

**CHARTRE NATIONALE DE COOPÉRATION POUR LE SOUTIEN ET
L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES de production et de transformation¹ du
secteur de l'AGROALIMENTAIRE ET DE LEURS SALARIÉS.**

Entre :

L'État :

Madame Christine LAGARDE, Ministre de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi,
Monsieur Laurent WAUQUIEZ, Secrétaire d'État chargé de l'emploi, auprès du Ministre de
l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi,
Monsieur Bruno LE MAIRE, Ministre de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche (MAAP),

Les Fédérations agroalimentaires :

L'ANIA, COOP de France, la Confédération Générale de l'Alimentation en Détail (CGAD), la
Fédération Nationale de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes (FNICGV), le Syndicat
National de l'Industrie des Viandes (SNIV), la Fédération des Industries Avicole (FIA), le Comité
National des Abattoirs et Ateliers de Découpe de Volailles, Lapins et Chevreux (CNADEV)

Les organisations syndicales de salariés :

La CFDT, représentée par Monsieur Patrick MASSARD, secrétaire général de la Fédération Générale
Agroalimentaire,
La CGT représentée par Monsieur Jean-Luc BINDEL, secrétaire général,
La CFTC, représentée par Monsieur Patrick ERTZ, président,
La CFE-CGC, représentée par Monsieur Bernard BOULERY, président,
FO, représentée par Monsieur Rafaël NEDZYNSKI, secrétaire général.

*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 dialogue social*

*VU l'article L. 5121-1 du code du travail relatif aux engagements de développement de l'emploi et
des compétences,*

*VU la circulaire DGEFP n°2006-18 du 20 juin 2006 relative à la mise en œuvre d'une politique
de soutien au développement de l'emploi, des compétences et de la qualification dans les
territoires*

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 des conseils d'administration des organismes paritaires collecteurs agréés associés en
qualité d'opérateur et de gestionnaire du dispositif.*

Il est convenu ce qui suit

¹ L'expression « 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.

EXPOSE DES MOTIFS :

Le secteur agroalimentaire constitue le premier secteur industriel en France (12% de la valeur ajoutée). Dans sa définition la plus large, incluant l'industrie du tabac et les activités artisanales et commerciales de charcuterie et de boulangerie-pâtisserie, il emploie près de **560 000 personnes (salariés et non salariés)**. Au plan européen, ces résultats globaux situent le secteur de l'agroalimentaire français parmi les trois plus importants par la taille entre l'Allemagne et le Royaume-Uni.

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

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

✓ **De manière conjoncturelle**, il subit de plein-fouet les conséquences de la crise actuelle (baisse de la consommation, en général plus accentuée dans certains sous secteurs tels que la viande, les eaux minérales, etc).

✓ **Mais il est également confronté à plusieurs évolutions structurelles**, parmi lesquelles :

- la concurrence des pays à faible coût de main d'œuvre et les restructurations en cours,
- l'enjeu de la sécurité sanitaire,
- la nécessaire amélioration des conditions d'emploi et de travail afin de renforcer, notamment, l'attractivité du secteur. Les formations aux métiers de l'agro-alimentaire connaissent de nombreuses difficultés pour attirer les jeunes. Il en est de même pour retenir les salariés (forte rotation de l'emploi dans certains sous-secteurs) qui n'ont que peu de perspectives d'évolution dans leur filière,
- l'indispensable amélioration des niveaux de qualification afin de faire face aux évolutions (l'automatisation des process, pré-requis hygiène et sécurité, concurrence, etc.),
- le remplacement de nombreux salariés et dirigeants dont le départ en retraite interviendra à brève échéance.

❖ **Les enjeux en termes d'emploi sont importants :**

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

- 3 000 entreprises de 20 salariés et plus employaient 422 000 personnes en 2006. Les nombreuses implantations en **zone rurale** sont particulièrement précieuses en termes de maillage et d'équilibre du territoire.
- près de 87 % des entreprises comptent moins de 50 salariés. Elles emploient 20 % des actifs du secteur et réalisent un peu plus de 17 % du chiffre d'affaires du secteur. 3% des entreprises comptent plus de 250 salariés. Elles emploient 52 % des actifs du secteur et réalisent 56 % du chiffre d'affaires.
- **la part des emplois « atypiques » est importante** : saisonniers, salariés à temps partiel et/ou en, contrats à durée déterminée, intérimaires, etc.

