



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

La satisfaction des besoins en main d'œuvre des secteurs agricole et agroalimentaire : Quelles conséquences de la réforme de l'assurance chômage de 2021 ?

Rapport n° 22043

établi par

Bruno GADOUD

Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts

Jean-Marie MARX

Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts

Décembre 2022

CGAAER

CONSEIL GÉNÉRAL
DE L'ALIMENTATION
DE L'AGRICULTURE
ET DES ESPACES RURAUX

SOMMAIRE

RESUME.....	5
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	7
1. OBJECTIFS ET DEROULEMENT DE LA MISSION.....	8
1.1. Objectifs et périmètre.....	8
1.2. Déroulement de la mission	9
2. L'EMPLOI AGRICOLE ET AGROALIMENTAIRE DANS UNE SITUATION COMPLEXE.....	11
2.1. L'agriculture, une concentration dans certaines productions	11
2.1.2. Des secteurs très employeurs de main d'œuvre saisonnière.....	13
2.1.3. Une main d'œuvre étrangère en croissance	15
2.2. Des industries agroalimentaires réparties sur tout le territoire	16
2.3. Des secteurs en difficultés de recrutement croissantes	19
2.3.1. L'agriculture, de très gros volumes de saisonniers	19
2.3.2. Les industries agroalimentaires, en mal d'attractivité	22
2.4. Un point sensible : l'emploi précaire	23
3. UNE REFORME DE L'ASSURANCE CHOMAGE MISE EN ŒUVRE PROGRESSIVEMENT	26
3.1. Le bonus – malus, entré en vigueur au 1 ^{er} juillet 2021	26
3.2. Les nouvelles dispositions pour les demandeurs d'emploi.....	28
3.2.1. Des conditions d'éligibilité plus restreintes.....	28
3.2.2. De nouvelles règles de calcul de l'allocation chômage	29
3.3. Des conséquences variables de la réforme selon les profils types	29
4. DES ACTIONS POUR POURVOIR LES EMPLOIS DANS DES SECTEURS PEU ATTRACTIFS	31
4.1. Une attractivité et des conditions de travail à améliorer	31
4.2. La nécessaire levée des freins d'accès à l'emploi	32
4.3. Des incitations à la reprise d'emploi.....	33
4.4. Un recours à la main d'œuvre étrangère indispensable mais avec des limites	34
5. DES OUTILS A DISPOSITION DES EMPLOYEURS POUR UN MOINDRE RECOURS AUX CONTRATS COURTS.....	37
5.1. Des outils pour les entreprises à davantage mobiliser	37
5.1.1. Les groupements d'employeurs : de réelles potentialités.....	37
5.1.2. L'intérim en progression	39
5.1.3. Le contrat de travail intermittent.....	40
5.1.4. L'aménagement du temps de travail encore sous-utilisé	41
5.2. La négociation collective, l'implication des partenaires sociaux à conforter	42
5.2.1. Au niveau des branches	42

5.2.2. Au niveau des entreprises	43
6. UNE INGENIERIE ET DES PARTENARIATS TERRITORIAUX A RENFORCER	44
6.1. Des besoins de formation, une évolution professionnelle à favoriser.....	44
6.2. Structurer une fonction RH chez les employeurs	46
6.3. Privilégier une approche territoriale et construire une ingénierie de projet.....	47
CONCLUSION.....	50
ANNEXES	51
Annexe 1 : Lettre de mission	53
Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées	55
Annexe 3 : Liste des sigles utilisés	66
Annexe 4 : Principaux documents consultés.....	67
Annexe 5 : Droits à indemnisation chômage pour les profils types, avant et après réforme	
69	
Annexe 6 : Calendrier des travaux saisonniers agricoles	70

RESUME

Les secteurs agricoles et agroalimentaires sont confrontés à d'importants besoins de main d'œuvre qui portent pour une forte part sur le travail saisonnier et les contrats courts. La forte saisonnalité de certaines productions agricoles (arboriculture, viticulture, maraîchage) mais aussi de certaines habitudes de consommation (période estivale, fêtes de fin d'année) expliquent le niveau élevé de ces recrutements.

Les difficultés récurrentes de recrutement, traduites dans des indicateurs de tension, sont très marquantes dans ces secteurs avec au moins 50% de recrutements jugés difficiles par les employeurs. Elles sont en particulier dues au manque d'attractivité des secteurs, à une faible fidélisation des salariés et leur forte mobilité vers d'autres secteurs, ainsi qu'à la concentration géographique des besoins dans certains bassins ruraux avec un faible taux de chômage. Enfin, de longue date, ces secteurs recourent à une main d'œuvre internationale.

S'il est encore prématuré d'apprécier toutes les conséquences sur les recrutements de la réforme de l'assurance chômage engagée au final en décembre 2021, et notamment la recherche par les salariés de contrats de travail d'une durée plus longue, des premiers impacts sont mis en avant :

- Les conditions d'affiliation au régime d'assurance chômage, plus restrictives, privent potentiellement une partie restreinte des saisonniers de son bénéfice, à conditions d'emploi (durée de contrat) inchangées.
- L'évolution des règles de calcul de d'indemnisation réduit l'allocation journalière pour environ 100 000 saisonniers, travaillant entre 3 et 6 mois par an, mais allonge la durée de versement. Pour les autres salariés, la réforme a des conséquences limitées.
- Elle introduit pour les industries agroalimentaires la modulation du taux de contribution d'assurance chômage à la charge des employeurs appelée « bonus-malus ». Un millier d'entreprises de 11 salariés et plus voient ainsi leur cotisation augmenter alors que 3000 sont concernées par un bonus. Le secteur de la production agricole n'est pas concerné par ce dispositif.

Malgré le manque de recul sur les conséquences de la réforme de l'assurance chômage, la mission a relevé les impacts potentiels sur l'accès à la main d'œuvre et plus généralement l'attractivité du secteur.

Pour en limiter les effets, des pratiques et solutions multiples ont été identifiées. Elles visent soit les salariés et les demandeurs d'emploi, soit les employeurs et leurs branches. Elles portent notamment sur le « sourcing » des salariés, sur la levée de freins sociaux (logement, transport, horaires...), sur l'organisation du travail, sur la combinaison des activités et des contrats, sur la formation... Elles sont mises en œuvre par les employeurs individuels, des organisations collectives (via les organisations professionnelles, les groupements d'employeurs, l'Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture, ...), par l'externalisation (entreprises de travaux agricoles) et par des tiers employeurs (entreprise de travail temporaire). La mission recommande que la négociation collective soit renforcée dans ces domaines et que la gestion globale de la ressource humaine soit accompagnée et soutenue.

