



ACCORD REGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DES INDUSTRIES AGRO-ALIMENTAIRES 2013-2015

Entre

L'État représenté par la Préfète de Région, Préfète de la Vienne, Chevalier de l'Ordre National du Mérite,

La Région Poitou-Charentes représentée par la Présidente du Conseil Régional,

En présence des autorités académiques

Le Recteur de l'Académie de Poitiers, Chancelier des Universités,

Le Directeur Régional de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt,

Et

Coop de France Poitou-Charentes représentée par sa Présidente,

L'Association Régionale des Industries Agro-alimentaires (ARIA), représentée par son Président,

L'Union Régionale de la Confédération Française Démocratique du Travail (FGA-CFDT), représentée par son secrétaire régional,

L'Union Régionale de la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC), représentée par sa Présidente,

L'Union Régionale de la Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Française des Cadres (CFE-CGC), représentée par son Président,

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force Ouvrière (FGTA-FO), représentée par son délégué régional,

L'Union Régionale de la Confédération Générale du Travail (CGT), représentée par son secrétaire régional,

L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé de l'Agro-alimentaire, de la Coopération Agricole et de l'Alimentation en détail (OPCALIM), représenté par son Président,

En associant

Pôle Emploi Poitou-Charentes, représenté par son Directeur Régional,

Prism'Emploi Poitou-Charentes, représenté par son Président.

SOMMAIRE

Visas.....	3
Définition du champ d'intervention.....	4
Emploi et formation : éléments de contexte.....	5
Objet de l'accord régional.....	9
Les axes de l'accord régional.....	10
veille économique et sociale partagée de la filière.....	10
améliorer l'attractivité des métiers du secteur.....	11
développer la formation professionnelle.....	12
développer la gestion des ressources humaines.....	14
Organisation de l'Accord Régional.....	16
signatures.....	19

VISAS

- Vu** la loi n° 83-663 du 22 juillet 1983, modifiée, complétant la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition des compétences entre les communes, les départements, les régions et l'Etat,
- Vu** la loi d'orientation sur l'éducation, n° 89-486 du 10 juillet 1989, modifiée,
- Vu** le Code du Travail et notamment son article L. 933-2 § 4 bis, ainsi que l'article 10-06 de l'Accord National Interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels,
- Vu** la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993, modifiée, relative au travail, à l'emploi et la formation professionnelle,
- Vu** le décret n° 93-51 du 14 janvier 1993 pris pour l'application de la loi 92-675 du 17 juillet 1992 relative à l'apprentissage et complétant l'article 84 de la loi 83-8 du 7 janvier 1983 susvisée,
- Vu** l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003 sur l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle,
- Vu** la loi du n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social,
- Vu** la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation de cohésion sociale,
- Vu** le Contrat de Projet Etat-Région 2007-2013, signé le 19 mars 2007,
- Vu** l'accord national interprofessionnel (ANI) du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels,
- Vu** la Charte Nationale de Coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises de production et de transformation du secteur agro-alimentaire et de leurs salariés signée le 17 septembre 2009 et sa déclinaison en Poitou-Charentes,
- Vu** la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,
- Vu** l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » du 20 juin 2011 et son avenant du 22 novembre 2011,
- Vu** la délibération n°11CR013 du Conseil Régional réuni le 27 juin 2011 relative au Schéma Régional de Développement Économique, Écologique, Social et Solidaire,
- Vu** la décision 11CP0360 de la Commission Permanente du Conseil Régional réunie le 14 novembre 2011 relative au Contrat d'Objectifs et de Moyens pour le développement de l'apprentissage 2011-2015,
- Vu** le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle 2011-2015 signé le 14 février 2012,
- Vu** le contrat de Filière alimentaire signé en date du 19 juin 2013,
- Vu** la délibération 2013CR033 du Conseil Régional du 21 juin 2013 relative à la stratégie régionale d'animation et de pilotage des filières,
- Vu** la délibération 2013CR072 du Conseil Régional du 18 octobre 2013 relative à l'Accord Régional de développement de l'emploi et de la formation des industries agro-alimentaires,

LE CHAMP D'INTERVENTION

Le périmètre d'intervention de l'Accord Régional couvre les activités économiques correspondant aux différentes activités suivantes regroupées en filières. Les activités concernées sont :

