

Conférence de presse FGA-CFDT

Lundi 8 mars 2021

■ PAC : pas de transformation environnementale sans justice sociale

[La politique agricole commune : conditionnalité sociale ; plan stratégique national](#)

[Agir au niveau européen](#)

La libre circulation des personnes est un droit fondamental et la FGA-CFDT, tout comme la CES (Confédération européenne des syndicats) et l'EFFAT (Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme), le soutient. Cependant, afin de **limiter le dumping social**, la migration des travailleurs doit être choisie et non subie par des conditions de vie ou de niveau de vie dans leurs pays d'origine. Il faut continuer à **poursuivre les objectifs d'un salaire minimum européen**, c'est le meilleur rempart contre le dumping social.

Le Green Deal est une opportunité. Il n'y a pas à transiger sur les objectifs environnementaux sous prétexte de crise. Nous entendons certains qui veulent revenir au monde d'hier, voire d'avant-hier, avec pour argument qu'il ne faut pas opposer les modèles. Mais la première question à se poser est : quel modèle et quelle agriculture veut-on ?

Ainsi, il nous paraît nécessaire d'élever les standards européens, environnementaux comme sociaux. Au niveau social, nous demandons, avec l'EFFAT, que le versement des paiements directs de la PAC soit subordonné au respect des conditions de travail et d'emploi applicables résultant des conventions collectives pertinentes ainsi que du droit social et du droit du travail de l'UE et des États membres et des conventions de l'OIT. Lorsque ces conditions ne sont pas respectées, les employeurs devraient être sanctionnés de manière proportionnée, efficace et dissuasive.

Dans sa position adoptée le 23 octobre, **le Parlement européen s'est positionné en faveur d'une PAC plus sociale** qui promeut et garantit le respect des droits individuels et collectifs des travailleurs. Il importe aujourd'hui de confirmer cette évolution positive lors des négociations en trilogue. La France doit soutenir cette position.

France : le plan stratégique national de la PAC

Les thématiques liées à l'emploi sont inscrites dans les objectifs confiés au plan stratégique national (PSN) par la proposition de règlement pour la future PAC ainsi que dans les besoins nationaux identifiés dans le diagnostic partagé élaboré en concertation avec les parties prenantes début 2020 :

- « La résilience dans toute l'Union pour améliorer la sécurité alimentaire » ;
- « Promouvoir l'emploi, la croissance, l'inclusion sociale et le développement local dans les zones rurales, y compris la bioéconomie et la sylviculture durable ».

Focalisons-nous sur le besoin national A.5 : « renforcer le capital humain en agriculture » qui est défini, dans le document de diagnostic, notamment par « Favoriser l'emploi agricole permanent et les solutions collectives permettant de maximiser le potentiel d'emploi en agriculture ».

Regardons également le besoin national H.4 : « renforcer l'attractivité des zones rurales et des métiers agricoles et forestiers » qui est défini, notamment par « renforcer l'offre de formation, notamment professionnelle, en adéquation avec les activités de la zone rurale, notamment en identifiant mieux les besoins en compétence des entreprises » et « Promouvoir l'emploi agricole, de la filière bois et de l'agroalimentaire et améliorer les conditions d'emploi et de travail dans ces métiers ».

Ainsi le plan stratégique national (PSN) peut être mobilisé pour soutenir le développement de l'emploi de qualité en agriculture.

A l'image des paiements pour services environnementaux (PSE), qui pourraient entrer dans les PSN via les éco-programmes, la France peut envisager un dispositif qui rémunère mieux celui qui fait mieux au niveau social et, à l'image de mesures agro-environnementales (MAE), des rémunérations pour financer les transitions. Concrètement, le PSN pourrait prévoir d'accompagner financièrement :

- **la création ou l'adhésion à des démarches collectives d'emploi partagé** visant à pérenniser l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels : groupements d'employeurs, GEIQ, CUMA... ; financement de l'ingénierie nécessaire à l'élaboration de ces projets ;
- **les employeurs qui modifient leur structure d'emploi** entre les emplois permanents et les emplois précaires ;
- **les actions volontaires de l'entreprise** pour permettre l'accès à la formation de leurs salariés (chèque remplacement salariés, accompagnements emploi formation...) ;
- les employeurs qui mettent en œuvre le référentiel « Du social dans mon assiette! »...

Les fonds du second pilier peuvent également être mobilisés pour accompagner les évolutions et transitions professionnelles, en financement, par exemple, de la **GPEC territoriale en lien avec la relocalisation de la production**.