En outre, la tension sur les recrutements entraîne des baisses de production et accélère l'évolution des systèmes de production et de transformation vers davantage de mécanisation, de robotisation et de digitalisation. La réduction de la main d'œuvre saisonnière de courte durée et peu qualifiée, au profit d'une main d'œuvre plus qualifiée est donc une perspective. La mission recommande de préparer par la formation cette évolution en cours.

Enfin, l'objectif de sécurisation de la main d'œuvre des secteurs agricole et agroalimentaire, soutenu par le Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire et le Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, doit être mis en œuvre dans les territoires. Les Régions, de par leurs compétences de développement économique, de formation, d'orientation et désormais d'installation en agriculture, peuvent porter avec les services de l'Etat cette ingénierie sociale et la décliner dans les territoires.

Mots clés : emploi, assurance chômage, condition de travail, entreprise agricole, iaa, coopérative agricole, employeur, groupement d'employeurs, travail agricole, travail temporaire, travailleur saisonnier

LISTE DES RECOMMANDATIONS

R1. Aux organisations d'employeurs et syndicats de salariés : Réaliser un guide des droits des saisonniers et des aides disponibles localement (à titre d'exemple : logement, mobilité, affiliation pour la protection socioale), traduit dans les langues les plus pratiquées, et renforcer l'accueil et l'accompagnement de proximité.

R2. Aux employeurs, pouvoirs publics et institutions sociales : Favoriser l'embauche directe de la main d'œuvre étrangère, garantie de protection sociale, et en fidéliser les travailleurs. Poursuivre la lutte contre la fraude (contrôle de l'accès aux aides sociales, nécessité pour le détachement de créer une filiale si l'activité en France est exclusive et/ou dominante).

R3. Aux pouvoirs publics et aux employeurs : Expérimenter le soutien financier dans la durée de groupements d'employeurs, le cas échéant multi-secteurs, en contrepartie d'engagements d'accompagnement des actifs éloignés de l'emploi vers des emplois de qualité, stables et durables.

R4. Aux partenaires sociaux : Engager des négociations collectives de branches et inter-branches sur l'amélioration des conditions d'emploi et de travail ainsi que sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

R5. Aux pouvoirs publics et aux partenaires sociaux (OCAPIAT) : adapter les certifications et les décloisonner. Anticiper les besoins futurs et déployer une offre partenariale et adaptée aux territoires en diversifiant et coordonnant les moyens de financement.

R6. Aux employeurs : Structurer territorialement une fonction RH partagée, celle-ci pouvant être portée par différents acteurs (groupements d'employeurs, organisations professionnelles, ANEFA...) en réponse à des appels à projet.

R7. Aux pouvoirs publics et aux partenaires sociaux : Construire une ingénierie de projet pour concerter un plan d'action territorial pluriannuel « compétences et recrutements ».

Le Ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation (MAA) a confié au Conseil Général de l'Alimentation, de l'Agriculture et des Espaces Ruraux (CGAAER), par un courrier du 23 mars 2022, une mission portant sur l'impact de la réforme de l'assurance chômage sur la satisfaction des besoins en main d'œuvre des secteurs agricole et agroalimentaire.

La réforme de l'assurance chômage est en effet entrée progressivement en application à compter du 1^{er} octobre 2021. Le nouveau mode de calcul de l'indemnisation chômage est ainsi modifié, tant pour la durée minimale de travail requise pour percevoir une indemnisation que pour la prise en compte des salaires perçus au cours de la période de référence pour le calcul de l'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE). Ainsi, les salariés qui alternent de manière récurrente périodes d'activité et de chômage pourront percevoir une allocation moins élevée, même si la durée de versement peut être plus longue.

Dans un contexte d'amélioration de la situation du marché du travail et de diminution du chômage, cette réforme vise à la fois à inciter ceux qui peuvent travailler davantage à le faire, à réduire l'alternance travail-chômage, ainsi qu'à diminuer la précarité du travail en incitant les entreprises à proposer des contrats de travail de plus longue durée. Une modulation du taux de contribution d'assurance chômage à la charge des employeurs appelée « bonus-malus » est également instaurée.

Le Bureau du CGAAER a confié cette mission à MM Bruno Gadoud et Jean-Marie Marx.

1. OBJECTIFS ET DÉROULEMENT DE LA MISSION

1.1. Objectifs et périmètre

Sous l'égide du Ministère en charge du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, et du Ministère en charge de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire, les branches de la filière « Agriculture Agro-Alimentaire Pêche » se sont engagées dans la charte emploi 2020-2023.

Elle s'adresse aux entreprises de moins de 300 salariés, et leurs branches professionnelles, pour les accompagner dans :

- Le renforcement de l'anticipation des besoins en emplois, compétences, certifications et qualifications ;
- L'accompagnement dans les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de professionnalisation de la gestion des ressources humaines (GRH) ;
- L'adaptation et le développement des compétences des actifs, notamment les plus fragiles, dans une logique de sécurisation des parcours professionnels.

Le pilotage national est confié à l'Opérateur de Compétences pour la Coopération agricole, l'Agriculture, la Pêche, l'Industrie Agroalimentaire et les Territoires - OCAPIAT, et la déclinaison en est régionale.

Les secteurs agricoles et agroalimentaires sont confrontés à des besoins importants de main d'œuvre qui se caractérisent par des difficultés récurrentes de recrutement, traduits dans des indicateurs de tension, et une saisonnalité marquée.

Les besoins de recrutement portent pour une forte part sur le travail saisonnier, les contrats courts dont l'intérim. La forte saisonnalité de certaines productions agricoles (arboriculture, viticulture, maraîchage) mais aussi de certaines habitudes de consommation (période estivale, fêtes de fin d'année) expliquent le niveau élevé de ces recrutements dans les secteurs agricole et agroalimentaire. Il faut y ajouter le manque d'attractivité des secteurs, la forte mobilité de salariés vers d'autres secteurs et la concentration géographique des besoins dans certains bassins ruraux.

Ces tensions dans les recrutements ont également amené ces secteurs à recourir fortement au travail détaché intra-communautaire et à l'introduction de main d'œuvre étrangère non européenne.