activités	Code NAF	Libellé APE
Viandes	01.62Z	Activités de soutien à la production animale
	10.11Z	Transformation et conservation de la viande de boucherie
	10.13A	Préparation industrielle de produits à base de viande
Lait	10.51A	Fabrication de lait liquide et de produits frais
	10.51B	Fabrication de beurre
	10.51C	Fabrication de fromage
	10.51D	Fabrication d'autres produits laitiers
	10.86Z	Fabrication d'aliments homogénéisés et diététiques
Fruits et légumes	10.31Z	Transformation et conservation de pommes de terre
	10.39A	Autre transformation et conservation de légumes
	10.39B	Transformation et conservation de fruits
Farine et boulangerie industrielle	10.61A	Meunerie
	10.61B	Autres activités du travail des grains
	10.71A	Fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche
	10.71B	Cuisson de produits de boulangerie
	10.72Z	Fabrication de biscuits, biscottes et pâtisserie de conservation
	10.73Z	Fabrication de pâtes alimentaires
Fabrication d'aliments pour animaux	10.91Z	Fabrication d'aliments pour animaux de ferme
Plats préparés et autres produits alimentaires	10.20Z	Transformation et conservation de poisson, de crustacés et mollusques
	10.39B	Transformation et conservation de fruits
	10.52Z	Fabrication de glaces et sorbets
	10.62Z	Fabrication de produits amylacés
	10.81Z	Fabrication de sucre
	10.82Z	Fabrication de cacao, chocolat et de produits de confiserie
	10.83Z	Transformation du thé et du café
	10.84Z	Fabrication de condiments et assaisonnements
	10.85Z	Fabrication de plats préparés
	10.86Z	Fabrication d'aliments homogénéisés et diététiques
	10.89Z	Fabrication d'autres produits alimentaires n.c.a.
Boisson (hors activités cognac)	11.05Z	Fabrication de bière
	11.07A	Industrie des eaux de table
	11.07B	Production de boissons rafraichissantes

Compte tenu de son importance endémique en Poitou-Charentes, de son poids dans les industries agro-alimentaires régionales et de ses problématiques différentes, l'industrie du cognac n'est pas concernée par le présent accord et pourra faire l'objet si nécessaire de travaux spécifiques dans un autre cadre.

Dans le même esprit, les entreprises de commerces de détail (boucheries, charcuteries-traiteurs, boulangeries, pâtisseries...) présentent des besoins différents de ceux des entreprises industrielles et ne figurent par conséquent pas au périmètre du présent accord régional prévu au contrat de filière.

EMPLOI ET FORMATION : ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

L'industrie agro-alimentaire, très présente en Poitou-Charentes, connaît régulièrement d'importantes mutations auxquelles elle doit s'adapter tout en garantissant la continuité de la qualité et de la sécurité alimentaire de ses productions.

Un secteur économique majeur...

Porté par le caractère agricole de la région, les activités du secteur agro-alimentaire se sont développées de manière très marquante en Poitou-Charentes pour devenir un pilier de l'économie régionale.

En Poitou-Charentes, le secteur s'appuie sur un tissu économique diversifié composé d'entreprises et de coopératives, et où les petites unités cohabitent avec des entreprises de grande taille. Outre les produits phares et de renommée comme le beurre et le fromage de chèvres, les productions régionales portent majoritairement sur les produits laitiers, les aliments pour animaux, les viandes de boucherie et les plats préparés.

Le secteur joue un rôle essentiel dans la dynamisation des espaces ruraux et est présent sur l'ensemble du territoire régional. Certaines zones affichent toutefois une forte spécialisation sur certaines activités. La filière des viandes est très présente dans le Nord Deux-Sèvres et le Nord Vienne, et la filière laitière a plus particulièrement conquis le Sud Deux-Sèvres.

filières	Etablissements
Viandes	252
Lait	65
Fruits et légumes	18
Farine et boulangerie industrielle	156
Fabrication d'aliments pour animaux	28
Plats préparés et autres produits alimentaires	175
Boissons (hors activités cognac et vins)	10
Ensemble	704

... confronté à des mutations d'ampleur

A l'instar de l'ensemble de l'économie, le secteur évolue en effet dans un contexte qui se durcit et se trouve être en permanente mutation. Les entreprises doivent intégrer des réglementations sanitaires et environnementales toujours plus contraignantes. Elles font de plus face à une concurrence exacerbée provenant des producteurs européens ou de pays plus lointains qui conquièrent toujours plus de parts de marché. Elles sont par ailleurs confrontées à de fortes tensions liées à la volatilité du prix des matières premières et opèrent sous la pression des grandes chaînes de distribution. Pour rester compétitives et se différencier de leurs concurrents, les entreprises misent de plus en plus sur l'innovation et sur des productions à plus forte valeur ajoutée, et certaines diversifient leurs canaux de distribution.

Si dans ce contexte, certaines activités tirent leur épingle du jeu, d'autres rencontrent des difficultés. Les industries de la viande et les activités de la filière laitière connaissent ainsi ces dernières années une dégradation de leur activité et enregistrent un recul de l'emploi en Poitou-Charentes. En dépit de ces difficultés, les activités des filières connaissent dans leur ensemble, des besoins en recrutement, lesquels concernent le plus souvent les métiers de la vente, de la conduite de ligne et du transport. Toutefois, compte tenu du déficit d'image dont pâtissent ces activités, les entreprises peinent à trouver le personnel dont elles ont besoin. Pour réduire ces difficultés, les dispositifs de formation initiale et continue constituent un des leviers mobilisables.

