



CCN N 3233

Prospective métiers pour la branche de l'expédition exportation de fruits et légumes

Synthèse des impacts par famille de métiers et
propositions d'actions



Cette étude a été réalisée à l'initiative des partenaires sociaux de la
branche de l'expédition – exportation de fruits et légumes.

Secrétariat de la CPNEFP : **ANEEFEL**

60, rue du Faubourg Poissonnière
75010 PARIS

Tél : 01.45.23.91.90 Fax : 01.45.23.91.91



Prospective des métiers

Convention Collective Nationale des expéditeurs – exportateurs de fruits et légumes (CCN N°3233)

Conseil technique et développement filières

P. 4

Quelles évolutions des métiers ?

Quelles actions support à l'évolution des métiers ?

Commercialisation

P. 6

Quelles évolutions des métiers ?

Quelles actions support à l'évolution des métiers ?

Traitement et préparation des produits

P. 9

Quelles évolutions des métiers ?

Quelles actions support à l'évolution des métiers ?

Qualité, hygiène, sécurité, environnement

P. 11

Quelles évolutions des métiers ?

Quelles actions support à l'évolution des métiers ?

Logistique transport

P. 12

Quelles évolutions des métiers ?

Quelles actions support à l'évolution des métiers ?

Management général

P. 14

Quelles évolutions des métiers ?

Quelles actions support à l'évolution des métiers ?

Recommandations liées à la mise en œuvre des propositions d'action

P. 16

Formation / professionnalisation

Outils de gestion des compétences

Mutualisation des compétences



Introduction

La démarche de prospective des métiers conduite pour la branche des expéditeurs exportateurs de fruits et légumes a pour objectif d'identifier les actions à conduire à l'échelle de la branche en matière de politique emploi/formation en réponse aux évolutions en cours et à venir de l'activité des entreprises.

Après une phase d'identification et d'analyse des facteurs d'évolution touchant les entreprises d'expédition exportation, conduite au travers d'une analyse documentaire, d'entretiens avec des experts et d'échanges avec les entreprises de la branche, la phase finale des travaux, objet du présent document, a donné lieu à un travail d'analyse des compétences à développer pour chaque famille de métiers et d'élaboration de propositions d'actions pouvant être conduites par la branche dans le cadre de son observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Ces travaux sont restitués dans les pages qui suivent. L'approche par famille de métiers fait référence à la structure de la cartographie des métiers réalisée à la demande de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

De manière globale, l'analyse des impacts des facteurs d'évolution sur les métiers de la branche ne fait pas apparaître d'impact majeur sur la structure des métiers, qui devrait donc se situer dans la stabilité. Les constats effectués questionnent les entreprises de la branche mais sont également porteurs d'opportunités pour les expéditeurs.

Les impacts sur les métiers et les besoins en compétences sont cependant importants, en particulier pour certains métiers, tels les métiers de la commercialisation, de la préparation des produits ou de la logistique.



Conseil technique et développement filières

Métiers concernés : technicien culture, chargé de filière

Quelles évolutions des métiers ?

Pour le métier de technicien culture, l'évolution de la réglementation environnementale s'inscrit comme un point clef en matière de compétences à développer. Les techniciens culture devraient ainsi avoir un rôle déterminant à jouer dans **l'accompagnement de la production à une « mise en conformité environnementale », en lien avec l'évolution de la réglementation.**

Il sera dès lors essentiel, demain plus encore qu'aujourd'hui, pour les techniciens culture, de connaître, **comprendre et assurer le suivi de la réglementation environnementale et d'identifier les changements de pratique à promouvoir en matière de production de fruits et légumes.** L'utilisation de la méthode de l'analyse du cycle de vie du produit devrait notamment permettre de définir des actions adaptées afin de maximiser la valorisation environnementale des productions.

La disparition des normes de commercialisation au 1^{er} juillet 2009 pour un certain nombre de fruits et légumes induit également un besoin d'accompagnement de la production en vue, lorsque cela est nécessaire, de lui permettre de faire évoluer son offre et de valoriser au mieux ses produits, compte tenu des nouvelles opportunités de commercialisation induites par la disparition des normes, de l'arrivée de nouvelles productions sur la marché et de l'éventuelle évolution des cahiers des charges de la distribution.