La mission a orienté ses travaux selon les quatre axes mentionnés dans la commande :

- Identifier des situations types de salariés concernés directement par la réforme et les conséquences en terme de niveau d'allocation chômage ;
- Analyser l'impact de la réforme sur les secteurs agricole et agroalimentaire, et plus particulièrement sur ceux à fort recours à la main d'œuvre concernée par la réforme (arboriculture, viticulture, maraîchage, industrie alimentaire à forte saisonnalité...) ;
- Analyser les conséquences sur l'attractivité du secteur pour la main d'œuvre ;
- Proposer des pistes d'actions pour transformer des emplois, former et offrir des situations d'emploi permettant tout à la fois d'améliorer les conditions d'emploi des salariés et leur garantir un revenu de remplacement.

1.2. Déroulement de la mission

Une étude bibliographique et réglementaire approfondie a été complétée par la consultation :

- Des administrations centrales du Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (MASA) et du Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion ;
- De Pôle Emploi ;
- De la Mutualité Sociale Agricole (MSA) ;
- De OCAPIAT et de l'ANEFA (Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture) ;
- Des principales organisations nationales d'employeurs agricoles et agroalimentaires ;
- Des principales organisations syndicales de salariés ;
- De Régions de France.

Une phase de terrain conduite de juin à octobre 2022, a permis d'enrichir cette première approche. Les missionnés ont ainsi réalisé des entretiens auprès des acteurs de l'emploi agricole et agroalimentaire dans quatre régions. Au vu de la répartition nationale des emplois, la Bretagne, les Pays de la Loire, la Nouvelle Aquitaine et l'Occitanie ont été retenues. Elles concentrent en effet 47% des projets de recrutement enregistrés dans l'enquête BMO (Besoin de Main d'œuvre) – Pôle emploi 2022 pour le secteur de l'agriculture et 44% du secteur de l'industrie agroalimentaire. La situation de l'emploi y est en outre variée, certaines étant proches du plein emploi alors que d'autres connaissent une situation plus difficile.

La diversité des productions agricoles et agroalimentaires particulièrement employeuses de main d'œuvre saisonnière et de courte durée y est représentée :

- Viticulture et vinification : Nouvelle Aquitaine, Pays de la Loire, Occitanie avec une large gamme d'organisations et de positionnements ;
- Arboriculture fruitière : Nouvelle Aquitaine, Occitanie, Pays de la Loire ;
- Maraîchage : Pays de la Loire, Bretagne ;
- Industries de transformation agroalimentaire : Occitanie (transformation du canard gras, vinification), Pays de la Loire (abattage et transformation des viandes), Bretagne (première transformation et commercialisation de légumes).

Les missionnés ont pu rencontrer en Région les principaux acteurs de l'emploi parmi lesquels :

- Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS), Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF) et Pôle Emploi (PE) ;
- Conseils départementaux mettant en œuvre le cumul emploi saisonnier-RSA (revenu de solidarité active) ;
- Chambres d'agriculture, syndicats et organisations professionnels ;
- Chefs d'entreprises, agriculteurs, responsables de coopératives, directeurs de ressources humaines ;
- Entreprises d'intérim, entreprises de travaux agricoles, groupements d'employeurs ;
- AREFA/ADEFA (Association Régionale/Départementale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture) et Caisse de MSA.

Les missionnés ont pu aborder avec leurs interlocuteurs l'état des lieux de l'emploi en région et sur les territoires, la situation des employeurs de main d'œuvre temporaire, les dispositifs mis en place, les diverses formes de recours à l'emploi, les freins et les leviers pour satisfaire ces besoins.

2. L'EMPLOI AGRICOLE ET AGROALIMENTAIRE DANS UNE SITUATION COMPLEXE

2.1. L'agriculture, une concentration dans certaines productions

2.1.1. Le poids croissant du salariat : vers des durées de contrats plus longues

La main d'œuvre agricole connaît entre les deux derniers recensements, 2010 et 2020, une diminution sensible du nombre d'exploitants, une chute très importante de la main d'œuvre familiale, une augmentation du salariat permanent non familial, un tassement du travail saisonnier ou occasionnel, et une explosion du travail réalisé par des prestataires.

Évolution de la main-d'œuvre agricole en France métropolitaine entre 2010 et 2020

	2010	2020	Évolution (%)
Nombre d'exploitations (millier)	490,0	389,8	- 20,4
dont sous statut individuel	341,5	227,6	- 33,3
sous forme sociétaire	148,5	162,1	9,2
Nombre de personnes travaillant de façon permanente sur l'exploitation (millier)	966,3	758,3	- 21,5
Chef d'exploitation ou coexploitant	603,9	496,4	- 17,8
Main-d'œuvre familiale permanente	207,5	91,5	- 55,9
Total chefs, coexploitants et familiaux	811,3	587,9	- 27,5
Salarié permanent non familial	155,0	170,4	10,0
Volume de travail mobilisé sur l'année (millier d'ETP) ¹	739,7	659,5	- 10,8
Chef d'exploitation ou coexploitant	445,8	391,2	- 12,3
Main-d'œuvre familiale permanente	87,1	53,7	- 38,4
Total chefs, coexploitants et familiaux	532,9	444,8	- 16,5
Salarié permanent non familial	127,9	138,3	8,2
Saisonnier ou occasionnel	78,9	75,6	- 4,1
Volume de travail mobilisé sur l'année par type d'exploitation (millier d'ETP)			
Au sein des exploitations sous statut individuel	327,8	211,3	- 35,5
Au sein des exploitations sous forme sociétaire	411,9	448,1	8,8
Volume de travail réalisé par un prestataire (millier d'ETP estimés)		23,4	
CUMA		1,0	26,6
ETA		10,7	39,2
Autre type de prestataire		7,3	

