à l'employeur de recueillir les aspirations de chaque salarié et d'étudier les perspectives d'évolutions professionnelles. De plus, tous les 6 ans l'employeur doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel.

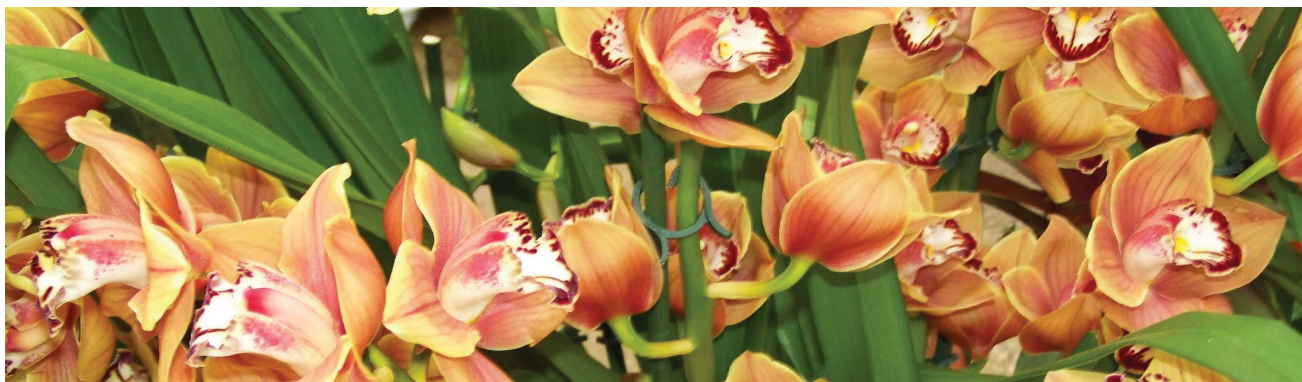
C'est un entretien individuel qui doit avoir lieu tous les 2 ans. Il doit obligatoirement être proposé au salarié lorsque ce dernier reprend son activité après un congés maternité, un arrêt maladie de plus de 6 mois. (Il existe 8 cas de reprises qui obligent l'employeur à proposer d'un entretien professionnel). Sont concernés les salariés en CDD, CDI, apprentissage, contrat aidé ou de professionnalisation. L'entretien professionnel s'effectue durant le temps de travail. Il peut être fait sur le lieu de travail. Il faut prévenir le salarié suffisamment tôt (1 mois). Il convient de prévenir le salarié de la date, du lieu et de l'heure. Une trace écrite sera la bienvenue.

Le code du travail ne définit pas le contenu de l'entretien. Il faut cependant d'aborder 3 thèmes. D'abord faire le point du parcours professionnel du salarié, des compétences et des formations déjà effectuées en listant les points positifs et négatifs. Ensuite, il convient d'écouter les souhaits du salarié en matière de formation vis-à-vis de son travail et des difficultés rencontrées. L'employeur peut également exposer ses attentes. Enfin, il convient élaborer un plan de formation.

Si le code ne donne pas de contenu, on peut dire avec certitude qu'il ne s'agit pas de l'évaluation du travail du salarié qui s'effectue durant l'entretien annuel. Ce n'est pas non plus une négociation salariale. Il convient de dresser un procès verbal des échanges et d'en remettre une copie au salarié.

Si l'entretien est une contrainte il n'est qu'une étape. Au bout de 6 ans l'employeur est soumis à une obligation plus rigoureuse qu'un simple échange. Au terme des 6 années le salarié devra avoir rempli 2 des 3 critères d'employabilité définis par la loi. A savoir : Avoir suivi au moins une action de formation ; avoir acquis des éléments de certification (VAE, diplômes, certificat de qualification..) ; avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Les obligations faites à l'employeur au bout de 6 ans expliquent tous. Si un tel montage est valable dans les entreprises du CAC 40 on peut s'interroger sur son utilité dans les TPE où employeurs et salariés se côtoient tous les jours et exécutent souvent les mêmes tâches. Il s'agit de forcer le recours à la formation ou à la qualification des salariés et donc d'augmenter les salaires. Pour l'heure, les pénalités visent uniquement les entreprises de plus de 50 salariés. Nous resterons vigilants.



Retrouvez l'intégralité des actus de l'UNIPHOR sur www.uniphor.fr