

**Avenant n° 2 à la Charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises de production et de transformation du secteur de l'agroalimentaire et de leurs salariés.**

Entre

L'État représenté par

Monsieur Xavier Bertrand Ministre du Travail de l'Emploi et de la Santé.  
Monsieur Bruno LE MAIRE, Ministre de l'Alimentation, de l'Agriculture, de la Pêche, de la Ruralité et de l'Aménagement du Territoire (MAAPRAT),

Les Fédérations agroalimentaires <sup>1</sup>

L'Association Nationale des Industries Alimentaires (ANIA) représentée par Monsieur Jean-René BUISSON, 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 Dominique LANGLOIS, Président,

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

Les organisations syndicales de salariés :

La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT), représentée par Monsieur Patrick MASSARD, Secrétaire Général,

La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC), représentée par Madame Isabelle LEPINGLE, Présidente,

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 Christian CRETIER, Secrétaire Fédéral.

*VU le règlement (CE) n°363/2004 de la Commission européenne du 25 février 2004 modifiant le règlement (CE) n°68/2001 concernant l'application des articles 87 et 88 du traité CE aux aides à la formation,*

*VU la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au*

---

<sup>1</sup> La Fédération des Industries Avicoles (FIA) et le Comité National des Abattoirs et Ateliers de Découpe de Volailles, Lapins et Chevreux (CNADEV), deviendront signataires du présent avenant à la Charte par voie d'avenant, lorsque la branche professionnelle des industries de la transformation des volailles aura désigné un OPCA.

*dialogue social,*

- VU** *l'article L. 5121-1 du code du travail relatif aux engagements de développement de l'emploi et des compétences,*
- VU** *le Programme Opérationnel national du Fonds Social Européen 2007-2013,*
- 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'avis du conseil d'administration de l'organisme paritaires collecteur agréé,*
- VU** *la Charte nationale pour le soutien et l'accompagnement des entreprises de production et de transformation du secteur de l'agroalimentaire et de leurs salariés signée le 17 septembre 2009, et son avenant n°1*
- VU** *la circulaire DGEFP n° 2011/12 du 1er avril 2011, relative à la démarche d'appui aux mutations économiques,*

## Préambule

La Charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises de production et de transformation du secteur de l'agroalimentaire<sup>2</sup> et de leurs salariés, signée le 19 septembre 2009 a connu une mise en œuvre largement partagée, puisqu'au-delà de fédérer les branches, au niveau national, ce sont 22 régions qui ont, à terme, souhaité décliner cette Charte sur l'ensemble du territoire métropolitain.

Fort de plus de 29 branches professionnelles, soit autant de conventions collectives différentes, souffrant parfois à tort de l'image d'un secteur particulièrement éclaté, les signataires de la Charte ont trouvé autour de thématiques communes (Emploi, Formation Professionnelle, Amélioration des conditions de travail) les moyens d'une démarche stratégique qui a eu des impacts positifs pour les salariés de l'agroalimentaire grâce à une mobilisation forte. Celle-ci a permis des approches transversales sur des problématiques emploi/formation, un échange de pratiques et un dialogue régulier entre les différents partenaires. Ce travail partenarial a pu notamment contribuer à faciliter le regroupement de tout ou partie des branches professionnelles, jusqu'alors adhérentes à 5 Organismes paritaires collecteurs agréés différents, dans le champ de l'agroalimentaire, en un seul OPCA de branches, soit OPCALIM, OPCA des Industries Alimentaires, de la Coopération Agricole et de l'Alimentation en Détail, pour accompagner au plus près les salariés du secteur.

Au terme de sa mise en œuvre fin décembre 2011, les signataires ont procédé à son évaluation. Ce travail a permis d'identifier dans un premier temps les forces et faiblesses des actions déployées, et dans un second temps, de proposer des préconisations pour renforcer la dynamique impulsée par cet accord.

S'appuyant sur ces pistes d'amélioration proposées, les signataires ont souhaité reconduire la Charte afin de capitaliser sur la mobilisation créée, tout en adaptant les orientations et priorités de la charte au contexte actuel et en souhaitant perfectible son fonctionnement.