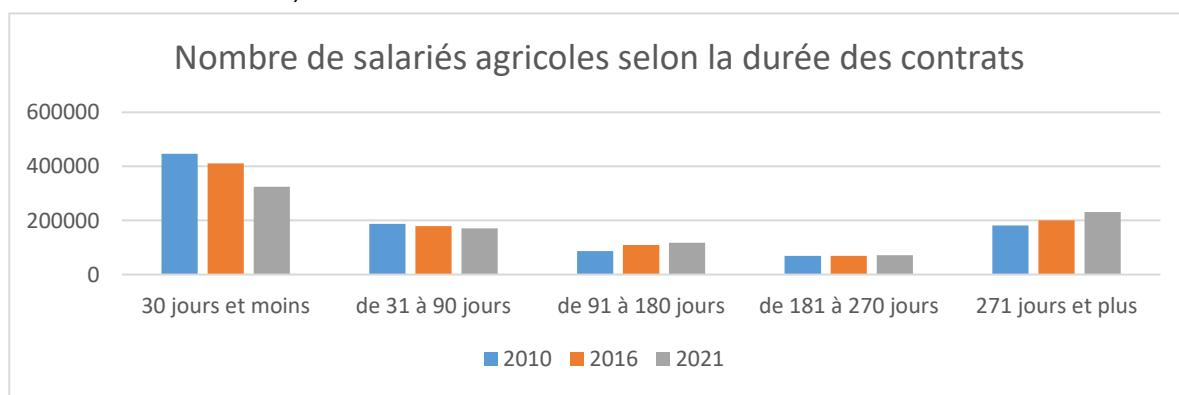
1. Le volume de travail total inclut également celui des responsables économiques et financiers qui ne sont pas chef d'exploitation et qui représentent 700 ETP.

Lecture : en 2020, la France métropolitaine comptait 389 800 exploitations, soit 20,4 % de moins qu'en 2010.

Champ : France métropolitaine, hors structures gérant les pacages collectifs.

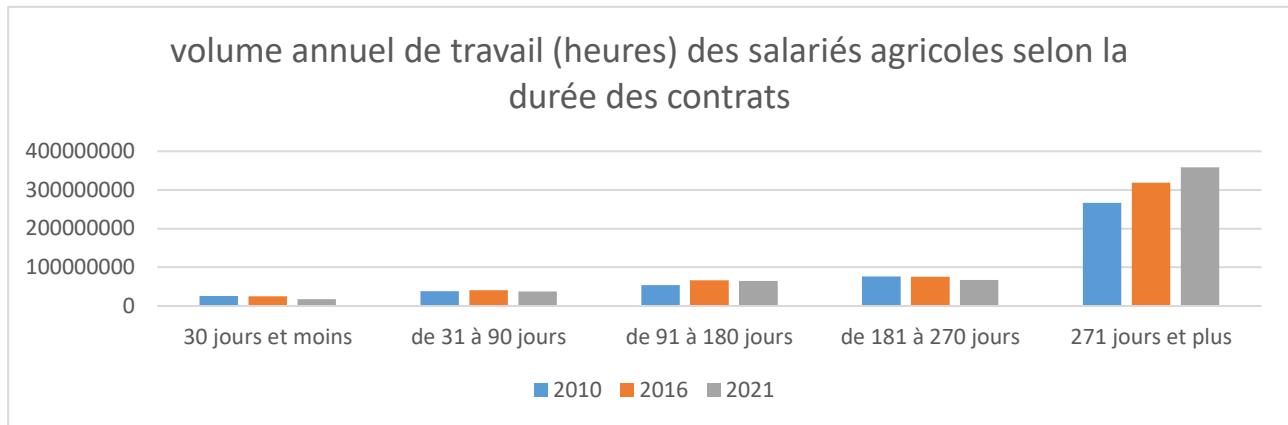
Source : Agreste – Recensements agricoles 2010 et 2020

Les données d'affiliation à la MSA des salariés agricoles montrent, entre 2010 et 2021 une baisse sensible de l'effectif en contrat très court (inférieur à un mois) ou court (deux à trois mois) et une augmentation de l'effectif employé plus de neuf mois, qui intègre en grande majorité les CDI (Contrat à Durée Indéterminée).



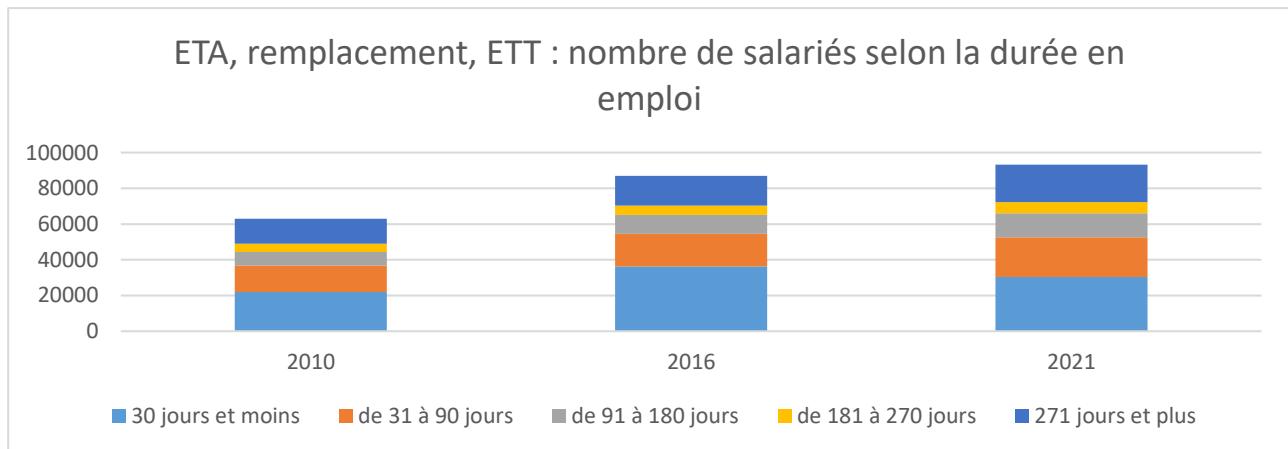
source MSA

La contribution des contrats très courts au volume annuel de travail diminue également alors que celle des contrats plus longs augmente. La part des contrats longs croît ainsi de 64% à 72% entre 2010 et 2021.



