

Projet de charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des industries agro alimentaires

1- Contexte :

Le secteur agroalimentaire constitue le premier secteur industriel en France (12% de la valeur ajoutée). Incluant l'industrie du tabac et les activités artisanales et commerciales de charcuterie et de boulangerie-pâtisserie, il emploie près de **560 000 personnes (salariés et non salariés)**.

C'est un secteur très éclaté qui regroupe plus de 30 branches (presque autant de conventions collectives) qui vont des industries laitières, la conserve, les industries charcutières, confituriers et conservateurs de fruits...aux corps gras, les industries avicoles, le commerce de gros en viandes, les abattoirs et enfin les coopératives du secteur. L'Association Nationale des Industries Agro Alimentaires (ANIA) fédère une vingtaine de branches, Coop de France rassemble les coopératives.

Nonobstant l'existence de disparités entre les différents sous-secteurs et les périodes de crises aiguës, les entreprises de l'agroalimentaire opèrent sur des marchés, globalement, stables et en croissance régulière. L'innovation induite par de nouvelles habitudes de consommation constitue une réelle opportunité dans les sous-secteurs présentant un potentiel productif effectif. L'image de la qualité des produits français reste un bel atout.

❖ Le secteur agro-alimentaire doit faire face à plusieurs défis :

- ✓ **De manière conjoncturelle**, il subit de plein-fouet les conséquences de la crise actuelle (baisse de la consommation, en général plus accentuée dans certains sous secteurs tels que la viande, les eaux minérales, l'industrie laitière etc.)
- ✓ **Mais il est également confronté à plusieurs évolutions structurelles**, parmi lesquelles :
 - la concurrence des pays à faible coût de main d'œuvre et les restructurations en cours,
 - l'enjeu de la sécurité sanitaire,
 - la nécessaire amélioration des conditions d'emploi et de travail afin de renforcer, notamment, l'attractivité du secteur,
 - l'indispensable amélioration des niveaux de qualification afin de faire face aux évolutions (l'automatisation des process, pré-requis hygiène et sécurité, concurrence, etc.),
 - le remplacement de nombreux salariés et dirigeants dont le départ en retraite interviendra à brève échéance.

❖ Les enjeux en termes d'emploi sont importants :

En effet, les caractéristiques du secteur agroalimentaire en matière d'emploi sont les suivantes :

- 3 000 entreprises de 20 salariés et plus employaient 422 000 personnes en 2006. Les nombreuses implantations en **zone rurale** sont particulièrement précieuses en termes de maillage et d'équilibre du territoire.
- près de 87 % des entreprises comptent moins de 50 salariés.
- **la part des emplois « atypiques » est importante** : saisonniers, salariés à temps partiel et/ou en, contrats à durée déterminée, intérimaires, etc.

Les innovations, l'automatisation de la production et l'accélération des rythmes de travail, la concurrence accrue entre les fabricants, les évolutions réglementaires portant sur la sécurité des aliments, mais aussi la chaîne de distribution (supermarchés et restauration rapide), sont autant de facteurs qui ont **des incidences quantitatives et qualitatives sur l'emploi**.

Ces évolutions et ces mutations entraînent une diminution de la main-d'œuvre non qualifiée et une augmentation de la demande de salariés plus qualifiés induisant parfois des tensions sur le marché de l'emploi.

A ces perspectives se conjugue la situation de crise qui se traduit par une baisse de l'activité (inégalement selon les sous secteurs), une concurrence encore plus aigüe et une plus grande fragilité des PME et de l'emploi des salariés les moins qualifiés et des formes d'emploi atypiques.

Afin de définir une véritable stratégie d'actions, il est décidé la mise en place d'une charte qui sera signée au plan national entre **l'Etat (ministère de l'économie de l'industrie et de l'emploi et le ministère de l'agriculture et de la pêche), les organisations professionnelles du secteur et les syndicats de salariés**.