Il en va de même de l'accompagnement de la production dans l'élargissement de son offre de produits afin de renforcer la diversité de l'offre loco-régionale, en réponse aux démarches en cours en matière de recherche de développement des circuits de proximité et d'optimisation des circuits logistiques.

La mise en œuvre d'une fonction de veille au sein de l'entreprise portant sur le suivi de l'évolution des comportements alimentaires et de l'évolution du marché de fruits et légumes frais devrait également permettre aux techniciens culture **d'orienter les pratiques de production pour répondre à la diversité des demandes des clients, en lien avec le service commercialisation et la direction de l'entreprise.**

C'est donc vers une prise en compte d'un environnement élargi et en évolution importante que s'oriente le métier de technicien culture.



Conseil technique et développement filières

Métiers concernés : technicien culture, chargé de filière

Quelles actions support à l'évolution des métiers ?

- Mise en place d'actions de professionnalisation adaptées (modules courts ciblés) et répondant aux évolutions de l'environnement pour les salariés en poste
- Métier en développement si les besoins en accompagnement des producteurs se confirment :
 - actions de communication à conduire auprès des jeunes diplômés pour les attirer vers le secteur, ce qui nécessite une identification des viviers possibles de recrutement, par exemple à partir d'une cartographie des formations conduisant au métier dans les régions dans lesquelles les entreprises d'expédition exportation se concentrent,
 - actions de mutualisation de compétences à envisager et à proposer entre expéditeurs de petite / moyenne taille. Dans un premier temps, cette action pourrait prendre la forme d'une analyse des besoins des entreprises du secteur, d'une identification des freins et des leviers à la mise en place d'une telle démarche et au repérage d'expériences réussies de mutualisation, au sein de la branche ou au sein d'autres secteurs professionnels.
- Aide au recrutement : élaboration de fiches de postes, d'outils d'aide au recrutement (points clés à vérifier au cours de l'entretien, exemples d'offres d'emploi, ...)



Commercialisation

Métiers concernés : directeur commercial, responsable commercial, acheteur vendeur, vendeur, responsable achats, acheteur chargé des relations producteurs, chargé de marketing opérationnel

Quelles évolutions des métiers ?

Communiquer sur les produits et les valoriser

La capacité des commerciaux à valoriser la qualité des produits auprès des clients et à faire état d'une véritable expertise produit s'inscrit d'ores et déjà comme une compétence clef pour les vendeurs et acheteurs vendeurs de fruits et légumes.

Compte tenu de leur ampleur et de leur impact, les changements induits par l'évolution de la réglementation environnementale vont devoir être expliqués aux clients des entreprises d'expédition exportation de fruits et légumes. Les commerciaux seront donc en première ligne pour communiquer auprès des clients et se faire les relais de la politique environnementale mise en œuvre par l'entreprise, qu'il s'agisse d'approvisionnement, d'accompagnement de la production, de traçabilité des produits ou de transport et de circuits logistiques. Ils devraient également être en mesure de délivrer des explications dans le domaine de l'utilisation par les producteurs des produits phytosanitaires par exemple. Ainsi, le concept d'agriculture raisonnée, peu lisible, a pour l'heure été peu valorisé auprès des clients des expéditeurs et des consommateurs finaux.

Il s'agit également pour les commerciaux de s'orienter vers une meilleure connaissance du produit pour être en capacité de le valoriser au-delà de la seule notion de prix, de mieux saisir et prendre en compte les enjeux économiques liés à la commercialisation, le positionnement de l'entreprise, de comprendre les contraintes liées à la production, en expliquer les aléas, ...

Il en va de même pour les évolutions qui pourraient intervenir dans le cadre de la disparition des normes de commercialisation. Il s'agira en effet d'être en capacité d'expliquer aux clients sur des bases nouvelles les caractéristiques et les limites des produits, en particulier ceux qui ne faisaient pas l'objet d'une commercialisation dans le cadre des normes précédemment en vigueur.



Commercialisation

Métiers concernés : directeur commercial, responsable commercial, acheteur vendeur, vendeur, responsable achats, acheteur chargé des relations producteurs, chargé de marketing opérationnel

L'approvisionnement : une fonction clef

Concernant les activités amont liées aux achats, l'évolution de la demande liée en particulier aux comportements alimentaires devrait induire une nécessité d'élargir les approvisionnements en réponse aux différents segments de marché (produits plus qualitatifs, produits à bas prix, ...). Il pourrait également s'agir pour les professionnels de la commercialisation :

d'être en capacité de concevoir et de proposer de nouvelles offres, de nouvelles formes de valorisation et de présentation des produits en réponse aux besoins des clients et à l'évolution des modes de consommation des fruits et légumes,

d'analyser les besoins spécifiques à certains types de clients représentant un réel potentiel, par exemple le secteur de la restauration hors domicile.