source MSA

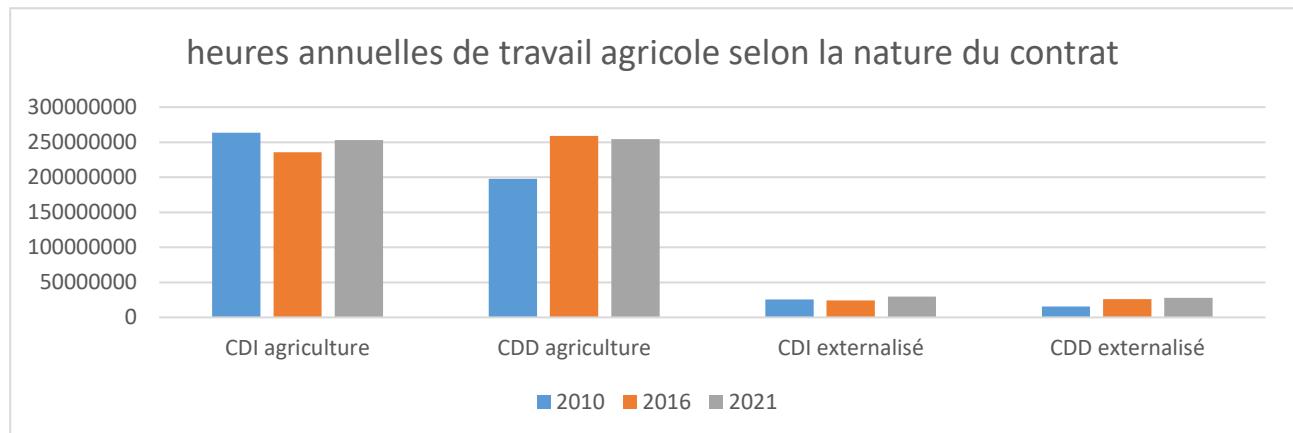
Parallèlement, les entreprises de travaux agricoles (ETA), les organismes de remplacement et les entreprises de travail temporaire (ETT) connaissent un fort développement de l'emploi.



source MSA

Le recours aux entreprises d'intérim demeure très marginal en agriculture (au total environ 2600 équivalent temps plein, ETP, en 2019). Il concerne principalement les grandes cultures, la production des légumes, la viticulture, les élevages de volailles et de porcins. Etablies initialement en Bretagne, quelques agences spécialisées tendent à étendre leurs activités dans l'Ouest et le Nord du Bassin Parisien.

Au global, les heures de travail réalisées par les salariés des exploitations agricoles, des prestataires externes (ETA, services de remplacement) et le travail temporaire le sont moins par des salariés en CDI qu'en CDD (Contrat à Durée Déterminée). Le taux d'heures de travail réalisées par des salariés en CDI passe de 58% à 52% sur la période.

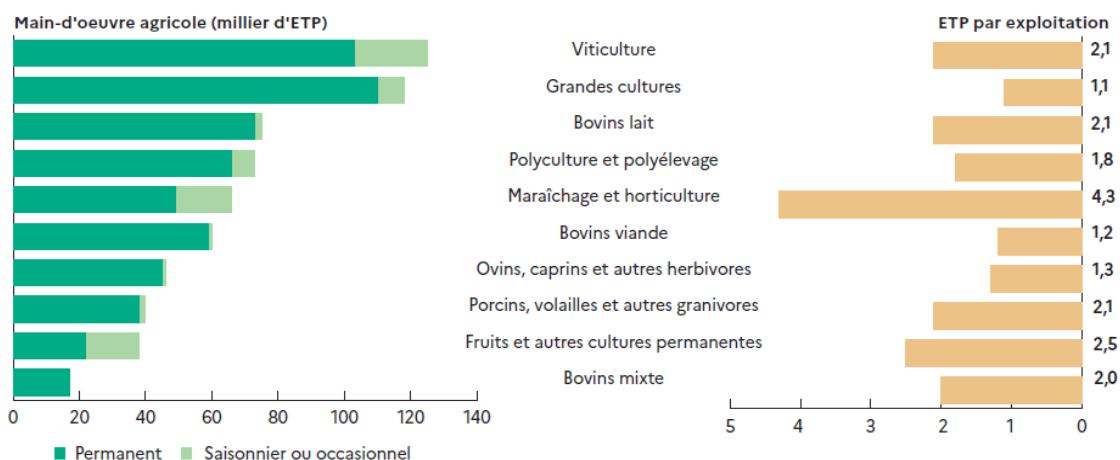


source MSA

2.1.2. Des secteurs très employeurs de main d'œuvre saisonnière

Les exploitations agricoles qui ont le plus recours à de la main d'œuvre saisonnière ou occasionnelle sont orientées vers la viticulture, le maraîchage-horticulture ainsi que les fruits et autres cultures permanentes. Cela dessine donc également une géographie du travail saisonnier ou occasionnel.

Répartition de la main-d'œuvre agricole selon l'orientation technico-économique en 2020



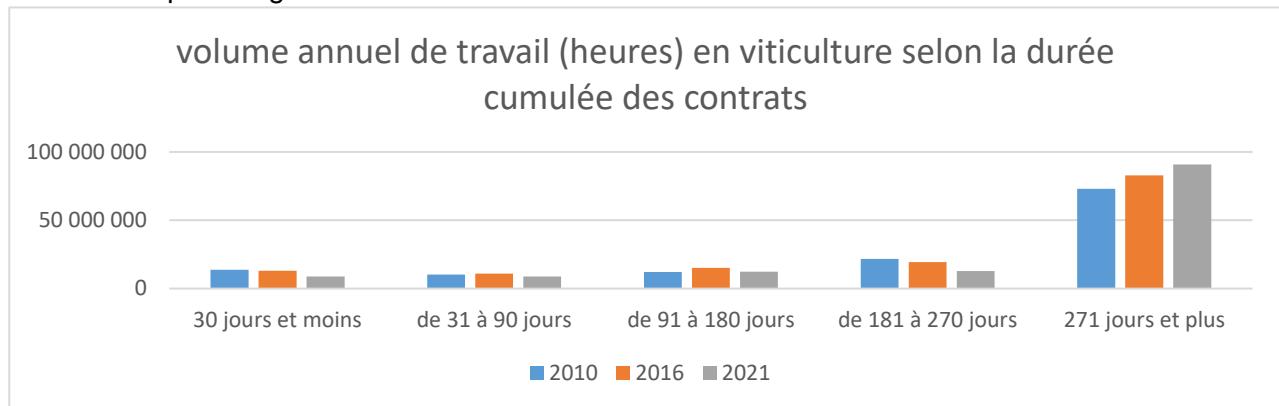
Lecture : en France métropolitaine en 2020, 102 600 ETP permanents ont travaillé dans des exploitations viticoles ainsi que 21 500 ETP saisonniers ou occasionnels. En moyenne, une exploitation viticole emploie 2,1 ETP.
 Champ : France métropolitaine, hors structures gérant les pacages collectifs.
 Source : Agreste – Recensement agricole 2020