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

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

Dans un tel contexte, une stratégie concertée articulant dimension économique et industrielle, d'une part, et gestion des ressources humaines du secteur d'autre part, devient fondamentale pour en assurer l'adaptation aux évolutions décrites précédemment et renforcer les qualifications de ses entreprises et de leurs salariés.

Le plan d'actions pluriannuel d'accompagnement et de soutien de l'industrie agroalimentaire et de l'agro-industrie qui a été lancé par le Gouvernement (Annexe 4) répond à cette exigence.

Ce plan intitulé « Ambitions pour l'agroalimentaire et l'agro-industrie » comprend six axes :

1. La mise en œuvre d'outils de pilotage stratégique.
2. Le soutien à l'investissement et l'accès aux financements.
3. Le soutien à l'export.
4. La politique de l'offre alimentaire.
5. L'adaptation des politiques d'emploi-formation et le renforcement de l'attractivité des métiers.
6. Le soutien à la recherche développement et à l'innovation.

Ce plan comporte une composante de gestion et de développement des ressources humaines très significative justifiant un accompagnement, par l'Etat des actions de qualification, d'anticipation et de politique d'emploi entreprises dans le secteur, actions qui s'appuient, également, sur un dialogue social actif.

La présente Charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises et de leurs salariés du secteur de l'agroalimentaire définit le cadre de cet accompagnement et est signé au plan national par l'Etat, (Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le Ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche), les partenaires sociaux et les professionnels du secteur.

Article 1 : FINALITES

La présente Charte a pour finalité d'encourager et soutenir les entreprises du secteur de l'agroalimentaire dans leur dynamique de création d'emplois de qualité, d'adaptation des compétences et des métiers nécessaires à leur renforcement et à leur développement social, économique et industriel sur le territoire national.

Cependant, face aux difficultés engendrées par la conjoncture, certaines entreprises présentent des fragilités susceptibles d'impacter le contenu et le volume de leurs emplois et de leurs qualifications. Plus spécifiquement, pour leurs salariés les plus menacés, il conviendra de conforter l'emploi en renforçant les compétences et en favorisant des mobilités internes et externes.

Pour ce faire, cette charte entend faciliter et organiser la mobilisation concertée des acteurs afin d'optimiser les investissements financiers consentis tant par l'Etat, que par les entreprises et les organismes collecteurs du secteur et le cas échéant, les collectivités régionales ou locales.

Impliquant, notamment, les instances de concertation des partenaires sociaux (CPNEFP, commission anticipation, etc), cette mobilisation visera la réalisation de plans d'actions ambitieux au bénéfice des entreprises et des salariés du secteur.

Article 2 : CHAMP D'APPLICATION

Cette Charte s'applique aux entreprises de l'agroalimentaire assujetties aux différentes conventions collectives du secteur de l'agroalimentaire (industrie, coopération, artisanat). Elle concerne les entreprises 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. Les partenaires veilleront au respect de l'égalité d'accès des publics concernés aux démarches, processus, mécanismes ou actions mis en œuvre.

Article 3 : OBJECTIFS POURSUIVIS et AXES de COOPERATION

En respectant les responsabilités et l'autonomie des entreprises dans leur gestion et leur stratégie, en s'appuyant sur les orientations fixées, notamment en matière de formation par les CPNEFP des différentes branches, la présente Charte définit des axes directeurs et des modalités de concertation, d'actions et de financements pour atteindre les finalités décrites en article 1.

Cette Charte s'articule autour de deux volets visant :

- I- **Le développement des compétences, de la qualification et de l'emploi,**
- II- **L'amélioration des conditions de travail par la mise en œuvre et le suivi, pour ce qui concerne les IAA, du « plan d'action pour l'amélioration de la sécurité au travail et des conditions de travail dans les secteurs agricoles, forestiers et agroalimentaires » (annexe 4).**

Les actions développées ci-après s'inscrivent dans une approche globale qui doit prendre en compte des objectifs de lutte contre les discriminations et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, objectifs qui constituent des enjeux économiques et une exigence sociale incontournables. Elles visent au moins 6000 bénéficiaires par an, soit plus de 15 000 bénéficiaires sur l'ensemble du programme.

I- **Volet 1 : Le développement des compétences, de la qualification et de l'emploi :**

- 1.1 Contribuer à une connaissance « dynamique » de la réalité des emplois, des conditions de travail, des compétences dans les entreprises du secteur et à une meilleure appréciation de l'évolution de ces emplois et des compétences à moyen terme : assurer, de manière complémentaire, une veille permanente des entreprises fragiles et en difficultés dans les territoires.