L'évolution des circuits de distribution et la recherche d'optimisation des circuits logistiques pourraient également avoir des impacts non négligeables sur les professionnels de la commercialisation. Elle pourrait en effet induire des besoins en compétences liées à l'élargissement des sources d'approvisionnement en vue de répondre aux besoins des nouveaux acteurs du secteur ou des nouveaux concepts de distribution.

L'approvisionnement, déjà essentiel aujourd'hui dans les entreprises d'expédition exportation, pourrait ainsi devenir une compétence particulièrement stratégique, d'autant que les inquiétudes liées à la diminution du nombre de producteurs sont grandes, en particulier dans certaines régions : rechercher de nouvelles sources d'approvisionnement en local, s'entourer de jeunes producteurs et les fidéliser, rechercher et promouvoir de nouvelles variétés gustatives, suivre l'évolution des produits dans le temps, faire de la veille, s'orienter vers des productions qui ne peuvent pas être réalisées dans les pays clients, ...

L'évolution des compétences est donc à opérer à la fois en amont, en lien avec la structuration d'une fonction de « sourcing », et en aval, au travers du renforcement de la fonction marketing.

Des solutions nouvelles devront également être imaginées, ce qui induit des capacités à concevoir et mettre en œuvre de nouveaux types de conditionnements en réponse à l'évolution des pratiques de commercialisation des fruits et légumes : produits prêts à consommer, filets ou paniers correspondant à une consommation familiale sur une période donnée, nouveaux conditionnements adaptés aux ventes au déballage, ...



Commercialisation

Métiers concernés : directeur commercial, responsable commercial, acheteur vendeur, vendeur, responsable achats, acheteur chargé des relations producteurs, chargé de marketing opérationnel

Quelles actions support à l'évolution des métiers ?

- Mise en place d'actions de professionnalisation adaptées et répondant aux besoins en renforcement des compétences et aux évolutions de l'environnement pour les salariés en poste,
- Pour répondre aux besoins liés à la structuration d'une fonction de sourceur au sein de certaines entreprises : identification des pratiques / compétences / activités / profils des salariés mettant en œuvre cette fonction,
- Mise en place de parcours de professionnalisation permettant de faciliter le passage d'un métier à un autre au sein de la filière de métier (vendeur à acheteur vendeur par exemple),
- Aide au recrutement : élaboration de fiches de postes, d'outils d'aide au recrutement (points clés à vérifier au cours de l'entretien, exemples d'offres d'emploi, ...)
- Pour répondre à un accroissement des besoins en recrutement sur la dimension marketing :
 - actions de communication à conduire auprès des jeunes diplômés pour les attirer vers le secteur, ce qui nécessite une identification des viviers possibles de recrutement, par exemple à partir d'une cartographie des formations pouvant conduire au métier à proximité des zones clés de l'expédition exportation,
 - actions de formation ciblées pour cibler la compétence marketing à prévoir pour les salariés en poste ou les chefs d'entreprise.



Traitement et préparation des produits

Métiers concernés : responsable de la préparation des produits, responsable d'unité de préparation et de conditionnement, responsable de ligne de préparation et de conditionnement, conducteur d'équipement de production automatisé, technicien de fabrication et de conditionnement, opérateur de préparation et de conditionnement, opérateur de production, spécialiste conservation / affinage

Quelles évolutions des métiers ?

L'ensemble des métiers du traitement et de la préparation des produits sont potentiellement touchés par les évolutions en cours. Cependant, le métier de responsable de la préparation des produits est particulièrement impacté par ces évolutions.

Les modifications intervenant dans la réglementation environnementale constitueront sans conteste un point clef de l'évolution de ce métier, avec le nécessaire développement pour les salariés concernés d'une capacité à connaître, comprendre, assurer le suivi de la réglementation environnementale.

La disparition des normes de commercialisation, si elle se traduit par l'arrivée sur le marché de nouveaux types de produits, pourrait également nécessiter une capacité à adapter les pratiques de l'entreprise en matière de tri, de conditionnement et de contrôle qualité à de nouvelles contraintes.