Un volume d'emplois¹ régional très important mais en baisse...

En Poitou-Charentes en 2011, 8 456 salariés travaillent dans les industries agro-alimentaires, soit 1,7 % de l'emploi salarié de la région². Les activités prédominantes sont la filière viande (qui regroupe 27,8 % des salariés du secteur), les plats préparés et autres produits alimentaires (27,7 %) et la filière lait (22 %).

Sur la période 2007-2010, on observe une diminution des effectifs de 3,6 %, baisse qui s'accroît en 2010-2011 (- 5 %). Les domaines ayant vu leur nombre de salariés diminuer le plus fortement sont la filière viande (- 9,3 %), la filière farine et boulangerie industrielle (- 8 %) et la filière lait (- 5,5 %). A l'inverse, les petits effectifs salariés augmentent dans la fabrication d'aliments pour animaux (+ 3,8 %) et la filière fruits et légumes, passant de 50 salariés à 225.

66 % des salariés travaillent dans un établissement de 50 salariés ou plus. On note ainsi une forte concentration de l'emploi salarié dans ces grands établissements. Ceux-ci disposent le plus souvent d'un pôle recherche et développement, ce qui ne se retrouve pas dans les petites unités. En effet les PME éprouvent des difficultés pour répondre aux normes et exigences réglementaires qui ne cessent d'évoluer, mais également pour investir et innover dans des secteurs qui ne cessent de moderniser leurs outils de production³.

Les entreprises du secteur ont souvent recours au travail temporaire, qui représente en moyenne près de 9 % de l'emploi du secteur. Le secteur agro-alimentaire a lui seul capte 10 % des emplois intérimaires de la région. Dans ces industries, le recours au travail temporaire se concentre aux second et troisième trimestres de l'année compte tenu de la saisonnalité de l'activité.

Des salariés plutôt jeunes ...

L'âge moyen des salariés des industries agro-alimentaires est de 40,3 ans, avec des différences parfois marquées selon domaine d'activité. En moyenne, 65 % des actifs ont moins de 45 ans, et seulement 7 % des actifs occupés ont plus de 55 ans. Seule la filière fruits et légumes apparaît un peu plus âgée, avec 37 % d'actifs de moins de 45 ans et seulement 1 % de moins de 25 ans.

¹Source : ARFtlv-OREF, données INSEE-CLAP 2007-2011

²Les salariés de la filière boisson ne sont pas compris dans les effectifs présentés, de même que les salariés des entreprises artisanales.

³ Etude de l'Observia « Horizon 2020, quel avenir pour les industries alimentaires et leurs métiers ? »

La problématique du remplacement des salariés qui partiront en retraite dans les prochaines années semble ainsi moins prégnante que dans les autres industries.

... faiblement qualifiés

La structure des emplois dans le secteur laisse apparaître une part importante d'emplois non qualifiés (21%) et un faible taux d'encadrement au regard des autres secteurs de l'économie régionale. Le secteur se caractérise par ailleurs par une ouverture aux personnes sans diplôme qui représentent un quart des effectifs. Toutefois, le contexte concurrentiel et les évolutions des processus de production qu'il implique, se traduisent par une élévation du niveau de qualification des emplois. A l'avenir, les besoins se réduiront donc sur les postes peu qualifiés et s'affirmeront sur les postes qualifiés.

Une articulation formation initiale – formation continue à améliorer...

En Poitou-Charentes, l'offre de formation initiale se caractérise par l'absence de formations de niveau V pour les métiers industriels spécifiques à l'agro-alimentaire depuis l'abrogation des BEP. Les formations de niveau V des professionnels de l'agro-alimentaire ne sont pas industrielles mais artisanales (métiers de bouche).

En Poitou-Charentes à la rentrée 2012, 14 formations sont spécifiquement dédiées aux métiers de l'agro-alimentaire. Ces formations accueillent 631 élèves, apprentis ou étudiants en formation initiale par la voie scolaire ou en apprentissage. On compte 278 élèves en dernière année de cycle de formation, dont 53 % de filles.

Les formations par la voie scolaire regroupent 67,5 % des effectifs, et s'organisent autour des formations de niveau III (BTS - 7 formations soit 62,5 % des inscrits), 3 formations de niveau II et 1 formation de niveau I.

L'apprentissage est peu développé dans le secteur, malgré la présence de formations ouvertes à l'apprentissage à presque tous les niveaux de diplôme (IV, III et II). Cela peut s'expliquer en partie par des contraintes liées au temps de travail, aux horaires décalés et, pour certains métiers, à une certaine pénibilité qui ne joue pas en la faveur du recrutement par les entreprises de jeunes apprentis.

Dans une région où l'alternance est très développée grâce à un fort taux d'apprentissage, la pratique n'est pas répandue au sein des industries alimentaires et la coopération agricole : le nombre relativement faible d'apprentis⁴ (81 sortants en 2012) n'est pas compensé par une mobilisation forte du contrat de professionnalisation⁵ (66 en 2009).