Afin d'atteindre ces objectifs, une meilleure articulation et coordination des travaux entrepris par les observatoires existants dans le domaine de l'emploi (l'observatoire économique des IAA, l'observatoire paritaire Observia, l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation, l'Observatoire des métiers de Coop de France -voir encadré) sera recherchée afin de disposer d'une connaissance globale et précise de l'ensemble du secteur agroalimentaire.

Encadré : les observatoires de l'emploi dans le secteur agroalimentaire

*L'Observatoire économique des industries agroalimentaires et de l'agro-industrie sous la présidence du Délégué Interministériel aux Industries Agroalimentaires et à l'Agro-industrie : Il a pour objectif de proposer, notamment aux entreprises comme aux partenaires professionnels et sociaux, les éléments d'information nécessaires en termes économiques (dont l'emploi) pour identifier les tendances à venir afin d'anticiper les mutations économiques et d'aboutir à une vision partagée des enjeux de développement du secteur. Composé des principaux acteurs socio professionnels de la filière agroalimentaire et logé auprès de France AgriMer, l'Observatoire a été installé en mars 2009 et devrait être opérationnel à l'été 2009.

*OBSERVIA : créé par les partenaires sociaux, cet observatoire prospectif des métiers et des qualifications a pour vocation de travailler à une meilleure connaissance des métiers, d'anticiper leur évolution, de préparer les changements et de faire évoluer les compétences. OBSERVIA est un lieu d'études et de diagnostic partagés. Il met à disposition des branches, des entreprises et des salariés, les résultats des études menées. A titre d'exemple, ont été réalisés une cartographie des emplois et un répertoire des métiers, une étude prospective à l'horizon 2020 permettant la création d'un système de veille anticipative et stratégique sur l'emploi, sur les évolutions des métiers et sur les compétences requises demain ainsi qu'une base de données statistiques.

* L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation : Créé à l'initiative des partenaires sociaux et de la CGAD, cet organisme paritaire à compétence nationale a pour objet de renforcer la capacité des branches professionnelles de définir et de mettre en œuvre des politiques de formation professionnelle, de recueillir les informations les plus fiables et les plus pertinentes du secteur afin d'analyser et anticiper les évolutions affectant l'articulation entre la formation et l'emploi.

*L'observatoire paritaire prospectif inter branches des métiers, des qualifications et de l'emploi de COOP DE FRANCE créé par les partenaires sociaux, s'est fixé pour objectif de collecter et d'analyser toutes les données existantes en matière d'emploi, de qualification et de formation et de faire un état de la situation de la mixité professionnelle dans l'ensemble des branches de la coopération agricole et de réaliser des études prospectives quantitatives et/ou qualitatives sur les métiers et les qualifications, tant au niveau local, régional et national, ciblées ou spécifiques en recourant à des experts de son choix. Trois axes de travail ont été retenus :

*la cartographie et le répertoire des métiers

*l'analyse prospective des évolutions du marché de la compétence autour de ces métiers

*les conditions d'un renforcement de l'attractivité des emplois dans les entreprises coopératives.

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

1.3 Renforcer l'accès à la qualification des salariés du secteur (y compris les saisonniers) à commencer par ceux caractérisés par de bas niveaux de qualification et par les seniors afin de favoriser le maintien de l'emploi, d'élargir leurs perspectives d'emploi et de faciliter les mobilités professionnelles. Il s'agira notamment d'articuler les actions de formation anticipant la sortie de crise avec d'éventuelles périodes d'inactivité².

² Chômage partiel, activité partielle de longue durée.

Cet axe vise à :

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

1.4 Renforcer l'attractivité du secteur dans son ensemble avec la mise en évidence de filières professionnelles et de schémas de mobilités inter-filières et intersectorielles en travaillant par proximité et transférabilité de compétences. Cet axe vise, également, à favoriser les qualifications transversales en privilégiant l'accès aux certifications (titres et diplômes d'Etat³). Il permettra de faciliter la reconnaissance des CQP et de renforcer les recrutements par la voie de l'alternance (notamment par l'apprentissage et les contrats de professionnalisation).

³ Titres et diplômes enregistrés au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Il s'agira par exemple de favoriser l'accès au titre d'agent de fabrication industrielle.