Dans cette perspective, le renouvellement de l'accord-cadre à travers l'avenant n°2, tout en s'appuyant sur la mise en œuvre précédente, traduit la volonté des signataires à donner un nouvel élan à l'action collective en définissant les 5 axes prioritaires suivants : l'anticipation des mutations économiques, le renforcement de l'attractivité du secteur, la sécurisation des parcours professionnels, l'amélioration des conditions de travail et un accompagnement renforcé des salariés exerçant dans les très petites et moyennes entreprises.

## I Axes de coopération proposés

### *Axe n°1. Anticiper les mutations économiques et sociales du secteur*

*Cet axe vise à contribuer à une meilleure réalisation des fonctions de veille, d'alerte et d'anticipation des mutations économiques et sociales dans le secteur agroalimentaire afin de pouvoir agir le plus en amont possible des difficultés. Il s'agit notamment d'encourager les démarches, processus, mécanismes ou actions mises en œuvre, afin de participer à une meilleure connaissance « dynamique » de la situation économique, sociale et industrielle des entreprises du secteur et de l'évolution de ses enjeux d'une part, et d'autre part, à une meilleure connaissance de la réalité des métiers, des emplois et des compétences en cours dans ces entreprises et à une meilleure appréciation de leur évolution à moyen terme. Il s'agira de :*

#### *1.1- renforcer la prospective sur le secteur:*

---

<sup>2</sup> Les « entreprises de production et de transformation du secteur de l'agroalimentaire », au sens de la présente charte désigne les entreprises et industries agroalimentaires ainsi que l'artisanat alimentaire de proximité, hors hôtellerie-restauration.

- par une meilleure articulation et coordination des travaux entrepris par les observatoires existants dans le domaine de l'emploi. Dans la mesure du possible, les travaux de ces observatoires alimenteront les plans d'action concertés

1.2- *contribuer à une connaissance « dynamique » de la situation économique des entreprises du secteur grâce à ce travail prospectif et par une veille **permanente afin d'anticiper les difficultés dans les territoires, et accompagner les entreprises susceptibles d'être fragilisées**, notamment en intégrant les résultats des travaux des structures de veille économique pour des actions en amont des difficultés. Les organisations syndicales avec les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, devront être associées à la démarche. Les difficultés identifiées devront faire l'objet d'une priorité dans le plan d'action régional concerté.*

### ***Axe n°2. Renforcer l'attractivité des métiers de l'Agroalimentaire***

*L'objectif est de contribuer à accompagner le secteur agroalimentaire, porteur d'emplois, mais dont les métiers sont souvent méconnus. Il convient ici d'accompagner les entreprises, et notamment les PME/TPE à être plus visibles du grand public pour que les cœurs de métiers puissent être valorisés.*

Cet accompagnement consiste à :

#### 2.1. Renforcer l'attractivité des métiers de l'agroalimentaire

- en soutenant les actions de promotion, les actions d'information, de sensibilisation et d'orientation vers les métiers des secteurs agroalimentaires réalisées notamment par les acteurs publics de l'Emploi.
- en promouvant les métiers : élaboration de films de découverte des métiers, sensibilisation au bienfait des opérations « portes ouvertes », stages...

#### 2.2. Développer l'insertion professionnelle

- en informant sur les opportunités offertes par l'alternance,
- en incitant les Fédérations d'employeurs à mobiliser les entreprises au développement de l'alternance.
- en encourageant des partenariats avec l'ensemble des acteurs de l'alternance (y compris collectivités territoriales).

### ***Axe n°3. Sécuriser les parcours professionnels***

*L'objectif est de faciliter l'accès du salarié à la formation afin de sécuriser son parcours professionnel en lui permettant de faire évoluer ses compétences parallèlement à l'évolution de l'environnement économique, technologique et social dans lequel il se trouve. A cette fin, trois volets seront privilégiés :*

#### 3.1 Poursuivre l'accompagnement sur les savoirs de base et l'environnement de travail

- Permettre au salarié d'accéder aux actions de remise à niveau sur son cœur de métier (accès aux compétences clés, acquisition d'une qualification au profit des salariés les moins qualifiés, socle de compétences...)

