

Charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises de la filière alimentaire¹ et de leurs salariés.
(2015-2016)

Entre

L'Etat représenté par

Monsieur François REBSAMEN, Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Monsieur Stéphane LE FOLL, Ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt,

Les Fédérations agroalimentaires :

L'Association Nationale des Industries Alimentaires (ANIA) représentée par Monsieur Jean-Philippe GIRARD, Président,

Coop de France, représentée par Monsieur Philippe MANGIN, Président,

La Confédération Générale de l'Alimentation en Détail (CGAD), représentée par Monsieur Jean-Pierre CROUZET, Président,

La Fédération Nationale de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes (FNICGV), représentée par Monsieur Claude THIEBLEMONT, Président de la commission sociale,

Le Syndicat National de l'Industrie des Viandes (SNIV-SNCP), représenté par Monsieur Hervé GABAUD, Président de la commission des ressources humaines,

La Fédération des industries avicoles (FIA) représentée par Monsieur Gilles HUTTEPAIN, Président,

Le Comité national des abattoirs et ateliers de découpe de volailles (CNADEV), lapins et chevreux représenté par Monsieur Gérard SARREAU, Président,

Les organisations syndicales de salariés :

La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT), représentée par Monsieur Fabien GUIMBRETIERE, Secrétaire national FGA-CFDT,

La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC), représentée par Monsieur Patrick ERTZ, Président,

La Confédération Française de l'Encadrement- Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC), représentée par Monsieur Pascal LEFEUVRE, Président,

La Confédération Générale du travail Force Ouvrière (FO), représentée par Monsieur Dejan TERGLAV, Secrétaire Général.

¹ Les entreprises de la filière alimentaire, au sens de la présente charte, désignent les entreprises de la coopération agricole, des industries agroalimentaires et de l'artisanat alimentaire.

Arrêtent ce qui suit :

- Vu** le régime d'aide n° 753/99 du 17 juillet 2000 approuvé par la Commission européenne,
- Vu** la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle à l'emploi et à la démocratie sociale,
- Vu** les articles L. 5121-1, L. 5121-2, D. 5121-1 et D. 5121-3 du code du travail relatif aux engagements de développement de l'emploi et des compétences,
- Vu** les articles L. 5121-3 et D. 5121-4 à D. 5121-13 du code du travail relatifs à l'aide à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- Vu** la circulaire DGEFP n° 2011/12 du 1er avril 2011, relative à la démarche d'appui aux mutations économiques,
- Vu** les dispositions générales applicables en matière de gestion des fonds structurels européens,
- Vu** l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle,
- Vu** l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors,
- Vu** l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail,
- Vu** l'accord interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail,
- Vu** l'accord professionnel sur le contrat de génération dans la filière alimentaire du 18 juillet 2013,
- Vu** le contrat de la filière alimentaire signé le 19 juin 2013.

Il est convenu ce qui suit :

1 - EXPOSE DES MOTIFS :

La filière alimentaire emploie environ 820 000 salariés dans un peu plus de 79 000 entreprises², ce qui fait de cette filière un des premiers employeurs de France. Elle est composée à 97% de TPE/PME qui emploient environ la moitié des salariés. La taille de ces entreprises rend difficile la mise en place d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) permettant aux entreprises de concilier les problématiques de ressources humaines avec la sécurisation des parcours professionnels des salariés. Il convient donc d'accompagner les entreprises dans toute démarche de GPEC.

² Chiffres tirés des estimations des observatoires de la filière alimentaire menées dans le cadre des travaux du groupe emploi du contrat de la filière alimentaire.

Par ailleurs, les nombreuses implantations en zones rurales en font une filière essentielle en termes de maillage et d'équilibre du territoire. Les enjeux en termes d'emplois demeurent importants.

De manière conjoncturelle, cette filière est touchée par la crise économique actuelle qui affecte les niveaux de consommation, de manière différenciée selon les activités de la filière.

Elle fait face également à des tendances plus structurelles (évolution des habitudes de consommation, des process de production, concurrence accrue sur les marchés qui deviennent mondiaux pour certains produits avec en même temps un ancrage local fort) qui peuvent constituer des opportunités d'avenir et amènent à revisiter les emplois, les compétences liées à ces emplois et par voie de conséquence les formations nécessaires.