La demande d'emploi s'oriente peu vers ces métiers et les demandeurs d'emploi se dirigent peu vers les formations de l'agro-industrie : aussi seules 3 actions collectives de formations financées sous fonds publics et préparant aux métiers spécifiques de l'agro-alimentaire ont attiré des candidats en 2011⁶.

Enfin, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est une voie d'accès à la certification quasi absente du secteur : seules 5 validations des acquis de l'expérience

⁴Source Région.

⁵Source DIRECCTE

⁶Source ARFtlv, données AFPA, Pôle Emploi, Région.

ont été comptabilisées sur les certifications des métiers de l'agro-alimentaire en Poitou-Charentes en 2012. Cette voie d'accès à la certification est très peu connue dans le secteur.

...et une attractivité limitée...

Une étude nationale de l'Observia⁷ montre que 90 % des jeunes méconnaissent complètement le secteur ; seulement 4 % d'entre eux envisagent d'y travailler. Il semble donc qu'un axe de progrès porte sur la connaissance du secteur ainsi que l'image des métiers afin de lever les idées reçues, notamment sur une vision « dépassée » des métiers.

Les Industries alimentaires enregistrent de plus un turn-over important de leur main d'oeuvre et les carrières professionnelles sont relativement courtes.

...qui entrave les recrutements...

Compte tenu des conditions d'emploi parfois difficiles, d'un déficit d'image, et d'une méconnaissance des métiers de la filière par les publics, les entreprises rencontrent des difficultés à recruter leurs salariés et à attirer les jeunes⁸. Ces difficultés, qui concernent davantage les employeurs industriels que la coopération agricole, sont accentuées durant les périodes saisonnières.

5 300 personnes sont à la recherche d'un emploi spécifique aux industries agro-alimentaires au 31 mars 2013⁹. En 2012, les entreprises ont proposé 2 900 offres d'emploi dans les métiers spécifiques des industries agro-alimentaires qui peinent pourtant à trouver preneur. Dans la précarisation de l'emploi réside pour partie cet appariement difficile : 24% des offres d'emploi en agro-alimentaire sont durables contre 36% du total des offres d'emploi tous secteurs confondus.

⁷ « Perception de l'industrie alimentaire par les jeunes » enquête réalisée en juin 2008.

⁸ Etude Observatoire OBSERVIA, 2009.

⁹ Source Pôle Emploi

OBJET DE L'ACCORD REGIONAL

Un Accord Régional de Développement de l'Emploi et de la Formation des Industries Agro-alimentaires est conclu sur la base des analyses et des propositions suivantes :

L'Etat, la Région Poitou-Charentes et les représentants des professionnels, entreprises et salariés, décident d'une collaboration active pour :

- ⌚ sécuriser les parcours professionnels en développant la formation professionnelle des salariés et des aspirants aux métiers des industries alimentaires,
- ⌚ soutenir la performance des entreprises en répondant à leurs besoins en ressources humaines,
- ⌚ améliorer les conditions de travail et le dialogue social dans le secteur,
- ⌚ élargir la diffusion des offres d'emploi pour optimiser l'intermédiation entre entreprises et demandeurs d'emploi.

Les partenaires sus-cités recherchent une insertion professionnelle optimale et durable et le développement des compétences de l'ensemble des actifs.

L'Etat et les professionnels des industries alimentaires et de la coopération agricole déclinent régionalement la Charte Nationale Agro-alimentaire depuis 2009 (EDEC), concourant à la réalisation partielle des objectifs du présent accord régional, notamment sur les questions relatives à la formation des salariés et à l'amélioration des conditions de travail. En effet, l'accord régional s'adresse à un public plus large (scolaires, apprentis, demandeurs d'emploi). L'échéance de la charte est prévue en juin 2014.

Les problématiques et les axes de progrès dégagés dans le présent accord de développement s'inspirent de spécificités sectorielles et territoriales mises en lumière à l'occasion des Assises nationales et régionales des Industries Agro-alimentaires qui se sont tenues de septembre 2012 à juin 2013. Les signataires, tout en recherchant une cohérence régionale, seront particulièrement attentifs aux préoccupations, aux projets des territoires.

Les objectifs poursuivis dans cet accord emploi, formation et ressources humaines sont en cohérence avec les orientations globales du contrat national de la filière alimentaire signé le 19 juin 2013, qui vise à renforcer et améliorer la compétitivité de toute la filière. Le présent accord s'intègre pour l'Etat dans une déclinaison régionale du contrat de la filière alimentaire.

De même, la stratégie régionale d'animation et de pilotage des filières définie par le Conseil Régional le 21 juin 2013 est relayée par les orientations de l'Accord régional de développement de l'emploi et de la formation des Industries Agro-alimentaires.

LES AXES DE L'ACCORD REGIONAL

Les signataires peuvent inscrire chaque année leur programme d'actions dans les axes décrits ci-après. Ils s'engagent à consacrer l'ensemble des moyens nécessaires à la réalisation de ce programme.

