



Conférence de presse 10 février 2020

Campagne

« **Du social dans mon assiette !** » : **performance sociale dans les certifications et labellisations des produits alimentaires**

La FGA-CFDT sera présente au Salon de l'Agriculture pour faire reconnaître la performance sociale dans les certifications et labellisations des produits alimentaires.

Avec le slogan « **Du social dans mon assiette !** », la FGA-CFDT promouvra l'idée qu'un produit alimentaire de qualité doit avoir un haut niveau d'exigences sociale et environnementale.

La FGA-CFDT définit cette **performance sociale** en **5 thématiques** :

- Santé Sécurité au Travail
- Emplois de qualité
- Expression et participation des salariés
- Accès à la formation tout au long de la vie
- Egalité – Diversité dans l'entreprise

Sur ce dossier, la FGA-CFDT est en lien avec les ONG, les politiques et les consommateurs. Des **temps d'échanges** seront organisés sur notre stand avec des **ONG** qui partagent cette exigence :

- Le 24 février avec France Nature Environnement, Cécile CLAVEIROLE
- Le 25 février, avec OXFAM, Hélène BOTREAU
- Le 26 février, avec Commerce Equitable France, Julie MAISONHAUTE
- Le 28 février, avec la Fondation Nicolas Hulot, Caroline FARALDO

POUR EN SAVOIR PLUS :

La performance sociale en 5 thématiques

Santé Sécurité au travail

Exposition aux produits phytosanitaires, troubles musculosquelettiques, risques psycho-sociaux... les secteurs agricole et alimentaire peuvent progresser pour réduire les risques professionnels. De plus, par leurs conditions de travail, les salariés de ces secteurs sont particulièrement impactés par les effets du changement climatique. La santé des salariés doit être une composante des démarches responsables « produire mieux ».

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.

Emplois de qualité

Les emplois de qualité se caractérisent par la sécurité de l'emploi, des rémunérations attractives, le temps de travail et la conciliation vie professionnelle/vie familiale et par une sous-traitance responsable.

La valeur ajoutée est créée par l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Celle-ci doit veiller à un partage transparent et équitable de la richesse produite, négocié avec les représentants du personnel.

Le développement des contrats courts entraîne une précarité forte des salariés, qui les maintient dans les emplois les moins qualifiés et en faisant pression sur les rémunérations. Cela participe également à la faible attractivité des métiers. L'entreprise responsable doit privilégier l'emploi pérenne, en limitant le recours aux emplois saisonniers et temporaires et, le cas échéant, en sécurisant les emplois de ces travailleurs.

Par la sous-traitance l'entreprise externalise 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 œuvre. 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.

Expression et participation des salariés

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.

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.

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...

Accès à la formation tout au long de la vie

La formation professionnelle constitue un outil incontournable, sinon de promotion sociale, au moins 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 responsable doit prévoir un effort de formation ambitieux et s'engager à permettre à tous, à toutes les catégories du personnel d'avoir le même accès à l'amélioration continue des compétences.

Les secteurs agricoles et alimentaires sont impactés par les transitions écologiques et numériques et par les attentes fortes de la société. 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 de l'évolution des technologies, des organisations... La gestion des emplois et des 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.

Egalité – diversité dans l'entreprise

La lutte contre les discriminations concerne tous les acteurs. Les entreprises ont leur rôle à jouer d'autant plus qu'elles sont un lieu où peuvent s'exercer des discriminations à l'embauche ou des inégalités de traitement. La reconnaissance des talents de toutes et tous contribue à la performance sociale mais aussi à la performance économique. 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.

L'entreprise a une responsabilité relative à promotion et au respect des Droits de l'Homme, en son sein, mais bien plus largement par les impacts que peuvent avoir son activité sur d'autres acteurs parfois éloignés. La politique d'achats est un des leviers principaux. En effet, l'entreprise doit intervenir sur sa chaîne de valeur pour faire respecter des prix justes et rémunérateurs, des salaires décentes, des conditions de production respectueuses de l'environnement, ainsi que le respect des droits fondamentaux formulés par l'OIT et du respect des principes directeurs de l'OCDE.