1.5. Rendre plus attractives les formations initiales dispensées par les lycées agricoles :

Il s'agira notamment :

- de former des jeunes aux métiers de l'agroalimentaire, dans un cursus initial scolaire ou en apprentissage, en développant leurs compétences professionnelles. Les diplômes du Ministère de l'Agriculture et de la Pêche, du CAPA au BTSA, sont rénovés en concertation avec les organisations professionnelles au sein de la Commission Professionnelle Consultative (CPC). La CPC veille à actualiser les contenus de formation pour mieux prendre en compte les enjeux de la profession (aspects santé et sécurité au travail, enjeux environnementaux...). La rénovation de la voie professionnelle, en cours, contribue à améliorer l'attractivité des baccalauréats professionnels (bio-industrie de transformation et laboratoire). Ce nouveau parcours en trois ans participera à l'ouverture de la filière vers un public plus large.

- de promouvoir les métiers en étroite collaboration avec l'ensemble des branches professionnelles qui le souhaitent, à l'instar des deux conventions de coopération qui habilitent l'ANIA et Coop. de France à collecter de la taxe d'apprentissage pour développer des opérations de promotion du secteur auprès de publics jeunes. Ces conventions permettent de mettre en œuvre des opérations de communication telles que des interventions auprès de classes de 3^{ème}, l'élaboration de films de découverte des métiers, des opérations « portes ouvertes »...

1.6 Développer et conforter le dialogue social dans le secteur en favorisant une mise en œuvre territorialisée de la présente Charte.

II- Volet 2 : L'amélioration des conditions de travail :

Il s'agit d'assurer la mise en œuvre et le suivi du « plan d'action pour l'amélioration de la sécurité au travail et des conditions de travail dans les secteurs agricoles, forestiers et agroalimentaires », présenté par le Ministre de l'Alimentation de l'Agriculture et de la Pêche lors du Conseil supérieur d'orientation agricole (CSO) du 28 août 2008. Ses 21 propositions sont conformes aux conclusions de la conférence tripartite sur les conditions de travail présidée par le Ministre du travail le 4 octobre 2007 (cf annexe5).

Les mesures de ce plan se déclinent selon trois axes :

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

Concernant le secteur agroalimentaire, les mesures consistent principalement à :

- mieux connaître les risques et les moyens de prévention en développant les recherches et en diffusant les résultats,

-améliorer la santé au travail en ciblant les actions sur les risques les plus graves et les plus fréquents, notamment les troubles musculo-squelettiques (TMS),

-prévenir les situations d'usure au travail avec la mise en place d'actions visant à aménager les fins de carrière,

- former les étudiants à leurs futures responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail et d'organisation de la prévention.

Article 4 : PRINCIPES D'ACTION ET ORGANISATION

L'efficacité dans la mise en œuvre de la Charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises du secteur de l'agroalimentaire repose sur la coopération entre les acteurs, autour de problématiques partagées par le plus grand nombre d'entre eux.

Cette démarche doit conduire à une gouvernance territoriale adaptée, associant les partenaires clés, notamment les régions, pour mettre en place des conventions opérationnelles et un pilotage de processus ou d'actions concertées.

4.1. Principes d'actions :

La Charte du secteur agro-alimentaire pose trois principes incontournables qui engagent les signataires à :

- 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 d'action seront déclinés concrètement 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 au niveau régional.

4.2. Modalités de mise en œuvre de la charte :

4.2.1 : Un pilotage et un suivi renforcé de la Charte au plan national :

1/ Missions du comité de pilotage national :

- Il est mis en place un comité national de pilotage. Sa mission est d'impulser, d'orienter, d'animer et de piloter l'ensemble des actions relevant des axes directeurs définis à l'article 3. Il a aussi pour mission de piloter et de mettre en œuvre le processus d'évaluation de la Charte. Dans le cadre de la mise en œuvre de la présente Charte, le comité de pilotage national est aussi chargé du pilotage et du suivi des actions de dimension nationale.
- Au-delà de sa mission première (pilotage, coordination et suivi et d'évaluation de la mise en œuvre de la Charte), il veille au déploiement 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 cellules de veille en région (cf partie 4.2.2) Dans le respect des responsabilités et autonomie des entreprises, le comité de pilotage pourra, en lien avec les CPNEFP des branches concernées, proposer des actions ressources humaines susceptibles de palier les difficultés alors rencontrés.

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, dont les organismes relais de compétence nationale proposés par le comité de pilotage national.
- Ces organismes relais sont chargés de la mise en œuvre opérationnelle et financière des actions de la charte. Ces organismes relais sont généralement les organismes paritaires collecteurs agréés.
- 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'Etat, son secrétariat par la DGEFP et le MAAP. Les modalités de fonctionnement du comité seront définies lors de sa première réunion.