La viticulture

La viticulture connaît trois principales périodes de recours à la main d'œuvre saisonnière : la taille hivernale, les travaux printaniers (travaux en vert : ébourgeonnage, relevage...), la vendange en fin d'été. A noter que le changement climatique a ces dernières années un impact fort sur les travaux,

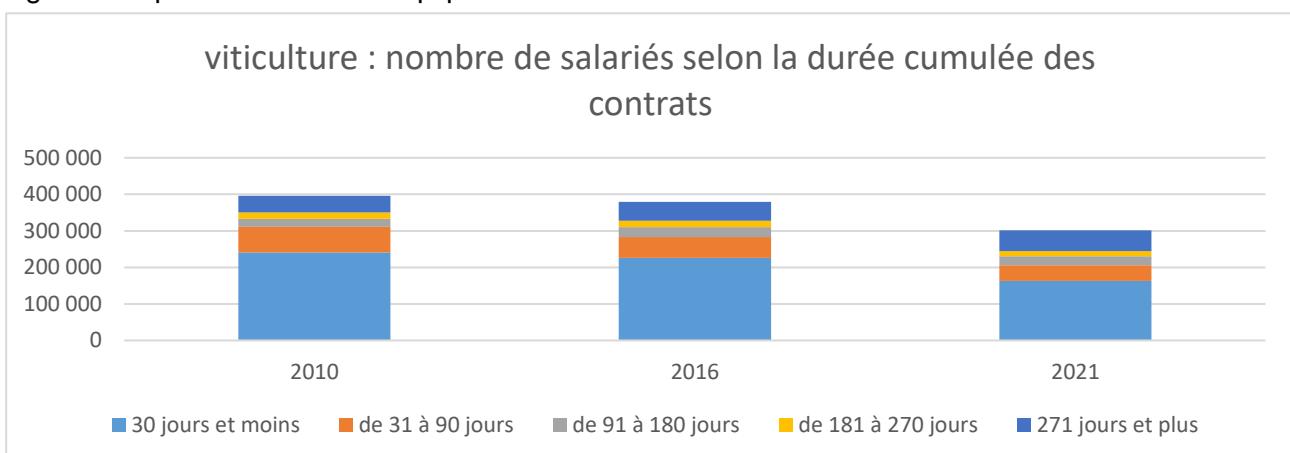
que ce soit par la destruction des récoltes ou par la perturbation des calendriers d'opérations (vendanges très précoces en 2022).

Le nombre d'heures de travail augmente peu entre 2010 (131 millions d'heures annuelles) et 2021 (134 millions d'heures annuelles). Sa répartition selon la durée des contrats évolue au profit des contrats les plus longs.



source MSA

On observe une diminution sensible de la main d'œuvre pour les contrats courts (inférieur à 90 jours) et une augmentation sensible d'une main d'œuvre plus permanente et qualifiée (plus de 271 jours). Ces salariés permanents interviennent pour les opérations motorisées, en tant que tracteuristes, mais également pour encadrer les équipes de saisonniers.

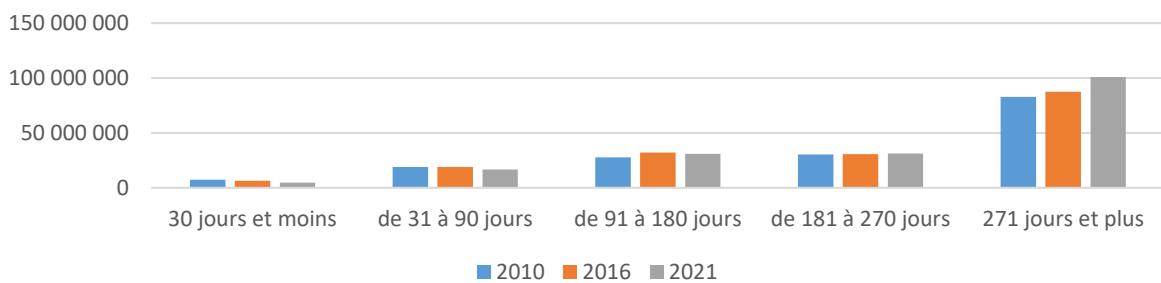


source MSA

Les cultures spécialisées

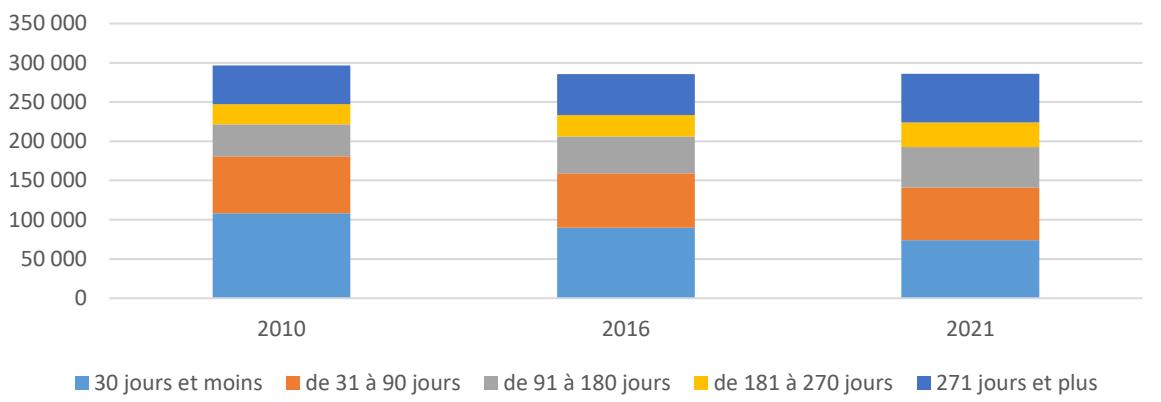
Comme en viticulture, les cultures spécialisées, arboriculture et maraîchage, voient leur volume total de travail salarié augmenter (167 millions d'heures en 2010, 184 millions d'heures en 2021). La part des contrats très courts y diminue et celle des contrats de plus de neuf mois augmente, passant de 49 à 55% du volume total. Globalement le nombre total de salariés baisse.