Signé le 14 février 2012, le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle (CPRDFP), élaboré par la Région au sein du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP) sur la base des documents d'orientation présentés par la présidente de la Région, le représentant de l'Etat dans la région, les autorités académiques et les organisations d'employeurs et de salariés. Le CPRDFP constitue la feuille de route régionale que notamment les accords avec les branches professionnelles sont chargés de mettre en œuvre. Les grands axes du présent accord répondent aux grands priorités fixées par le CPRDFP.

Veille économique et sociale

Développer une fonction de veille globale portant sur les évolutions technologiques, économiques et sociales.

L'évolution des normes réglementaires et privées, notamment en termes d'hygiène et de sécurité, les contraintes économiques générées par l'évolution de la clientèle et de sa demande, les évolutions sociales notamment en termes d'attentes des salariés, les changements démographiques, entraînent une évolution des besoins d'emploi et de compétences des entreprises.

Pour anticiper et accompagner ces évolutions et aider les entreprises à prendre en compte les projets de leur territoire, les partenaires confient l'élaboration du tableau de bord à l'ARFtlv-Mission OREF et s'engagent à :

- Recenser et capitaliser les études, enquêtes et diagnostics qui permettent de mieux cerner les évolutions économiques, sociales, et technologiques.
- Réaliser un diagnostic partagé de l'existant en formation initiale et continue pour contribuer à l'aide à la décision en matière d'évolution de la carte des formations : analyser les flux de formés pour savoir s'ils répondent aux besoins, développer l'analyse et le diagnostic avec un « zoom » sur les métiers et sur les suivis de cohortes.
- Privilégier les données actualisables et pérennes.

L'ARFtlv-Mission OREF mobilisera l'ensemble des ressources existantes : Mission Synthèse de la DIRECCTE, bases de données de la Région, Pôle Emploi, l'INSEE, la Banque de France, l'Observatoire des métiers de la coopération agricole et Observia, l'Observatoire des Industries Alimentaires.

AXE 1 : AMÉLIORER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DU SECTEUR

Les difficultés de renouvellement de la main d'oeuvre des industries alimentaires sont liées à un faisceau de causes aussi diverses qu'une image dégradée des métiers, une représentation erronée ou parcellaire des activités professionnelles, des conditions de travail difficiles, des salaires parmi les plus bas, ou un fort taux de turn-over de la population salariée.

A cela s'ajoute une orientation vers ces métiers qui se détermine encore trop souvent par défaut.

Ainsi les partenaires souhaitent améliorer la lisibilité de la filière, l'attractivité des métiers du secteur et éclairer les choix des jeunes et adultes qui aspirent à intégrer la filière.

Pour cela, les partenaires s'engagent à :

1. Informer sur les métiers, les formations et les opportunités d'emploi

- Communiquer sur une image juste des métiers et de la filière des industries agro-alimentaires et de la coopération agricole,
- Développer l'information sur les métiers et les formations, favoriser les rencontres professionnels / jeunes et familles pour transmettre une meilleure connaissance des métiers, notamment auprès des jeunes des quartiers et des territoires ruraux (forum des métiers, Espaces Régionaux d'Information, ...).
- renforcer les coopérations entre opérateurs de diffusion/traitement des offres d'emploi pour un meilleur appariement entre offre et demande d'emplois,
- Utiliser les outils de communication développés par les professionnels, notamment Alimétiers.
- Améliorer l'orientation pour limiter les ruptures de parcours de formation et de contrat de travail pour les salariés en alternance : mener des actions partenariales impliquant l'Education Nationale, les prescripteurs (Conseillers d'orientation, Pôle Emploi...), les accompagnateurs (Conseillers Tuteurs en Insertion, Missions locales, CFA, Lycées...), les financeurs de formation (OPCA, Région, Pôle Emploi et l'Etat) et les entreprises (visites d'entreprises...) pour mieux faire connaître la réalité des secteurs et des métiers.
- Communiquer sur la réalité des conditions d'exercice des métiers et valoriser des exemples d'amélioration des conditions de travail qui permettent d'améliorer l'image.
- Communiquer sur les opportunités d'embauche : les parcours possibles, les perspectives de carrière, la reprise d'entreprise, les passerelles...
- Développer un meilleur accueil pour les nouveaux salariés.
- Encourager l'élargissement des choix professionnels des filles et des garçons, des femmes et des hommes.
-

2. Améliorer les conditions de travail et le dialogue social

Compte tenu de la prégnance de ces problématiques dans les industries alimentaires, les partenaires s'engagent à mener une action en ce sens dès la signature du présent accord régional.