4.2.2 : Déclinaison de la Charte au plan régional :

La Charte a vocation à être déclinée dans toutes les régions⁴ et plus particulièrement celles concentrant des activités dans le secteur de l'agroalimentaire.

1/ Déclinaison de la Charte au niveau régional :

- Des plans régionaux seront élaborés par le(les) organisme(s) relais en liaison avec les représentants de l'Etat en région (DIRECCTE, DRAAF) et sur la base des orientations de la Charte, en conformité avec ses 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 régional de la Charte, autour de l'Etat, les organismes relais sont chargés de la coordination des acteurs au niveau régional.
- Chacun de ces plans précisera :
 - les actions mises en œuvre, le volume et les caractéristiques des publics visés en fixant des objectifs quantitatifs et qualitatifs,
 - le rôle, les fonctions et les conditions de mandat donné 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 souhaitable. 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 (Etat, 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 avec les priorités de la présente Charte, les résultats déjà obtenus tant en termes de partenariats que de contenus.

⁴ En référence aux dimensions administratives des régions.

- Après accord des services régionaux de l'Etat (DIRECCTE, DRAAF) et avis du comité de pilotage national, chaque plan régional fera l'objet d'un processus de conventionnement : entre la DRTEFP (DIRECCTE), les éventuels autres cofinanceurs, les collectivités territoriales, et le(les) organisme(s) relais.

2/ Suivi des plans régionaux au niveau régional :

- Le suivi des actions s'effectue sur la base des informations transmises par les organismes relais qui rendent compte, aux services de l'Etat en région, aux autres partenaires mobilisés au plan régional ainsi qu'au comité de pilotage national. A cet effet, ils 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 avril de l'année n+1.
- Concernant les représentants de l'Etat, une coordination systématique et étroite entre l'échelon départemental (DDTEFP, DDAF-DDEA puis DDT) et régional (DRTEFP, DRAAF et DRIRE, puis DIRECCTE) sera recherchée pour la mise en œuvre de la Charte au plan régional. C'est autour de cette coordination que s'organiseront la mise en œuvre de la Charte en région et des cellules de veille chargée d'anticiper et de suivre les entreprises en difficulté ou fragilisées en raison de divers facteurs économiques.

Article 5 : DUREE DE MISE EN ŒUVRE DE LA CHARTE

La Charte est mise en œuvre pour une durée allant du 1^{er} juillet 2009 au 31 décembre 2011. Elle est renouvelable une fois pour une durée de 2,5 ans.

Article 6 : FINANCEMENT

La méthode retenue pour la mise en œuvre de la présente Charte est de mutualiser autour 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 41 millions d'euros.

Pendant la durée de la présente Charte, l'investissement de l'Etat sera de 3 millions d'euros pour 2009 et de 6 millions par an pour 2010 et 2011. Soit au total 15 millions d'euros. Il est concentré sur le **volet ressources humaines** ci-avant exposé.

Les fonds attribués par l'Etat sont imputés sur le programme 103 de la DGEFP à hauteur de 2 millions d'euros pour 2009 et 4 millions d'euros par an au titre de 2010 et 2011 et sur le budget du MAAP, à hauteur de 1 million en 2009 et 2 millions par an au titre de 2010 et 2011. La participation du MAAP est versée annuellement, par décret de transfert, au programme 103 de la DGEFP, chargée d'assurer l'exécution des crédits, en accord avec le MAAP.

Le suivi de l'exécution est réalisé annuellement afin, notamment, de déterminer si les crédits ainsi transférés ont été consommés dans leur intégralité. En cas de sous exécution des crédits transférés par le MAAP, les crédits alloués par ce dernier pour l'exercice suivant peuvent être réajustés en conséquence.

Les organismes mutualisateurs du secteur cofinanceront le programme d'actions à hauteur de 15 millions d'euros. Concernant le volet 2 de la présente Charte, les moyens apportés par les OPCA seront principalement concentrés sur l'aménagement des fins de carrière, sur le tutorat...

Les autres moyens financiers 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 présentée en annexes 1, 2 et 3 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.

Article 7: EVALUATION

Le comité national de pilotage procédera à une évaluation intermédiaire (à mi parcours) et finale de la charte, selon des modalités qu'il définira lors de la tenue de sa première réunion. 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 2009

SIGNATURES

Pour l'ETAT

L'ANIA⁵, COOP de France, CGAD, FNICGV, SNIV, FIA, CNADEV

Les partenaires sociaux

⁵ L'ANIA représente.....