Il en va de même de l'évolution des circuits de distribution et de l'offre de fruits et légumes qui pourrait nécessiter un renforcement des compétences en matière de conception et de mise en œuvre de nouveaux types de conditionnements en réponse à l'évolution des pratiques de commercialisation des fruits et légumes : produits prêts à consommer, filets ou paniers correspondant à une consommation familiale sur une période donnée, nouveaux conditionnements adaptés aux ventes au déballage, ...

La recherche d'optimisation des circuits logistiques pourrait également impliquer pour les responsables du traitement et de la préparation des produits le développement de compétences spécifiques. Il pourra en effet s'agir pour eux d'être en capacité d'évaluer la productivité des différentes lignes et de suivre de manière détaillée les cadences de production pour répondre aux contraintes logistiques. Ils pourraient enfin devoir être en mesure de concevoir, en lien avec le chef d'entreprise, une organisation du travail garantissant une souplesse optimale, notamment dans la capacité à traiter des produits différents dans un temps contraint.



Traitement et préparation des produits

Métiers concernés : responsable de la préparation des produits, responsable d'unité de préparation et de conditionnement, responsable de ligne de préparation et de conditionnement, conducteur d'équipement de production automatisé, technicien de fabrication et de conditionnement, opérateur de préparation et de conditionnement, opérateur de production, spécialiste conservation / affinage

Les compétences en management, gestion de la production, formalisation des process pourraient ainsi devenir stratégiques pour les responsables de la préparation des produits.

Compte tenu de la complexification de l'environnement des entreprises, les questions liées à la coordination entre les différents services de l'entreprise devraient prendre une importance accrue. Les compétences relationnelles des responsables de la préparation produit, leur capacité à communiquer et à se coordonner avec les commerciaux, les producteurs, les transporteurs, déjà importantes aujourd'hui, pourraient ainsi devenir essentielles.

Quelles actions support à l'évolution des métiers ?

- Filière de métiers où la promotion interne est particulièrement forte : structuration de parcours de développement des compétences permettant d'une part de professionnaliser les salariés dans leur propre métier, en tenant compte des besoins actuels en renforcement des compétences et des besoins à venir et d'autre part d'outiller les entreprises pour le passage d'un métier à un autre,
- Ces parcours peuvent être ou non certifiants,
- Aide au recrutement : élaboration de fiches de postes, d'outils d'aide au recrutement (points clés à vérifier au cours de l'entretien),
- Aide au suivi des parcours professionnels : guide pour l'entretien professionnel, le changement de métier,
- Elaboration d'outils d'aide au tutorat et à la formation interne.



Qualité, hygiène, sécurité, environnement

Métiers concernés : responsable QHSE, animateur qualité, contrôleur qualité produits

Quelles évolutions des métiers ?

Pour les métiers de la qualité, de l'hygiène, de la sécurité et de l'environnement, l'évolution de la réglementation environnementale devrait être à l'origine de besoins renforcés en compétences de suivi de la réglementation. Il pourrait également s'agir pour les professionnels concernés d'être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre des plans d'action permettant d'accompagner la production dans l'évolution de ses pratiques et de garantir la qualité environnementale des produits.

Il pourrait également être nécessaire **d'adapter les pratiques de l'entreprise en matière de tri, de conditionnement et de contrôle qualité à de nouvelles contraintes et de maîtriser les procédures d'auto-contrôle sanitaire. La capacité à effectuer un suivi des pratiques des producteurs en matière de traitements phytosanitaires deviendra centrale compte tenu des responsabilités qui pèsent sur les entreprises d'expédition exportation.**

C'est dans un champ de contraintes renforcé que devraient évoluer les professionnels de la qualité : leur capacité à **comprendre les contraintes de la production tout autant que les exigences des clients devient capitale.** Les « qualitiens » devraient ainsi avoir une vision élargie des problématiques de commercialisation.

Quelles actions support à l'évolution des métiers ?

- Mise en place d'actions de professionnalisation pour les salariés en poste,
- Elaboration d'outils pour le tutorat et la formation interne (diffusion des bonnes pratiques au sein de l'entreprise).



Logistique transport

Métiers concernés : responsable logistique, responsable transport, responsable d'exploitation, chauffeur ramasse-livraison, opérateur logistique, conducteur

Quelles évolutions des métiers ?