2-Les contenus de la charte dans le secteur des IAA et les effectifs cibles

Elle comprendra 2 volets :

A/ Un volet gestion des ressources humaines qui portera sur :

1. un axe visant à contribuer à une connaissance « dynamique » de la réalité des emplois, conditions de travail, et des compétences dans les entreprises du secteur pour une meilleure appréciation de l'emploi à court et moyen terme.

Cette approche globale sera complétée par une veille dans les territoires permettant de repérer et proposer un soutien RH aux entreprises fragiles et en difficultés.

2. un axe visant à développer et favoriser une gestion active des ressources humaines pour renforcer l'attractivité du secteur et le développement de l'emploi. Cet axe vise, principalement, le développement de pratiques de GPEC au sein des entreprises du secteur et l'accompagnement à la mise en œuvre d'accords de GPEC en cours de négociation dans les branches.

3. un axe portant sur le renforcement de la qualification des salariés du secteur (y compris les saisonniers) à commencer par les bas niveaux de qualification et par les seniors. Il s'agit de favoriser le maintien de l'emploi, d'élargir les perspectives d'emploi et de faciliter les mobilités professionnelles. Il s'agira notamment d'articuler les actions de formation anticipant la sortie de crise avec d'éventuelles périodes d'inactivité¹.

Cet axe vise à :

- développer des actions de formation (remise à niveau, formations qualifiantes, formation certifiantes) **et faciliter l'accès à la formation des salariés** les plus fragilisés dans leur emploi,
- organiser et **faciliter la transmission des savoirs** en favorisant la préparation, la formation des tuteurs et des bénéficiaires;

¹ Chômage partiel, activité partielle de longue durée.

- développer des actions de **reconnaissance et de validation des acquis de l'expérience**;
- **enrichir les CQP existants** et leur harmonisation au sein du secteur (« ré-ingénierie » des CQP par exemple) ;
- accompagner et conforter progressivement, dans le respect des processus de négociation des instances paritaires, la **reconnaissance des CQP dans l'ensemble des branches de l'agroalimentaire**, notamment par leur inscription dans les classifications des conventions collectives nationales ;
- développer et faciliter la reconnaissance des **CQP** par le soutien à des démarches visant leur enregistrement au Répertoire National des Certifications Professionnelles (**RNCP**) ;
- **mobiliser la période de professionnalisation** pour l'accès aux compétences clés et l'acquisition d'une qualification au profit des salariés les moins qualifiés ;
- développer l'accès aux périodes de professionnalisation et aux instruments de reconnaissance de l'expérience professionnelle (validation des acquis de l'expérience VAE) ;
- mobiliser les **contrats de professionnalisation** en fonction des besoins en qualification identifiés par le secteur ;
- **renforcer** les compétences des personnels d'encadrement et notamment **l'encadrement intermédiaire**.
- favoriser et **soutenir** les actions de développement des compétences destinées à accompagner **les mobilités professionnelles**.

4. un axe pour renforcer l'attractivité du secteur dans son ensemble avec la mise en évidence de filières professionnelles et de schémas de mobilités inter-filières et intersectorielles en travaillant par proximité et transférabilité de compétences. Cet axe vise, également, à favoriser les qualifications transversales en privilégiant l'accès aux certifications. Il permettra de faciliter la reconnaissance des CQP et de renforcer les recrutements par la voie de l'alternance (notamment par l'apprentissage et les contrats de professionnalisation) et de contribuer à rénover les filières de formation initiale et continue.

5. un axe visant à développer et à conforter le dialogue social dans le secteur en favorisant une mise en œuvre territorialisée de la charte.

Nombre de bénéficiaires concernés :

Sur trois ans, au total 6 000 directs bénéficiaires par an, soit 18 000 bénéficiaires sur l'ensemble du programme dont 3 000 CQP.

B/ Une articulation avec le plan sur l'amélioration de la sécurité au travail et des conditions de travail.

Il s'agit d'articuler ces actions ressources humaines avec la mise en œuvre et le suivi du « plan d'action pour l'amélioration de la sécurité au travail et des conditions de travail dans les secteurs agricoles, forestiers et agroalimentaires », présenté par le Ministre de l'agriculture et de la pêche lors du Conseil supérieur d'orientation agricole (CSO) du 28 août 2008. Ses 21 propositions sont conformes aux conclusions de la conférence tripartite sur les conditions de travail présidée par le Ministre du travail le 4 octobre 2007.

