



Les consommateurs citoyens expriment de fortes attentes pour des modes de production de l'alimentation plus vertueux. Les filières alimentaires y répondent en s'engageant dans des démarches qualitatives et/ou responsables : labels de qualité, responsabilité sociétale des entreprises...

Nous constatons néanmoins que la performance sociale est souvent oubliée dans ces engagements. Pour autant, la demande de prise en compte des aspects sociaux s'accroît, par exemple pour les produits bio, et le commerce équitable sur les produits origine France se développe fortement. Il s'agit d'un élément de différenciation qualitatif, au même titre que le bien-être animal ou le respect de l'environnement.

Il est certes plus facile de communiquer sur une viande produite « *sans antibiotique* » plutôt que « *sans TMS* » ou « *avec emplois de qualité* » ! Ainsi la FGA-CFDT propose une présentation de la performance sociale claire et ordonnée autour de cinq thématiques, elles-mêmes détaillées en quinze préconisations. Ce travail doit permettre d'intégrer – enfin – les critères sociaux dans les référentiels de certification des produits de qualité. Il peut également guider la négociation d'accords-cadres internationaux.

Cette action en faveur de la reconnaissance de la performance sociale dans les filières alimentaires peut contribuer à l'Agenda 2030, les Objectifs du développement durable (ODD) encourageant à « *établir des modes de consommation et de production durables* » (objectif 12) impliquant des « *emplois décents et meilleure qualité de vie* ». C'est une exigence qui s'inscrit également dans Le pacte du pouvoir de vivre 66 PROPOSITIONS qui se donne pour objectif de « *ne plus dissocier les questions sociales et environnementales pour donner à chacun le pouvoir de vivre* ».

Santé sécurité au travail **Accès à la formation tout au long de la vie**

La performance sociale en 5 thématiques

Expression et participation des salariés **Égalité - diversité dans l'entreprise**

Emplois de qualité



Emplois de qualité

Privilégier les emplois de qualité par la sécurité de l'emploi, des rémunérations attractives, le temps de travail et la conciliation vie professionnelle/vie personnelle et par une sous-traitance responsable

1

Préconisation 1 : Pour un partage équitable de la valeur ajoutée

La valeur ajoutée est créée par l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Les leviers au niveau de l'entreprise pour attribuer la part aux salariés sont la création ou le maintien d'emplois, la politique de rémunération : évolution des salaires et dispositifs d'intéressement et participation, avec une vigilance également sur les écarts de salaires. L'entreprise doit veiller à un partage transparent et équitable de la richesse produite, négocié avec les représentants du personnel.

- Mettre en place un système de rémunération transparent, juste et négocié.
- Plafonner les rémunérations des dirigeants et encadrer les écarts entre les rémunérations.
- Adosser la rémunération variable des dirigeants à la performance sociale et environnementale.

2

Préconisation 2 : Privilégier l'emploi pérenne

Le développement des contrats courts entraîne une précarité forte des salariés qui maintient ces derniers dans les emplois les moins qualifiés (accès à la formation et évolution professionnelle plus difficiles) et en faisant pression sur les rémunérations. En agriculture et en agroalimentaire, cela participe également à la faible attractivité des métiers. L'entreprise responsable doit privilégier l'emploi pérenne, en CDI plutôt qu'en CDD - avec une vigilance accrue sur les contrats courts -, en ayant recours aux groupements d'employeurs si nécessaire, etc.

- Privilégier l'emploi pérenne, en limitant le recours aux emplois saisonniers et temporaires et, le cas échéant, en sécurisant les emplois de ces travailleurs temporaires, avec des contreparties.

3

Préconisation 3 : Pour une sous-traitance responsable

Le développement de la sous-traitance élargit les contours de l'entreprise qui externalise ainsi sa gestion des ressources humaines. Pour les récoltes, des exploitations agricoles recourent à des travailleurs détachés. L'industrie de la transformation agroalimentaire fait également appel à ce renfort de main d'œuvre. Ce recours aux salariés détachés est source de pratiques frauduleuses et de dumping social. L'entreprise donneuse d'ordre responsable doit appliquer dans ces contrats commerciaux un haut niveau d'exigence sociale, au-delà de ses obligations légales afin que ce recours à la sous-traitance ne soit pas motivé uniquement par le moins-disant social.

- Respecter la réglementation sur l'emploi des travailleurs étrangers.
- Obtenir le label Relation Fournisseur & Achats Responsable. À défaut, émettre des cahiers des charges avec des critères sociaux de même niveau.

4

Préconisation 4 : Permettre de meilleurs conciliation des temps et équilibre vie professionnelle/vie personnelle

La question de l'articulation vie professionnelle/vie personnelle provient à la fois d'un souhait des salariés et d'une intensification du travail qui affecte les conditions de travail des salariés. Agir pour améliorer cet équilibre a une influence positive sur la réduction des risques psychosociaux, sur l'égalité entre les sexes mais aussi sur l'engagement et la motivation des salariés.