Comme pour les autres familles de métiers, l'évolution de la réglementation environnementale devrait avoir des impacts non négligeables. Il pourrait s'agir pour **les responsables logistiques d'être en mesure d'adapter la politique de gestion du transport routier en fonction des nouvelles normes et des nouvelles contraintes. La capacité à concevoir et mettre en place un système de gestion des coûts de transport adéquat devrait s'inscrire comme une compétence clef pour ces professionnels, ainsi que la mise en œuvre de la politique de traçabilité.**

La recherche d'optimisation des circuits logistiques et les évolutions qu'elle est susceptible d'entraîner dans les pratiques des entreprises pourrait également se situer au cœur des préoccupations des professionnels de la logistique dans les entreprises de la branche.

Il pourrait en effet s'agir pour eux d'être capables d'analyser l'évolution de la demande et des contraintes en matière de logistique, de concevoir, en partenariat avec les clients et la production, de nouvelles organisations des flux logistiques en réponse aux contraintes pesant sur les transports routiers.

L'éventuel développement des livraisons directes aux magasins des plus grandes tailles pourrait également nécessiter pour les responsables logistiques d'aménager des lieux de mise en attente des palettes dans le respect des normes d'hygiène et de sécurité en vigueur et de former les agents logistique à des techniques de préparation de commande plus fines (permettant de combiner sur une même palette plusieurs produits ou types de conditionnement).



Logistique transport

Métiers concernés : responsable logistique, responsable transport, responsable d'exploitation, chauffeur ramasse-livraison, opérateur logistique, conducteur

Préconisations :

- Mise en place d'actions de professionnalisation pour les salariés en poste
- Aide au recrutement (responsable logistique) : élaboration de fiches de postes, d'outils d'aide au recrutement (points clés à vérifier au cours de l'entretien)
- Si l'évolution en cours se traduit par un besoin en compétences externes nouvelles :
 - actions de communication à conduire auprès des jeunes diplômés pour les attirer vers le secteur, ce qui nécessite une identification des viviers possibles de recrutement, par exemple à partir d'une cartographie des formations conduisant au métier.



Management général

Métiers concernés : dirigeant PME, dirigeant TPE, responsable de centre de profit

Quelles évolutions des métiers ?

Sur l'ensemble des métiers de la branche, celui de responsable de TPE est certainement celui qui devrait connaître le plus d'impacts dans les années à venir.

L'évolution de la réglementation environnementale induit la nécessité de renforcer les compétences des chefs d'entreprise en matière d'élaboration de nouvelles stratégies, notamment en matière de développement durable, la stratégie élaborée devant tenir compte à la fois du choix de produits proposés et des modes de transport. Il s'agira également pour eux de réorienter la stratégie d'approvisionnement, en fonction des contraintes pesant sur le secteur.

Afin que l'ensemble des services de l'entreprise soient impliqués dans la mise en œuvre des contraintes environnementales, il sera également essentiel pour les chefs d'entreprise d'être en mesure d'organiser un circuit efficace de transmission de l'information sur la veille réglementaire et commerciale auprès du responsable qualité, du contrôleur qualité, du responsable de la préparation des produits,...

Il conviendra également pour les chefs d'entreprise, face au renforcement continu des exigences clients en matière de « traçabilité environnementale », de négocier et de contenir ces exigences dans des limites acceptables pour l'entreprise.

L'évolution de l'organisation commune des marchés interpellera très certainement de manière très directe les chefs d'entreprise du secteur. Il s'agit en effet pour eux de faire évoluer les politiques de partenariat avec les AOP et les OP en fonction des décisions prises sur l'OCM, d'anticiper sur les évolutions à venir en matière d'approvisionnement pour sécuriser l'activité de l'entreprise, et de construire un nouveau positionnement vis-à-vis de la concurrence. De ce point de vue, la capacité des chefs d'entreprise à travailler sur la valeur - ajoutée et les services apportés par leurs entreprises s'inscrira à n'en pas douter comme un élément central de la performance des entreprises de la branche demain.



Management général

Métiers concernés : dirigeant PME, dirigeant TPE, responsable de centre de profit

Pour faire face aux enjeux qui se profilent, il pourrait également s'avérer essentiel pour les chefs d'entreprise de développer des compétences en matière de démarches collectives, qu'il s'agisse de mettre en place des politiques de réseau, des synergies sur les produits, le conditionnement, les marques, ou de développer les démarches de partage de compétences.