- Inciter et aider les entreprises à mettre en œuvre une démarche durable d'amélioration des conditions de travail au profit des salariés et des dirigeants eux-mêmes afin de :
 - réduire la pénibilité au travail et prévenir les situations d'usure au travail, en encourageant notamment les pratiques de bonne gestion des fins de carrière,
 - prévenir les risques psycho-sociaux, en interrogeant les salariés sur leur situation de travail,
 - prévenir les risques professionnels et notamment les troubles musculo-squelettiques,
 - encourager la qualité de vie au travail par l'amélioration des conditions périphériques au travail,
 - accompagner les dirigeants et les responsables ressources humaines en matière de santé et de sécurité au travail et d'organisation de la prévention.

- favoriser le dialogue social par la mobilisation, la concertation voire la négociation sur les questions de sécurité et santé au travail en mobilisant les partenaires sociaux et les acteurs des territoires afin d'apporter des réponses innovantes et pragmatiques.

- Poursuivre *de facto* l'égalité professionnelle :
 - utiliser, capitaliser et déployer les expérimentations menées dans le cadre de la Convention régionale « *Vers des territoires d'excellence en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* » mise en œuvre en 2013 en Poitou-Charentes,
 - mobiliser le « contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

AXE 2 : DÉVELOPPER LA FORMATION PROFESSIONNELLE

En concertation avec l'Etat, les autorités académiques et les partenaires sociaux, la Région coordonne et structure l'ensemble de l'offre de formation : filières de formation professionnelle, initiale et continue, proposées aux jeunes de 16 à 25 ans, actions de formation professionnelle à destination des adultes, grâce au contrat de plan régional de développement de la formation professionnelle (CPRDF).

Dans le cadre du présent accord régional, les professionnels signataires sont consultés sur l'évolution de la carte des formations afin de recueillir leurs analyses et préconisations.

En termes de formation initiale, l'offre apparaît adaptée. Toutefois, comparée au poids de la filière, elle demeure restreinte et contrainte par le faible attrait des métiers auprès des jeunes.

Dans ce contexte la formation continue doit jouer un rôle prépondérant. Pourtant les formations financées sur fonds publics ouvertes aux demandeurs d'emploi peinent à attirer les stagiaires. Malgré les efforts de la profession, les entreprises ont un faible recours à la formation continue, et plus particulièrement celles de moins de dix salariés : les exigences croissantes rendent pourtant nécessaire le développement des compétences des salariés dont le niveau de qualification est plus bas que dans les autres secteurs industriels.

Pour organiser et développer la formation de tous les publics dans la filière, les partenaires s'engagent à :

1. Maintenir la cohérence de la carte des formations initiales

- Organiser la consultation des acteurs professionnels de la filière sur les questions d'évolution de la carte des formations
- Identifier et faire connaître les besoins en qualifications et compétences à moyen et long terme
- Développer quantitativement et qualitativement la qualification par la voie de l'apprentissage qui est la voie privilégiée dans les métiers alimentaires artisanaux
- Faire prendre conscience des compétences transverses pour favoriser la pluri compétence et les passerelles
- Répondre à l'émergence des besoins de formation (nouveaux métiers...)

2. développer la formation continue

Depuis le 1er janvier 2012, les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) de la filière, AGEFAFORIA et OPCA2 sont regroupés au sein d'OPCALIM, l'OPCA de l'agro-alimentaire, de la coopération agricole et de l'alimentation de détail. L'OPCA constituera le premier partenaire des signataires pour répondre à l'enjeu du développement de la formation continue au sein des entreprises.

- Développer le nombre d'entreprises utilisant la formation continue : mieux identifier les besoins de formation continue et les modalités de mise en œuvre qui favorisent le recours à la formation continue,
- Accompagner les entreprises dans l'accueil et la formation des personnes en insertion.
- Coordonner les champs de compétences des signataires et mobiliser les dispositifs de financement de chacun pour les utiliser sans enfermer les personnes dans des statuts cloisonnants dans une optique de sécurisation des parcours.

- Privilégier la formation continue comme outil d'accompagnement des mutations économiques, notamment en informant les TPE sur les dispositifs existants (Droit Individuel à la Formation, professionnalisation,...).
- Favoriser l'accès à la formation des saisonniers.
- Développer l'accès à la qualification y compris par la VAE, les contrats de professionnalisation et l'engagement première chance.
- Favoriser les formations de tuteurs (contrats de professionnalisation) et de maîtres d'apprentissage.
- Faciliter les départs en formation par des systèmes de mutualisation des Ressources Humaines (groupement d'employeurs...), par de la formation en entreprise ou par l'utilisation d'autres méthodes pédagogiques comme la Formation Ouverte À Distance (FOAD).
- Favoriser la certification des salariés de la filière dans un but de sécurisation des parcours professionnels, notamment par la promotion des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)
- Lutter contre l'illettrisme et favoriser l'acquisition des savoirs de base fondamentaux.