Les entreprises doivent faire face à l'émergence de nouveaux métiers et dans le même temps à une importante évolution des métiers existants (augmentation de l'exigence qualité, diversification des métiers de la vente, réorganisation, automatisation...). De fait, l'adaptation des compétences des salariés, notamment les moins qualifiés devient un enjeu crucial face aux exigences de performance et de qualité de vie au travail de celles-ci. Un nouveau modèle social doit être co-construit et favoriser un changement de culture et de nouvelles formes d'engagement dans le travail.

Pour faire face à ces différents enjeux, l'Etat et les partenaires sociaux avec les régions ont signé en juin 2013 le contrat de la filière alimentaire qui traduit des engagements mutuels et concrets autour de 7 grands thèmes dont celui de l'emploi, engagements qui visent à développer l'emploi, sécuriser les parcours professionnels, améliorer l'attractivité et renforcer le dialogue social dans les territoires, les branches et les entreprises. Il s'agissait aussi de lancer un travail de réflexion sur la qualité de vie au travail (QVT) qui englobe l'ensemble des thématiques portées par l'ANI du 19 juin 2013 : l'organisation du travail, le management et le développement de l'individu en lien avec la performance de l'entreprise.

Ces engagements ont ensuite dans leur grande partie, été réaffirmés et renforcés dans l'accord multibranches sur le contrat de génération signé en juillet 2013 et étendu en janvier 2014.

Depuis 2009, l'Etat et les partenaires sociaux de la filière accompagnent les entreprises et les salariés de cette filière, pour faire face à ces différents enjeux au travers notamment de la charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises de production et de transformation du secteur de l'agroalimentaire³. Cet outil, sur la base des évaluations menées et en tenant compte des évolutions de contexte, a toujours su évoluer de manière à répondre au plus près aux besoins de la filière en matière de montée en compétence des salariés et de renforcement de l'attractivité de la filière.

S'appuyant sur les travaux de l'évaluation menée sur la charte 2012-2014 et les recommandations exprimées, les signataires ont souhaité conduire une nouvelle Charte afin de capitaliser sur la mobilisation créée, tout en adaptant les orientations et priorités de la charte au contexte actuel et en améliorant son fonctionnement de manière à accompagner les engagements pris par les différents signataires tant dans la partie « emploi » du contrat de la filière que dans l'accord multibranches sur le contrat de génération.

³ Les « entreprises de production et de transformation du secteur de l'agroalimentaire », au sens de la présente charte, désignent les entreprises de la coopération agricole, des industries agroalimentaires et de l'artisanat alimentaire.

2 - CHAMP D'APPLICATION

La présente charte s'applique aux entreprises de la filière alimentaire et leurs salariés assujettis aux différentes conventions collectives de la filière alimentaire (industrie, coopération, artisanat). Elle concerne les entreprises et les salariés relevant du champ des organisations professionnelles signataires de la présente charte, quelle que soit leur taille et dans le respect des conditions communautaires d'encadrement des aides.

Une attention particulière est portée aux entreprises de moins de 250 salariés ainsi qu'aux publics les plus fragiles. L'Etat et les partenaires sociaux veilleront au respect de l'égalité d'accès des publics concernés aux démarches, processus, mécanismes ou actions mis en œuvre.

3 - OBJECTIF POURSUIVI

En cohérence avec les engagements pris en matière d'emploi dans le contrat de filière puis dans l'accord interbranches sur le contrat de génération, la charte vise à favoriser le développement de l'emploi des entreprises et des compétences des salariés de la filière. Elle permet ainsi de contribuer à l'anticipation et l'accompagnement des mutations économiques et au renforcement de l'attractivité de la filière.

Pour se faire la charte s'organise autour de 3 axes de coopération que sont :

1. la sécurisation des parcours professionnels et le renforcement des compétences des salariés ;
2. l'amélioration des conditions de travail avec notamment l'amélioration de la qualité de vie au travail ;
3. le développement de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au niveau territorial.

Dans ce cadre, la charte favorisera l'accompagnement des actions collectives inter-entreprises afin de les encourager. Les actions collectives inter-entreprises participent au dynamisme du territoire et à la mobilisation des acteurs du tissu économique. Elles ont vocation à s'inscrire en complément du respect par ces entreprises des obligations légales qui leur incombent.