L'agriculture : un vivier d'emplois, mais un modèle à interroger

Avec le choc économique et social qui fait suite à la crise de la Covid-19, une mobilisation générale pour l'emploi est nécessaire. L'agriculture est un vivier d'emplois potentiel, d'autant plus que la transition agroécologique est plus intensive en emplois. La crise de la Covid-19 a révélé une forte vulnérabilité de l'agriculture française liée à la main d'œuvre – avec une attention particulière sur certains secteurs qui fonctionnent grâce au recours massif à de la main d'œuvre précaire étrangère, des « saisonniers » présents une grande partie de l'année. Les clusters Covid-19 ont aussi montré aux yeux de tous les conditions d'emploi, de travail, de logement parfois inacceptables de ces travailleurs. Ainsi, la crise de la Covid-19 nous a aussi montré que l'emploi de qualité, avec une rémunération juste, est une condition clef de résilience de notre système alimentaire. L'objectif doit être de soutenir, de développer un secteur agricole synonyme de vivier d'emplois de qualité.

Ce système alimentaire plus résilient, plus responsable, doit s'appuyer sur une organisation et des conditions de travail qui réduisent les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs ; garantir des rémunérations justes ; privilégier l'emploi pérenne ; permettre un réel dialogue entre les salariés, leurs représentants et l'employeur ; permettre un égal accès à la formation professionnelle pour tous les salariés ; assurer l'égalité des droits et la diversité au sein des entreprises.

Nous avons le levier des aides publiques, pour accompagner ceux qui font mieux, à l'image de ce qui est envisagé pour les exigences environnementales. La conditionnalité sociale des aides PAC est un autre levier prioritaire.

La reterritorialisation de l'alimentation doit s'intéresser à l'emploi. Le recours massif à la main d'œuvre étrangère traduit un processus de « délocalisation sur place » qui n'est pas compatible avec l'orientation en faveur d'une alimentation durable, locale, de qualité. Des actions peuvent être soutenues pour promouvoir l'emploi de qualité en lien avec la relocalisation de l'alimentation :

1. **prendre en compte les enjeux sociaux dans les Projets Alimentaires Territoriaux** (engagement des collectivités locales restauration collective, aménagement, sur du produit régional). Les CRALIM devront être pilotés et orientés en fonction de quatre critères afin d'orienter les débats et les solutions : économique, environnemental, sanitaire, social ;
2. **aller chercher l'emploi local** par le soutien aux bourses à l'emploi de l'ANEFA, en lien avec Pôle Emploi ;
3. **promouvoir et développer l'emploi partagé**, notamment via les groupements d'employeurs (services de remplacement) à taille humaine, adaptés aux bassins économiques ;
4. **créer des dispositifs incitatifs, notamment au travers du plan stratégique national, pour les employeurs qui modifient leur structure d'emploi** (sécurisation des parcours de leurs saisonniers) ; qui font évoluer la structure d'emploi des entreprises de l'emploi saisonnier vers l'emploi permanent (notamment pour les contrats courts en permettant l'accès à la formation, à des types de contrats plus sécurisants) ; qui favorisent la formation de leurs salariés ; qui établissent leur DUERP ; qui promeuvent un passeport compétences.

Du social dans mon assiette !

Avec sa campagne « Du social dans mon assiette ! », la FGA-CFDT souhaite porter l'idée qu'un produit alimentaire de qualité doit avoir un haut niveau d'exigences sociale et environnementale. Nous proposons ainsi une définition de la performance sociale en cinq thématiques, avec plusieurs préconisations. Ce cadre doit permettre **d'intégrer des critères sociaux dans les certifications de produits alimentaires, en particulier les signes officiels de qualité et d'origine (SIQO). Il est également envisageable d'ajouter un volet social à la certification HVE (Haute Valeur Environnementale), qui deviendrait alors HVES (Haute Valeur Environnementale et Sociale).**

Une telle démarche est de nature à valoriser le travail des salariés de l'agriculture et de l'agroalimentaire. Elle renforce également la garantie de bonnes pratiques dans le secteur alimentaire Français. Par exemple, aujourd'hui de nombreux consommateurs pensent que si un produit est bio, il est vertueux à tous les niveaux. Ce n'est pas le cas. La même alerte peut être faite sur la relocalisation de l'alimentation, idée forte de l'après-crise. Elle doit signifier : assurer un approvisionnement local, certes, mais avec un haut niveau d'exigences sociales et environnementales.

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

[Retrouvez le contenu de « Du social dans mon assiette ! » sur le site FGA-CFDT](#)

→ Contact : **Franck TIVIERGE**, Secrétaire national : 06.87.31.21.80