AXE 3 : DÉVELOPPER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (GRH)

Performance et compétitivité nécessitent le développement du capital humain des entreprises. Les petites entreprises qui composent la plus grande partie de la filière agro-alimentaire et la coopération agricole ne sont pas toujours dotées d'une fonction Ressources Humaines (RH) permettant des pratiques performantes au service du développement des entreprises. Ainsi, les entreprises n'ont pas systématiquement de stratégie en matière de gestion des ressources humaines à moyen ou long terme (recrutement, fidélisation des salariés, saisonnalité...).

Les partenaires s'engagent à soutenir l'accompagnement des entreprises dans cette démarche par des actions visant à :

- Inciter les entreprises à repérer des besoins de nouvelles compétences pour leur développement économique.
- Encourager les démarches de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) adaptées à la taille, aux moyens et aux capacités des entreprises.
- Valoriser, auprès des entreprises, des actions collectives de fidélisation, pérennisation et d'accueil des salariés pour les inciter à prendre collectivement en compte ces problématiques.
- Lutter contre les comportements discriminatoires, et notamment faciliter l'accès et le maintien, à l'emploi ou à une formation des personnes de plus de 50 ans et des

personnes en situation de handicap. Le contrat de génération pourra être utilement mobilisé à cette fin.

- Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Favoriser la mutualisation des moyens et notamment le développement de groupements d'employeurs par exemple sur des fonctions de GRH.
- Favoriser l'intégration des nouveaux salariés dans l'entreprise (développer et professionnaliser la fonction « tuteur », mise en place de label , favoriser la médiation, livrets d'accueil...). Le contrat de génération pourra être également utilement mobilisé à cette fin.
- Favoriser la fidélisation des salariés dans le secteur pour éviter les ruptures de parcours professionnels :
 - En formant des salariés à acquérir des compétences managériales dont les entreprises ont besoin, permettant des progressions de carrières (passerelles)
 - En développant des outils permettant de tracer les compétences acquises et développées dans l'entreprise afin de valoriser ces acquis dans la branche, voire le secteur.
- Encourager la création d'un réseau RH et des rencontres régulières des fonctions RH dans l'objectif :
 - de s'assurer de la transmission des informations concernant les dispositifs RH et donc de leur connaissance,
 - de développer les échanges inter entreprises afin de permettre l'émergence d'actions collectives et de mutualisations de moyens.

Article 1 : la composition du Comité de Pilotage

Chargé de l'orientation politique et stratégique de l'Accord Régional, un comité de pilotage est institué. Il est co-présidé par la Préfète de Région et la Présidente de Région ou leurs représentants. Il se compose de représentants :

- de l'Etat, désignés par la Préfète de Région,
- de la Région désignés par la Présidente du Conseil Régional,
- des autorités académiques : Recteur de l'Académie de Poitiers et Directeur Régional de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt
- de Coop de France Poitou-Charentes,
- de l'Association Régionale des Industries Alimentaires, (ARIA)
- des syndicats de salariés signataires (CFDT, CFE-CGC, CFTC, FGTA-FO, CGT),
- de l'OPCALIM,
- de Pôle-emploi
- des Professionnels du recrutement et de l'intérim (Prism'emploi).

Sont invités les partenaires suivants :

- l'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT),
- l'Association pour la Gestion, la Formation et l'Insertion des Travailleurs Handicapés (AGEFIPH),
- la Chambre de Commerce et d'Industrie Régionale (CCIR),
- la Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat (CRMA),
- la Chambre Régionale de l'Agriculture,
- le Centre Régional de l'Innovation et le Transfert de Technologies Agro-alimentaires de Poitou-Charentes (CRITT).
- L'Association Régionale des Missions Locales (ARML).

Pourront être conviés les partenaires que souhaitent associer les signataires de l'accord.

Article 2 : l'organisation du Comité de Pilotage

Le comité de pilotage se réunit au moins une fois par an à l'initiative de l'Etat et de la Région. Au cours de cette réunion, le comité de pilotage, sur présentation des éléments par le comité technique :

- établit le bilan d'exécution de l'année écoulée et de réalisation des objectifs fixés,

- analyse les inflexions souhaitables à apporter aux actions engagées compte tenu des informations les plus récentes sur l'activité du secteur et des résultats des études menées dans le cadre de l'activité de l'Accord Régional ou autres,
- fixe les objectifs à court, moyen ou long terme,
- propose les actions annuelles ou pluriannuelles à mettre en œuvre au cours des exercices suivants.

L'Etat et la Région veilleront à garantir la cohérence du présent accord avec les orientations économiques sociales et environnementales portées par ailleurs.

Le comité de pilotage se réunit par ailleurs en tant que de besoin à l'initiative de l'un des signataires, notamment afin de statuer sur l'opportunité de l'élargissement à de nouveaux partenaires signataires.

Article 3 : le Plan d'actions

Une convention d'application annuelle ou pluriannuelle sera signée par les partenaires. Elle précisera, après validation par les instances compétentes propres à chacun des partenaires, sous forme de fiches-actions :

- les actions retenues,
- les partenariats financiers liés à ces actions,
- les moyens humains et techniques qui y seront consacrés,
- les indicateurs d'évaluation (source de données et modalités d'actualisation).