4 - PLAN D'ACTION

Axe 1 : Sécurisation des parcours professionnels et renforcement des compétences des salariés

1) Renforcer l'accompagnement sur les savoirs de base et l'environnement de travail en permettant notamment aux salariés d'accéder aux actions de développement des compétences (accès aux compétences clés, acquisition d'une qualification au profit des salariés les moins qualifiés, socle de compétences...).

2) Valoriser les compétences acquises :

- Encourager les parcours qualifiants ;
- Développer des actions de reconnaissance et de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- Organiser et faciliter la transmission des savoirs et des savoirs faire : transfert de compétences, actions de tutorat, suivi de l'intégration des nouveaux salariés...;

- Faciliter l'accès aux Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) y compris ceux Inter-industries (CQPI).

3) Accompagner les mobilités :

- Aider à construire des schémas de mobilités inter-filières et intersectorielles en travaillant par proximité et transférabilité des compétences ;
- Favoriser et soutenir la mise en place de passerelles courtes pour faciliter les transitions professionnelles choisies.

Axe 2 : Amélioration des conditions de travail à travers notamment l'amélioration de la qualité de vie au travail

Cet axe vise à améliorer les conditions de travail du salarié dans son environnement de travail. Il s'agit notamment d'améliorer la qualité de vie au travail et de prévenir les risques professionnels.

La notion de qualité de vie au travail « peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement, qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué⁴. »

En améliorant la performance sociale de l'entreprise, la qualité de vie au travail contribue à la performance économique des entreprises. Elle contribue également à renforcer l'attractivité de la filière alimentaire.

Il s'agira notamment sur ce sujet de :

- Renforcer des démarches et initiatives actuellement déployées dans le champ de la QVT
- Mettre en œuvre des actions dédiées à la concrétisation de démarches QVT
- Faire connaître, diffuser et élargir les bonnes pratiques en la matière

Il s'agit ainsi d'accompagner les travaux de réflexion de la filière autour du concept de la qualité de vie au travail (QVT) afin d'anticiper les évolutions des métiers et expérimenter des pistes exploratoires autour des fondamentaux de l'organisation du travail, du management et du développement de l'individu en lien avec la performance de l'entreprise. Pour conduire des actions concrètes, un partenariat sera privilégié avec les organismes présentant une expertise sur le sujet (ANACT, ARACT, CARSAT, INRS, CNAMTS...).

Axe 3 : Développer la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au niveau territorial

Des orientations seront proposées afin d'assurer l'accompagnement des TPE/PME sur la thématique emploi/formation au plus près de leurs réalités de terrain.

⁴ ANI du 19 juin 2013

1) Faciliter et renforcer les pratiques de gestion des ressources humaines :

- appui conseil : accompagner les PME et en particulier les très petites entreprises à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (mesure dédiée exclusivement aux entreprises de moins de 50 salariés).
- emploi à temps partagé : contribuer au développement de formes de travail adaptées (groupement d'employeurs, plateforme RH...).
- management : accompagner l'accès aux fonctions de management intermédiaire et de proximité.
- outiller les entreprises pour favoriser le recours à la formation (remplacement des salariés qui partent en formation, services interentreprises, partenariats avec des entreprises d'intérim ...).

2) Accompagnement à la reprise/création d'entreprises

Aider les salariés qui souhaitent reprendre leur entreprise ou celle d'un tiers dans l'acte de reprise d'une entreprise (par exemple réalisation d'un kit de transmission et de déploiement de l'ingénierie sous forme d'accompagnement personnalisé envers le(s) repreneur(s)).

3) Pouvoir anticiper en les croisant les mutations du territoire et celles de la filière

Soutenir les initiatives locales de partenariats avec les collectivités locales, les entreprises et les organismes (Pôle emploi, chambres consulaires, organisations professionnelles) concourant à développer l'emploi et les compétences des salariés et la compétitivité des entreprises en lien avec les évolutions de la filière.