cultures spécialisées : volume annuel de travail (heures) selon la durée cumulée des contrats



source MSA

cultures spécialisées : nombre de salariés selon la durée cumulée des contrats



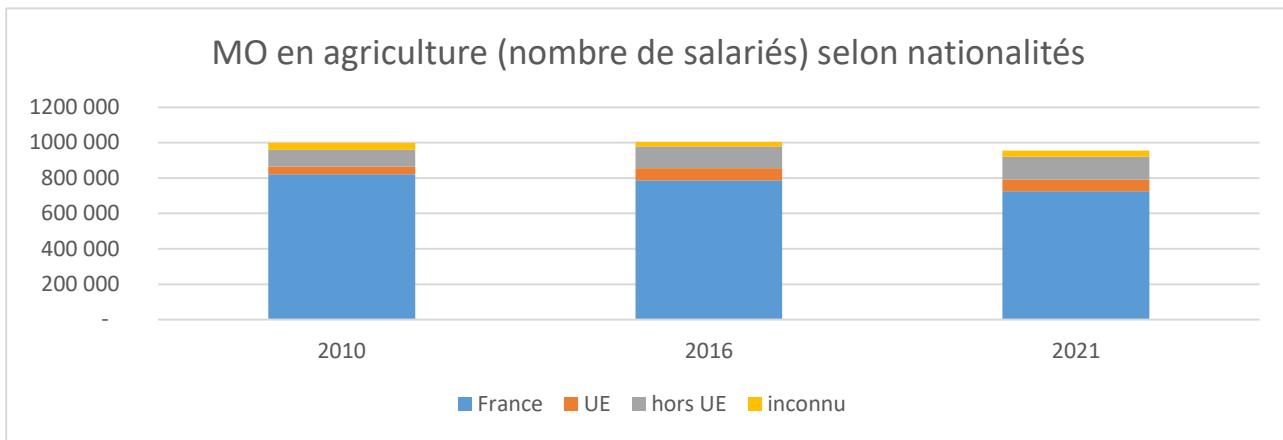
source MSA

Deux périodes concentrent les travaux saisonniers en arboriculture fruitière : la taille (en pomiculture : novembre – janvier) et la récolte (mi-août – décembre).

La production de légumes représente une très grande diversité d'activités en combinant, tout au long de l'année pour diverses productions, les cultures sous serre et de plein champ. La combinaison des pics de travaux, notamment la plantation, la récolte, le conditionnement, permet d'assurer des besoins de main d'œuvre sur l'ensemble de l'année. En outre, des productions autrefois très saisonnières sont maintenant réalisées sur des saisons plus étendues, voire tout au long de l'année (endives, mâche, radis, tomates, concombres...). A l'inverse, la récolte du muguet demeure extrêmement concentrée sur quelques semaines en avril.

2.1.3. Une main d'œuvre étrangère en croissance

Le recours à la main d'œuvre étrangère est croissant pour l'ensemble du secteur de la production agricole, et le nombre de salariés français diminue. En outre la nationalité de ces travailleurs évolue, avec une moindre augmentation de l'effectif de ressortissants de l'Union Européenne (UE) (43.000 en 2010, 66.000 en 2021, soit + 23.000) que de personnes extra-communautaires (95.000 en 2010, 130.000 en 2021, soit + 35.000).



Les cultures spécialisées en sont proportionnellement très utilisatrices (23% des contrats en 2010, 33% en 2021), de même que les ETA (12% en 2010, 31% en 2021).

2.2. Des industries agroalimentaires réparties sur tout le territoire

Les données portant sur le secteur des industries agroalimentaires proviennent de différentes origines. Les missionnés ont utilisé plusieurs sources, en particulier l'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques), la MSA (salariés des coopératives agricoles), Pôle Emploi (enquête annuelle BMO besoin de main d'œuvre), Prism'emploi (données entreprises d'intérim). Chaque source définit son périmètre, ses catégories, ce qui rend les données difficilement compilables.

Les données de Pôle Emploi montrent que l'agroalimentaire est un secteur majeur de l'emploi industriel en France. Les nombreuses implantations en zones rurales en font une filière essentielle en termes de développement local, de maillage, d'équilibre des territoires et d'emploi.

Selon le panorama des industries agroalimentaires 2022 établi par le MASA, au 31 décembre 2019, 16 431 entreprises employaient 436 547 équivalents temps plein. Cinq secteurs représentaient alors 70% de ces emplois.