#### 3.2 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).

### 3.3 Accompagner les mobilités :

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

#### ***Axe n° 4- Contribuer à améliorer les conditions de travail dans les TPE/PME et prioritairement dans les entreprises de moins de 50 salariés.***

*Cet axe vise à anticiper, prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail du salarié dans son environnement de travail. Il s'agit de poursuivre, renforcer, et étendre lorsqu'il y a lieu, les actions initiées sur cette thématique dans le cadre de la précédente charte, en partenariat avec un ou des organismes présentant une expertise sur les conditions de travail. Cet axe consacré aux conditions de travail vise à aller au-delà des obligations légales de l'employeur. Les actions devront être menées en relation avec les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) des entreprises quand ils existent.*

Cette mesure est articulée autour de 3 priorités :

Priorité n° 1. Mieux connaître les risques et les moyens de prévention en développant les recherches, en favorisant les expérimentations et en diffusant les résultats ; conduire des études et expérimentations à visée de diagnostics ou prospectives dans le domaine de l'amélioration des conditions de travail ou de la prévention des risques professionnels,

Priorité n°2. 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), ainsi que l'ergonomie et l'environnement des postes de travail ;

Priorité n°3. Prévenir les situations d'usure au travail avec la mise en place d'actions visant à aménager les postes de travail et les salariés en seconde partie de carrière.

#### ***Axe n° 5. Assurer un accompagnement de proximité auprès des salariés des TPE/PME de moins de 150 salariés***

*L'agroalimentaire est un secteur composé à 97% de TPE ou PME, qui emploient près de 47% des salariés et réalisent 41% du chiffre d'affaires du secteur<sup>3</sup>. La taille de ces entreprises rend difficile le départ en formation des salariés. Il convient donc d'accompagner les salariés de ces entreprises dans toute démarche les sécurisant dans leur emploi.*

Dans ce cadre, 5 orientations sont proposées afin d'assurer l'accompagnement des TPE/PME sur la

<sup>3</sup> SOURCE : INSEE – Esane 2009

thématique emploi/formation au plus près de leurs réalités de terrain.

#### 5.1 Faciliter et renforcer les pratiques de gestion des ressources humaines

- en accompagnant les très petites entreprises à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (mesure dédiée exclusivement aux entreprises de moins de 50 salariés).
- en contribuant à la mise en place de l'emploi à temps partagé : par exemple groupement d'employeurs « compétences »...

#### 5.2 Faciliter et sécuriser les départs en formation

- en facilitant l'accès au service de remplacement des salariés qui partent en formation (groupement d'employeurs, notamment ceux pour l'insertion et la qualification, services interentreprises, partenariats avec des entreprises d'intérim ...)

#### 5-3 Développer des actions collectives interentreprises

Les actions collectives interentreprises 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.

Il s'agira notamment d'accompagner l'accès aux fonctions de management (développer les compétences managériales du personnel de 1er niveau de qualification), de développer des actions concourant à élever le niveau de qualification des salariés de ces entreprises.

#### 5-4 Contribuer à la reprise d'entreprises par les salariés

- accompagner des salariés qui souhaitent reprendre leur entreprise ou celle d'un tiers dans l'acte de reprise d'une entreprise. Il s'agira de réaliser un kit de transmission et de déployer de l'ingénierie sous forme d'accompagnement personnalisé envers le(s) repreneur(s).

## **II Gouvernance**

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

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

Ces principes seront déclinés par la mise en place d'une organisation entre les signataires dont les activités seront coordonnées par un comité de pilotage au niveau national et par une concertation régionale.

### **A Un pilotage et un suivi renforcé de la Charte au plan national :**

#### A-1 Missions du comité de pilotage national :

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

- Au-delà de sa mission première (pilotage, coordination, suivi et évaluation de la mise en œuvre de la Charte), il veille au déploiement harmonisé et adapté de ladite Charte au niveau des régions concernées par l'évolution de ce secteur.

- Le comité de pilotage national a, également, pour mission d'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 travaux des observatoires régionaux. Dans le respect des responsabilités et autonomie des entreprises, le comité de pilotage pourra, en lien avec les 29 CPNEFP des branches concernées et les CPNIEFP, proposer des actions ressources humaines susceptibles de palier les difficultés alors rencontrées.