- Négocier une démarche QVT ambitieuse, qui va au-delà des services de bien-être des salariés.



Expression et participation des salariés

Permettre un réel dialogue entre les salariés, leurs représentants et l'employeur sur toutes questions économiques et sociales et négocier collectivement des accords définissant les règles au sein de l'entreprise

Le dialogue social constitue un facteur de performance pour l'entreprise en permettant l'expression des salariés et en offrant aux acteurs de l'entreprise la capacité à s'organiser pour trouver les meilleures solutions aux problèmes du quotidien. Bien plus, cet échange dynamique entre les parties renforce la capacité de l'entreprise à affronter les évolutions : nouvelles attentes des consommateurs, transition numérique, etc.

1

Préconisation 1 : Garantir aux représentants des salariés les moyens effectifs d'exercer leurs missions

Cette confrontation d'intérêts qui peuvent être divergents nécessite des procédures et des moyens pour les représentants des salariés afin d'être équilibrée et constructive. La représentation syndicale des travailleurs et la mise en place d'institutions représentatives du personnel, avec de réels moyens, sont à garantir.

- Négocier et adopter un accord de dialogue social ambitieux est un préalable.

2

Préconisation 2 : Engager l'entreprise sur une gouvernance et une organisation du travail plus participatives

Au-delà du cadre légal sur le dialogue social, l'entreprise peut engager une réflexion sur la participation et la consultation des salariés et de leurs représentants dans les choix organisationnels et stratégiques. Cela peut passer par des formes d'organisation du travail alternatives, par la mise en place d'administrateurs salariés...

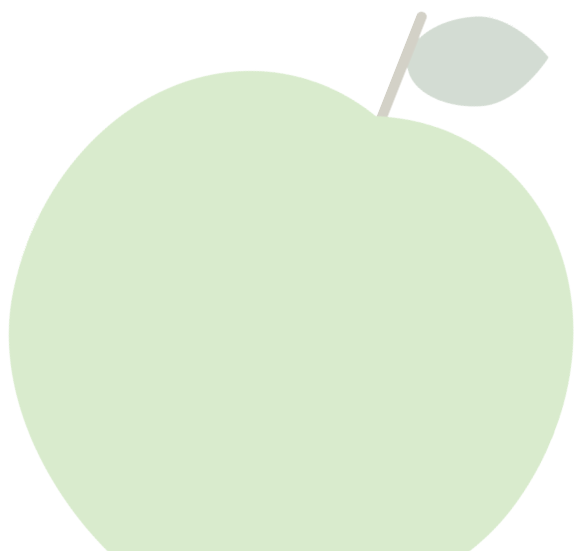
- Généraliser les espaces d'expression des salariés pour intervenir sur les transformations de leur travail.
- Instaurer une représentation pour moitié des salariés dans les conseils d'administration.

3

Préconisation 3 : Conclure des accords collectifs et évaluer leur mise en œuvre

Le dialogue social doit être fructueux et arriver à définir, à l'issue d'une négociation collective, du droit, des dispositions qui vont régir les relations au sein de l'entreprise. Ainsi, le dialogue social ne peut s'évaluer que par l'existence d'un formalisme mais aussi par le nombre et le contenu d'accords signés. Le suivi de la mise en œuvre de ces dispositions conventionnelles est tout aussi important.

- Présenter le bilan des accords collectifs.





Accès à la formation tout au long de la vie

Agir pour le développement et la validation des compétences des salariés en vue de maintenir leur employabilité

1

Préconisation 1 : Prévoir un effort de formation ambitieux

Le développement des compétences des salariés est une responsabilité de l'entreprise ainsi qu'un levier essentiel pour sa compétitivité. L'entreprise responsable doit prévoir un effort de formation ambitieux, au-delà de ses obligations légales.

- Taux de participation financière.
- Taux de départ en formation par genre et catégorie.

2

Préconisation 2 : S'engager pour permettre un égal accès à la formation professionnelle pour tous ses salariés

La formation professionnelle constitue un outil incontournable, sinon de promotion sociale, d'évolution dans sa carrière. Toutefois l'inégalité d'accès à la formation est une réalité, en fonction du niveau d'étude, de la catégorie socio-professionnelle, du statut du salarié... L'entreprise doit s'engager à permettre à tous, à toutes les catégories du personnel à avoir le même accès à l'amélioration continue des compétences.

- Mettre en place un dispositif améliorant l'accès à la formation pour tous : meilleure diffusion de l'information, recueil des besoins de formation, entretien professionnel...

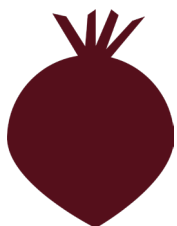
3

Préconisation 3 : Mettre en place une gestion des emplois et des parcours professionnels

Les secteurs agricoles et alimentaires sont impactés par les transitions écologiques et numériques et par les attentes fortes de la société. Les modes de productions, les produits doivent changer. Ces évolutions sont inéluctables et il importe de les anticiper afin de ne pas les subir. L'entreprise responsable doit maintenir la capacité de ses salariés à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des technologies, des organisations... La gestion des emplois et parcours professionnels n'est pas à réserver aux grandes entreprises. Toute entreprise ou secteur d'activité peut s'engager de façon pragmatique sur l'évolution des métiers et l'accompagnement des salariés.