5 - MODALITES DE PILOTAGE ET DE SUIVI

En vue d'une gouvernance cohérente, trois principes incontournables engageant les signataires sont renouvelés :

- la concertation entre les acteurs ;
- l'adhésion aux objectifs ambitieux ;
- la mutualisation des moyens et, en particulier, l'optimisation des financements publics et privés à mobiliser.

Un comité de pilotage national est constitué et s'appuiera sur des comités de suivi régionaux pour répondre au plus près aux enjeux territoriaux.

Comité de pilotage national

Un comité de pilotage national (COPIL) est composé des signataires (ou de leurs représentants) de la présente Charte.

Il a pour mission d'impulser, d'orienter, d'animer et de piloter l'ensemble des actions relevant des axes de coopération définis ci-dessus. Il est aussi chargé du pilotage et du suivi des actions de dimension nationale. Il a également pour mission de piloter et de mettre en œuvre le processus d'évaluation de la Charte.

Il s'appuiera sur des comités de suivi régionaux pour répondre au plus près aux enjeux territoriaux

Il veille au déploiement harmonisé et adapté de ladite Charte au niveau des régions.

Il détermine les critères d'allocation des ressources et fixe les enveloppes financières tant au niveau national qu'au niveau régional.

Pour la mise en œuvre de la charte, il s'appuiera sur les organismes relais mentionnés au 6°.

Il se réunit en tant que de besoin et a minima une fois par semestre. Sa présidence et son animation sont assurées par l'État, son secrétariat par OPCALIM.

Les comités de suivi régionaux

La Charte a vocation à être déclinée dans toutes les régions⁵ et plus particulièrement celles concentrant des activités dans la filière alimentaire.

Le comité de suivi régional est présidé par l'Etat (DIRECCTE et DRAAF), en charge de la coordination des acteurs au niveau régional. Il est composé de l'ensemble des signataires de la charte, représentés au niveau régional.

Il élabore la stratégie régionale en matière de développement d'emplois et des compétences, en fixe les priorités en cohérence avec les axes de coopération définis dans la présente charte, de ses avenants et des feuilles de route annuelles qui en fixeront les priorités ainsi qu'avec les enjeux emplois du comité régional de la filière alimentaire. Sur cette base, les organismes relais précités, de branche, en liaison avec les représentants de l'Etat (DIRECCTE et DRAAF), élaborent un plan d'actions régional.

Chaque plan d'action régional comprendra :

- une note de contexte général
- les actions proposées qui devront être obligatoirement présentées selon un format de fiche projet jointe à la feuille de route.

Après accord des services régionaux de l'Etat (DIRECCTE et DRAAF) et avis favorable du comité de pilotage national, chaque plan régional sera mis en œuvre par les organismes relais.

Le suivi des actions s'effectue sur la base des informations transmises par les organismes relais qui rendent compte aux services de l'État en région, aux autres partenaires mobilisés au plan régional ainsi qu'au comité de pilotage national en utilisant notamment des tableaux de bord dont le format sera joint à la feuille de route. Les organismes relais sont chargés d'établir un bilan qualitatif, quantitatif et financier des actions menées. Les bilans de l'année n sont transmis au plus tard en mai de l'année n+1.

Concernant les représentants de l'État, une coordination systématique et étroite entre l'échelon départemental (Unités territoriales) et régional (DRAAF et DIRECCTE) sera recherchée pour la mise en œuvre de la Charte au plan régional. C'est autour de cette coordination que s'organisera la mise en œuvre de la Charte en région.

La participation des Conseils Régionaux voire d'autres collectivités locales à l'élaboration et à la mise en œuvre des plans régionaux est fortement encouragée. Elle sera recherchée en conséquence. D'autres partenaires (Pôle emploi, etc.) pourront être associés à la mise en œuvre de ces plans régionaux.

Dans les régions où des actions partenariales (État, partenaires sociaux, organisations professionnelles, etc.) ont été initiées, les plans régionaux élaborés dans le cadre de la Charte devront s'articuler avec les actions en cours afin de conforter et approfondir, en concordance

⁵ En référence aux dimensions administratives des régions.

avec les priorités de la présente Charte, les résultats déjà obtenus tant en termes de partenariats que de contenus. Ils devront être cohérents avec la thématique emploi du comité régional du contrat de la filière alimentaire.