#### A-2 Composition du comité de pilotage national :

- Le comité de pilotage national est composé des signataires (ou de leurs représentants) de la présente Charte, ainsi que d'éventuels membres associés

- Opcalim est chargé de la mise en œuvre opérationnelle et financière des actions de la charte. Il participe à ce titre au comité de pilotage, sans voix délibérative.

- Le comité de pilotage 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 la DGEFP et le MAAPRAT. Les modalités de fonctionnement du comité définies par un règlement intérieur élaboré lors de la précédente charte pourra être revu en tant que de besoin par le COPIL.

#### **B Une mise en œuvre régionalisée :**

La Charte a vocation à être déclinée dans toutes les régions<sup>4</sup> et plus particulièrement celles concentrant des activités dans le secteur de l'agroalimentaire.

- Des plans régionaux seront élaborés par l'organisme relais de branche (OPCALIM) en liaison avec les représentants de l'État en région (DIRECCTE, DRAAF) et des représentants des signataires (employeurs et salariés), sur la base des orientations de la charte, de ses avenants et des feuilles de route qui en fixeront les priorités.

- 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 désignés à cet effet par les signataires de la Charte. Dans cette perspective et lors de la mise en œuvre régionale de la Charte, autour de l'État, les organismes relais ou opérateurs publics retenus sont chargés de la coordination des acteurs au niveau régional.

- Chacun de ces plans précisera :

- 1 les actions mises en œuvre, le volume et les caractéristiques des publics visés en fixant des objectifs quantitatifs et qualitatifs,

- 2 le rôle, les fonctions et les conditions de mandat donnés à l'organisme relais.

- 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 des 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

---

<sup>4</sup> En référence aux dimensions administratives des régions.

s'articuler avec les actions en cours afin de conforter et approfondir, en concordance avec les priorités de la présente Charte, les résultats déjà obtenus tant en termes de partenariats que de contenus.

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

➤ Le suivi des actions s'effectue sur la base des informations transmises par l'organisme relais qui rend compte aux services de l'État en région, aux autres partenaires mobilisés au plan régional ainsi qu'au comité de pilotage national. A cet effet, il est chargé d'établir un bilan qualitatif, quantitatif et financier des actions menées. Les bilans de l'année n sont transmis au plus tard en avril 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.

### **III Financement**

La mise en œuvre de la présente Charte s'articule autour d'une mutualisation sur la base d'un diagnostic partagé et d'objectifs communs des moyens humains, techniques et financiers des signataires de la présente Charte.

Son objet sur le plan financier est de dégager des ressources financières nouvelles et de concentrer ces ressources dans le but d'obtenir un effet levier plus important et une plus grande efficacité dans l'usage des ressources disponibles en réponse aux enjeux économiques et sociaux du secteur agro-alimentaire.

L'enveloppe budgétaire, mobilisable sur 3 ans, est estimée à 26 millions d'euros.

Pendant la durée de la présente Charte, l'investissement de l'État sera de 9,75 millions d'euros pour toute la période, soit de janvier 2012 à juin 2014. Il est réparti sur les 5 axes ci-dessus exposés.

Les fonds attribués par l'État sont imputés sur le programme 103 de la DGEFP à hauteur de 6,5 millions d'euros pour toute la période et sur le budget du MAAPRAT, programme 154 de la DGPAAT, à hauteur de 3,25 millions d'euros.

La participation de la DGEFP et du MAAPRAT est versée annuellement à OPCALIM, seul organisme relais retenu pour mise en œuvre de cette présente Charte. Les modalités de paiement sont précisées par convention financière signée avec l'organisme paritaire collecteur agréé.

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.

L'organisme paritaire collecteur du secteur cofinancera le programme d'actions à hauteur de 9,75 millions d'euros.

Les autres moyens financiers, c'est-à-dire 6,5 millions d'euros, seront directement apportés par les entreprises dont les salariés seront bénéficiaires des actions de la présente Charte.

Un cofinancement des collectivités territoriales, du Fonds Social Européen (FSE) national ou régional pourra être recherché.



Toutes les entreprises concernées et leurs salariés devront pouvoir bénéficier de ces contributions. Ces enveloppes 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 unanime des membres du comité de pilotage.

L'État 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.

#### **IV - Évaluation**

Le comité national de pilotage procédera à une évaluation finale 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.