- Mettre en place une Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) négociée.





Égalité - diversité dans l'entreprise

Assurer l'égalité des chances et la diversité par des actions volontaires au sein de l'entreprise

1

Préconisation 1 : S'engager pour lutter contre les discriminations et inégalités de traitement au sein de l'entreprise

La lutte contre les discriminations concerne tous les acteurs : pouvoirs publics, société civile, secteur privé. Les entreprises ont leur rôle à jouer, d'autant plus qu'elles sont un lieu où peuvent s'exercer des discriminations à l'embauche, des inégalités en matières de salaires ou de progression de carrière, etc. La reconnaissance des talents de toutes et tous contribue à la performance sociale mais aussi à la performance économique. Cet engagement doit concerner toutes les discriminations : femme/homme, bien sûr, mais aussi discriminations en fonction de l'origine, de l'orientation sexuelle... Les entreprises ont leur rôle à jouer !

- Mettre en place des engagements en faveur de la diversité.
- Signer la charte de la diversité.

2

Préconisation 2 : Favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap et des personnes éloignées de l'emploi

L'engagement en faveur de l'égalité des chances doit aussi se traduire par des actions volontaristes en faveur des personnes en situation de handicap et éloignées de l'emploi. En ce qui concerne les salariés en situation de handicap, il faut penser à deux catégories de salariés : les personnes handicapées qui recherchent un emploi et celles qui, suite à des mauvaises conditions de travail ou à un accident du travail, se trouvent en arrêt et risquent la désinsertion professionnelle. Pour ces dernières, il est primordial de réaliser un ensemble d'actions concourant en priorité au maintien dans l'emploi d'origine ou au reclassement dans la même entreprise mais aussi, lorsque l'entreprise est dans l'incapacité de proposer une solution de reclassement, à l'orientation vers une autre activité professionnelle ou un autre secteur.

- Mettre en place des engagements en faveur de l'insertion et du maintien en emploi des travailleurs en situation de handicap et des personnes éloignées de l'emploi.
- Signer un accord handicap.

3

Préconisation 3 : Promouvoir et respecter les Droits de l'Homme

L'entreprise a une responsabilité relative à la promotion et au respect des Droits de l'Homme en son sein mais aussi, plus largement, de par les impacts que peut avoir son activité sur d'autres acteurs parfois éloignés. La politique d'achats est un des leviers principaux. En effet, au-delà de ses obligations légales liées au devoir de vigilance, l'entreprise doit intervenir sur sa chaîne de valeurs pour faire respecter des prix justes et rémunérateurs, des salaires décents, des conditions de production respectueuses de l'environnement, ainsi que le respect des droits fondamentaux formulés par l'OIT (respect du droit syndical, abolition du travail des enfants...) et du respect des principes directeurs de l'OCDE (respect du droit à l'information, consultation des salariés, respect de l'environnement...).

- S'assurer que ses fournisseurs respectent leurs obligations relatives à la responsabilité sociale.
- Adopter une politique d'achats responsables.
- Obtenir le label Relation Fournisseur & Achats Responsable.



Santé Sécurité au travail

Améliorer les conditions de travail en vue de réduire les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs

1

Préconisation 1 : Instaurer une politique de santé et sécurité au travail

Exposition aux produits phytosanitaires, troubles musculosquelettiques, risques psycho-sociaux... les secteurs agricole et alimentaire peuvent progresser pour réduire les risques professionnels. Les filières s'engagent sur des démarches responsables « produire mieux », la santé des salariés doit en être une composante.

La mobilisation de l'ensemble de l'entreprise et un dialogue social de qualité sont les leviers indispensables de la prévention des risques, avec la mise en œuvre des actions préventives et correctrices. L'organisation du travail doit être discutée, négociée en amont avec les représentants des salariés.

- Réaliser son document unique d'évaluation des risques (DUER).
- Mettre en œuvre des actions de prévention.
- Réaliser des actions d'information et de formation des salariés.
- Formaliser une démarche d'expression des salariés.

2

Préconisation 2 : Adapter les conditions de travail aux effets des changements climatiques

Les salariés de l'agriculture et de l'agroalimentaire sont particulièrement touchés lors des pics de température, des modifications climatiques, en raison de leur situation de travail en extérieur ou sous serre, ou à proximité de chaleur dégagée par les machines, les produits et les procédés de travail. Par ailleurs lors des pics de chaleur ou de froid les produits chimiques se transforment et augmentent leur nocivité.

- Mettre en place un dispositif de prévention des risques professionnels liés aux grandes chaleurs : mesures techniques, organisation du travail adaptée, information et formation des salariés...
- Signer un accord sur l'organisation du travail.