6 – ORGANISMES RELAIS

Les organismes paritaires collecteurs agréés que sont OPCALIM et OPCALIA sont mandatés par les signataires du présent accord pour être les organismes relais chargés de mettre en œuvre les dispositions de la charte et d'en assurer le suivi.

Ils assurent le portage administratif et financier de l'accord.

Ils ont également pour mission :

- d'informer l'ensemble des entreprises de la mise en œuvre de cet accord-cadre et des actions dont elles peuvent bénéficier en lien avec le secteur et de mettre en œuvre l'enquête annuelle de satisfaction auprès des bénéficiaires des actions.
- d'accompagner le pilotage de l'accord (mise en place d'outil de suivi, participation aux comités de pilotage nationaux et territoriaux, réalisation des bilans).

Les signataires du présent accord, conviennent de confier à OPCALIM la coordination des organismes relais et le suivi administratif des procédures, sur la base d'informations transmises par les autres OPCA selon un format qui sera prédéfini en comité de pilotage.

7 - DUREE

Cette charte est conclue pour les années 2015 et 2016.

8 – FINANCEMENT

La mise en œuvre de la présente Charte a pour objet de concentrer des ressources financières dans le but d'obtenir un effet levier en réponse aux enjeux économiques et sociaux de la filière alimentaire.

L'enveloppe budgétaire, mobilisable sur toute la durée de la charte est estimée à 15 millions d'euros.

La part de l'État sera de 5 millions d'euros pour toute la période. Il est réparti sur les 3 axes ci-dessus exposés. Elle ne pourra excéder 37,5% du montant total de la dépense prévisionnelle

Les fonds attribués par l'État sont imputés sur le programme 103 de la DGEFP à hauteur de 3 millions d'euros pour toute la période et sur le budget du MAAF, programme 154 de la DGPAAT, à hauteur de 1 million d'euros par an.

La participation de la DGEFP et du MAAF est versée annuellement aux organismes relais, retenus pour la mise en œuvre de cette présente charte. Les modalités de paiement sont précisées par convention financière signée avec les organismes paritaires collecteurs agréés.

Le suivi de l'exécution est réalisé à l'occasion d'un bilan intermédiaire réalisé à mi-année ainsi que d'un bilan final restituant les opérations de l'année N-1.

En cas de sous-exécution des crédits alloués, ces derniers peuvent être reportés sur l'exercice suivant. Lors du dernier exercice, toute sous-consommation fera l'objet d'un remboursement sous la forme d'un titre de perception.

Les autres moyens financiers, c'est-à-dire 10 millions d'euros, sont à la charge des entreprises et de leurs fonds mutualisés en matière de formation.

Un cofinancement des collectivités territoriales, du Fonds Social Européen (FSE) national ou régional, du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) ou de tout autre partenaire pourra être recherché.

Les ressources financières mobilisées pourront être réexaminées à chaque bilan annuel en fonction des réalisations. La répartition des crédits par axe sera validée par le comité de pilotage et pourra être modifiée après délibération et avis des membres du comité de pilotage.

9 – CLAUSE DE RESILIATION ET DE REVISION

L'Etat peut décider de mettre un terme à la convention, sans indemnité quelconque de sa part, lorsque l'un des cofinanceurs mentionnés dans les annexes financière de la présente charte ne participe pas au cofinancement des actions envisagées.

Les clauses de la présente charte pourront, en cours d'exercice être modifiées par voie d'avenant.

10 – EVALUATION

Le comité national de pilotage procédera à une évaluation finale de la mise en œuvre de la charte selon des modalités qu'il définira. Menée au plan national, cette évaluation sera réalisée par un organisme extérieur. Elle devra permettre d'analyser l'ensemble de la mise en œuvre de l'accord cadre ainsi que l'impact des mesures retenues.

Fait à Paris, le

Pour l'Etat

**Le Ministère du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle
et du dialogue social**

**Le Ministère de l'agriculture,
de l'agroalimentaire et de la forêt**

Pour les fédérations agroalimentaires

*ANIA
CGAD*

COOP de France

FNICGV

SNIV-SNCP

FIA

CNADEV

Pour les organisations syndicales de salariés

FGA – CFDT

CFTC

CFE-CGC

FGTA - FO