Le suivi de l'évolution des comportements alimentaires devrait également se placer au cœur des préoccupations des chefs d'entreprises, qui devront être capables d'analyser les évolutions de la demande et décider des modifications de stratégie et d'organisation. Il en va de même pour le suivi de l'évolution des circuits de distribution.

Une attention renforcée devrait également être accordée à l'évolution de la production, avec des compétences à développer et des actions à conduire en matière de d'adaptation de la stratégie d'approvisionnement aux évolutions des pratiques des exploitants et de mise en évidence de la valeur-ajoutée et du service apporté par les expéditeurs. Il s'agira également pour les chefs d'entreprise d'être en mesure de repositionner la stratégie de l'entreprise en matière d'offre de services en fonction de l'ampleur prise par les circuits de proximité.

Préconisations :

- Mise en place de modules courts ciblés sur les compétences clefs à maîtriser ou à renforcer pour les chefs d'entreprise (Ecole branche des chefs d'entreprise, en partenariat avec une Ecole de commerce de notoriété par exemple) :
 - à cibler à la fois sur la construction d'une vision stratégique en réponse aux évolutions du secteur (offre à construire notamment à partir des résultats de la prospective métiers) et sur la maîtrise de différentes techniques clefs : management, marketing, gestion financières, affaires juridiques et fiscales, ...
 - pouvant constituer soit une offre à mobiliser en fonction des besoins soit un programme complet à suivre sur plusieurs mois avec à la clé une reconnaissance de l'école partenaire
- Mise en place au sein de la branche de propositions d'actions d'aide à la GPEC au sein des entreprises de petite taille : prestations de conseil clefs en mains



Recommandations liées à la mise en œuvre des propositions d'action

Formation / professionnalisation

Les actions de formation / professionnalisation, pour s'inscrire dans la continuité des travaux réalisés, devraient s'articuler avec les référentiels de compétences. Cependant, pour être utilisées par les entreprises, ces actions doivent avoir fait l'objet d'une ingénierie préalable. Il est donc essentiel que les entreprises du secteur puissent bénéficier d'une offre de formation « clefs en mains », par exemple dans le cadre d'actions collectives.

Il serait également important que les prestataires de formation puissent se faire les relais de la diffusion auprès des entreprises et des salariés des travaux réalisés par la branche sur la description des métiers et l'analyse prospective en les prenant en compte dans les contenus des formations.

Outils de gestion des compétences

Une grande majorité des entreprises de la branche étant de petite taille, il sera essentiel que les outils mis à leur disposition soient directement opérationnels, adaptés à leurs pratiques et leur permettent de réaliser des combinaisons multiples entre compétences, en lien avec leur organisation interne et la configuration de leurs emplois. Le support informatique pourrait de ce point de vue constituer un plus en termes de praticité et de souplesse, tout autant qu'en termes de diffusion.

Compte tenu des pratiques des entreprises du secteur en matière de formation et de promotion interne, une attention particulière pourrait être accordée aux outils venant appuyer les actions de formation interne conduites au sein des entreprises, avec l'élaboration d'outils simples et facilement utilisables en direction des tuteurs par exemple.

Mutualisation des compétences

Cet axe de travail apparaît crucial compte tenu des facteurs d'évolution identifiés et de leurs impacts potentiels sur les entreprises de la branche. Cependant, les réticences des entreprises à s'engager dans ce type de démarche pouvant être importantes, il serait utile, si cet axe de travail est retenu par la branche, de réaliser un travail de benchmark et de mettre en évidence des expériences réussies de mutualisation de compétences issues d'autres secteurs professionnels.



Observatoire prospectif du Commerce Interentreprises

INTERGROS

12, avenue Ampère – Champs sur Marne
77447 Marne-la-Vallée Cedex 2
Tél : 01.60.95.46.71

Organisation patronale

ANEEFEL

<http://www.aneefel.com/>

Organisations salariales



CFE – CGC Agro
<http://www.cfecgcagro.com>



Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des service
<http://www.cgt.fr>



Fédération des services CFDT
www.cfdt.fr/



FGTA - FO
<http://www.fgtafofr>



CFTC
<http://www.cftc.fr/>