Article 4 : les actions

Ces actions pourront faire l'objet de conventions d'application si nécessaire entre pilotes, prestataires et financeurs. Elles comporteront les objectifs des actions, les indicateurs de réalisation et les engagements financiers nécessaires. Elles devront également prévoir l'évaluation des objectifs décidés en commun : les résultats de l'évaluation de ces différentes actions seront présentés au Comité de Pilotage.

Article 5 : le partenariat

Les partenaires s'informeront mutuellement des projets qui leur seraient soumis et qui entrent dans le champ des orientations retenues au présent accord régional.

Article 6 : le Comité Technique

Un Comité Technique, rassemblant les différents partenaires ou leurs représentants, et si l'ordre du jour fait apparaître un intérêt, des personnes qualifiées, assistera le comité de pilotage.

Il est chargé de :

- préparer les décisions,
- suivre les actions engagées,

- établir les bilans et les évaluations,
- définir des critères d'évaluation communs aux différents signataires afin d'avoir une approche qualitative et quantitative des actions menées, une connaissance de l'impact direct des actions réalisées ou en cours sur le secteur de manière à assurer leur transférabilité.

Le calendrier de réunion du Comité Technique est guidé par le rythme d'élaboration et de suivi des actions : cette instance se réunit autant que de besoin.

Article 7 : le secrétariat technique

L'Etat et la Région confient à l'Agence Régionale de la Formation Tout au Long de la Vie le secrétariat et le suivi des travaux de l'Accord Régional ainsi que le soutien logistique au fonctionnement et à l'animation des comités de pilotage et comités techniques.

L'Agence Régionale de la Formation Tout au Long de la Vie a pour mission de :

- collecter et agréger les informations transverses, relatives à l'emploi et à la formation, provenant de différentes sources,
- établir les tableaux de bord utiles pour le suivi du présent contrat, indicateurs et statistiques, définis par le comité de pilotage, en collaboration avec les partenaires signataires, les observatoires de branches et les fournisseurs de données.

Ces travaux pourront être prolongés par des études et enquêtes complémentaires.

Article 8 : la communication

Chaque année, les partenaires participeront dans la mesure de leurs possibilités aux forums qui associeront l'ensemble des signataires des accords signés en région Poitou-Charentes et ce afin de favoriser les échanges, mutualiser les expériences et rechercher à décliner au plus près des territoires des actions inter-branches.

Ces opérations retenues feront l'objet de fiches actions et devront faire mention dans leur communication des partenaires financiers et opérationnels.

Les bénéficiaires s'engagent à indiquer, de façon lisible et explicite, la participation de l'Etat et de la Région à la réalisation de l'opération par une publicité appropriée, conforme aux logotypes fournis par les institutions, sur tous les supports de communication et d'information du public qu'ils soient imprimés ou électronique, lors des réunions publiques et à l'occasion des relations avec la presse.

Article 9 : la durée et le financement

Le présent accord est conclu pour la période 2013-2015, correspondant à la période de validité du CPRDFP, sauf dénonciation d'un des signataires, avec un préavis de trois mois.

Fait à Poitiers, le

<p>Mme la Préfète de Région, Préfète de la Vienne,</p> <p>Mme Elisabeth BORNE</p>	<p>Mme la Présidente de la Région Poitou-Charentes,</p> <p>Mme Ségolène ROYAL</p>
<p>M. le Recteur de l'Académie de Poitiers, Chancelier des Universités,</p> <p>M. Jacques MORET</p>	<p>M. le Directeur Régional de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Forêt,</p> <p>M. Philippe de GUENIN</p>
<p>Mme la Présidente de Coop de France Poitou-Charentes</p> <p>Mme Yvette THOMAS</p>	<p>M. le Président de l'Association Régionale des Industries Alimentaires,</p> <p>M. Jacky COLLET</p>
<p>M. le Secrétaire régional de la Confédération Française Démocratique du Travail,</p> <p>M. Bernard GIRET</p>	<p>Mme la Présidente de l'Union Régionale. de la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens,</p> <p>Mme Françoise MÉRY</p>
<p>M. le Président de la Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Française des Cadres,</p> <p>M. Pierre MARX</p>	<p>M. le secrétaire de l'Union Régionale Force Ouvrière, pour la Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force Ouvrière,</p> <p>M. Patrick GARDIN</p>

<p>M. le Secrétaire régional du Comité Régional de la Confédération Générale des Travailleurs,</p> <p>M. Jean-Marie GIRAUDEAU</p>	<p>M. le Président de l'OPCALIM,</p> <p>M. Gilbert KEROMNES</p>
<p>M. le Directeur Régional de Pôle Emploi Poitou-Charentes,</p> <p>M. Dominique MORIN</p>	<p>M. le Président de Prism'Emploi Poitou-Charentes,</p> <p>M. Christophe DUCREAU</p>