Les mesures de ce plan se déclinent selon trois axes :

- renforcer les moyens de prévention et l'information sur les risques,
- améliorer la sécurité des métiers les plus exposés,
- intégrer la prévention dans le quotidien des professionnels.

Concernant le secteur agroalimentaire, les mesures consistent principalement à :

- mieux connaître les risques et les moyens de prévention en développant les recherches et en diffusant les résultats,
- améliorer la santé au travail en ciblant les actions sur les risques les plus graves et les plus fréquents, notamment les troubles musculo-squelettiques (TMS),
- prévenir les situations d'usure au travail avec la mise en place d'actions visant à aménager les fins de carrière,
- former les étudiants à leurs futures responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail et d'organisation de la prévention.

Les actions et moyens de ce volet complémentaire seront définis fin 2009 pour faire en 2010 et 2011 l'objet de plans d'actions spécifiques.

3 –La mise en œuvre de la charte

La Charte a vocation à être déclinée dans toutes les régions² et plus particulièrement celles concentrant des activités dans le secteur de l'agroalimentaire.

Des plans régionaux seront élaborés et mis en œuvre par le(les) organisme(s) relais – OPCA(S) désignés par le Comité de pilotage National de la charte (voir ci après) - en liaison avec les représentants de l'Etat en région (DIRECCTE, DRAAF). Le recueil des besoins et l'élaboration des plans régionaux s'appuieront sur la connaissance du terrain et les avis que pourront apporter les correspondants régionaux des organisations professionnelles et syndicales de salariés.

La participation des Conseils Régionaux sera recherchée. D'autres partenaires (Pôle emploi, etc.) pourront être associés à la mise en œuvre de ces plans régionaux.

Les outils et dispositifs mobilisés s'articuleront principalement autour des Engagements de Développement de l'Emploi et des Compétences, de l'aide au conseil GPEC ; de conventions de chômage partiel, voire APLD...Des opérations d'ingénierie et d'animation nationale de la charte compléteront les actions régionales. Une articulation étroite avec les actions relevant de la convention Etat/FUP 2009est prévue.

² En référence aux dimensions administratives des régions.

4 –Les moyens financiers et l'organisation dans le temps

La charte est mise en œuvre sur une période allant de fin 2009 au 31 décembre 2011. Elle est renouvelable une fois pour une durée de 2, 5 ans.

Sur la période 2009-2011, le montant total des moyens prévisionnels est de 41 millions d'euros (Etat 36,5% - 15 millions d'euros, OPCA 36,5% - 15 millions d'euros, entreprises et autres 27 % -11 millions d'euros).

Au niveau de l'Etat les moyens sont apportés par le Ministère de l'Emploi (66 %) et par le Ministère de l'Agriculture (34 %).

5 –Pilotage et évaluation

Il est prévu la mise en place d'un Comité de pilotage national autour des signataires. Les Ministères de l'Education Nationale et du Travail seront conviés à ces travaux.

Ce Comité de pilotage définira le cahier des charges des organismes relais (OPCA du secteur). Sa mission est d'impulser, d'orienter, d'animer et de piloter l'ensemble des actions relevant des axes directeurs. Il veille au déploiement de la Charte au niveau des régions concernées par l'évolution de ce secteur. Il a aussi pour mission de piloter et de mettre en œuvre le processus d'évaluation de la Charte.

Il a également vocation à identifier les branches professionnelles ou entreprises en difficultés, en lien avec les données fournies par les différents observatoires au niveau national ainsi qu'avec les cellules de veille en région.

Une évaluation indépendante sera organisée à mi parcours et en fin de réalisation du programme d'actions décrit par la charte. Cette évaluation sera organisée et pilotée par le Comité de pilotage national. Elle pourra comporter des volets régionaux.

La Signature de la charte prévue le 17 septembre 2009.