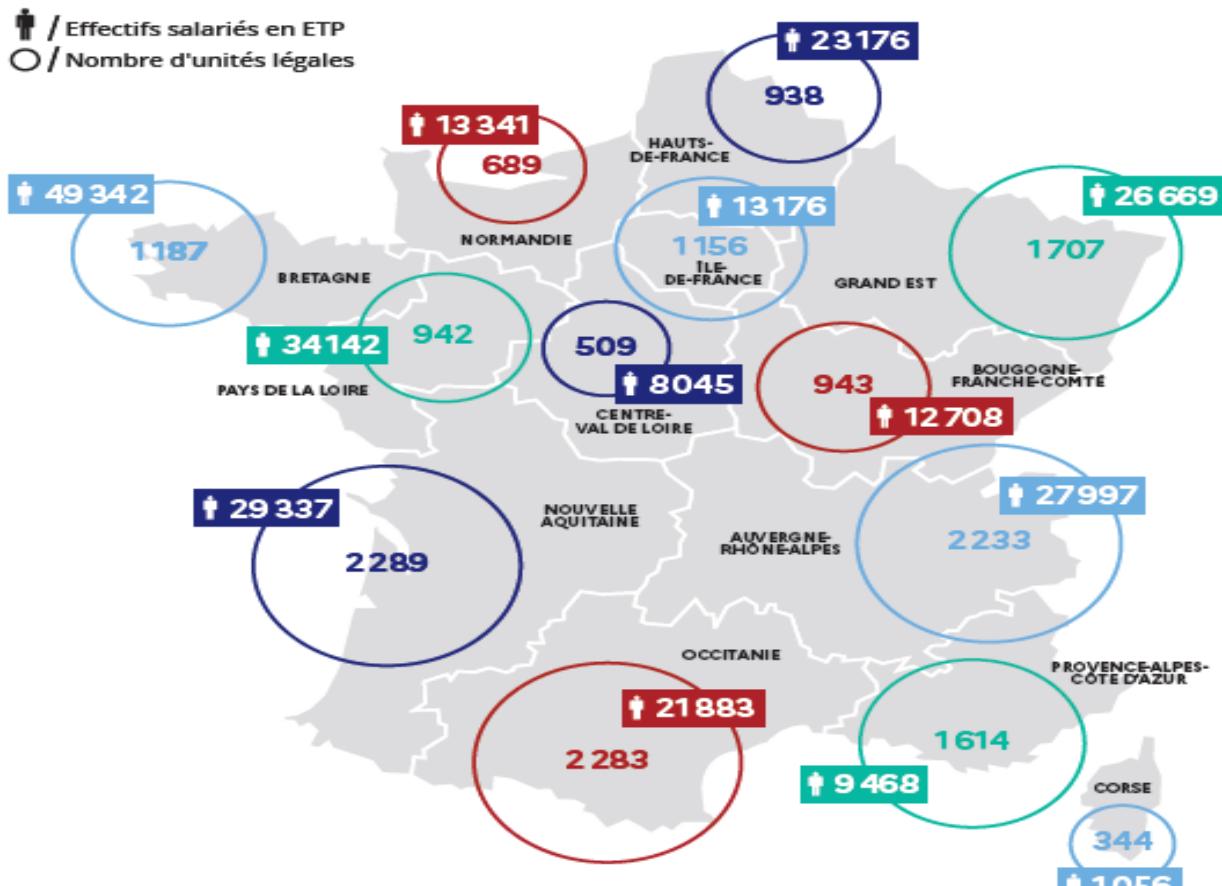
DONNÉES SUR LES 5 PREMIERS SECTEURS DES IAA EN FRANCE EN 2019

Source : Insee - Esane, traitements SSP



RÉPARTITION DES IAA ET DES EMPLOIS ASSOCIÉS DANS LES RÉGIONS FRANÇAISES

Source : Esane 2019, Flores 2018, Sirus, Insee, traitements SSP



DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER



Champ : IAA dont fabrication de boissons et hors artisanat commercial, France.
 Nb d'unités légales mono-régionales ou quasi mono-régionales et leurs ETP

Note : La régionalité a été calculée à partir de celle de 2018 et complétée par le répertoire SIRUS. Les chiffres présentés sont provisoires.

Une entreprise peut être localisée dans plusieurs régions. Ces données sont basées sur les unités légales monorégionales ou quasi mono-régionales.

Entreprise mono-régionale : tous les salariés (ou à défaut les établissements) sont dans la région.

Entreprise quasi mono-régionale : le nombre de salariés (et à défaut les établissements) est à plus de 80 % dans la région.

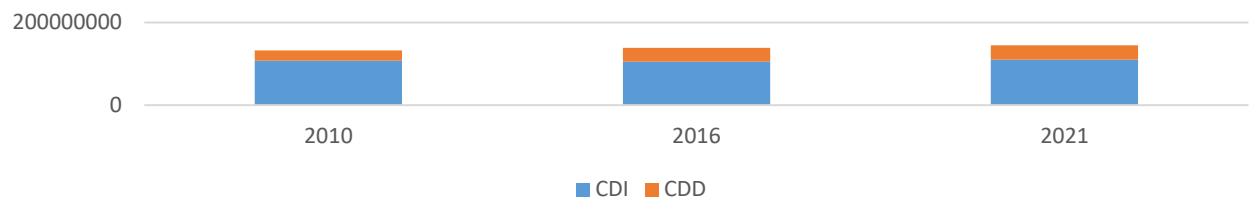
2.2.1. Le cas des coopératives de transformation agroalimentaire

Les données MSA éclairent une partie de l'industrie agro-alimentaire, avec un peu moins de 20% de l'ensemble, celle couverte par le secteur coopératif (en 2021 : 3297 établissements totalisant 79.500 ETP). La diversité des activités y est représentée mais avec une surreprésentation des industries de transformation des produits végétaux.

Globalement, l'emploi y augmente tant en effectifs qu'en volume de travail sur la période 2010-2021.

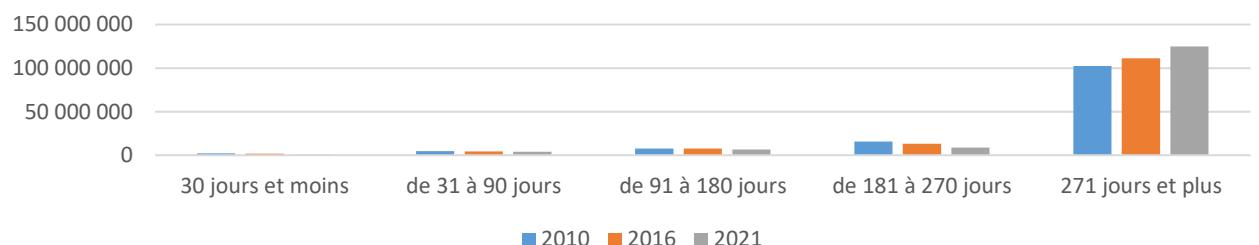
Les contrats les plus courts tendent à baisser au profit probable des prestations d'intérim. La part des CDD, dans le volume total de travail, progresse au détriment de celle des CDI.

coopératives de transformation agroalimentaire : volume annuel de travail (heures) selon la nature des contrats



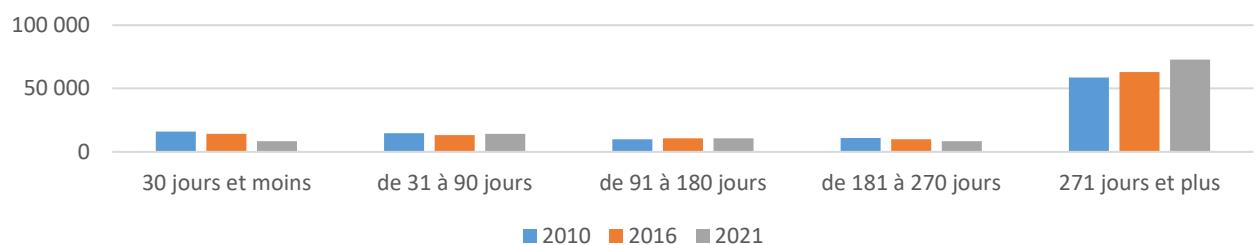
source MSA

coopératives de transformation agroalimentaire : volume annuel de travail (heures) selon la durée cumulée des contrats



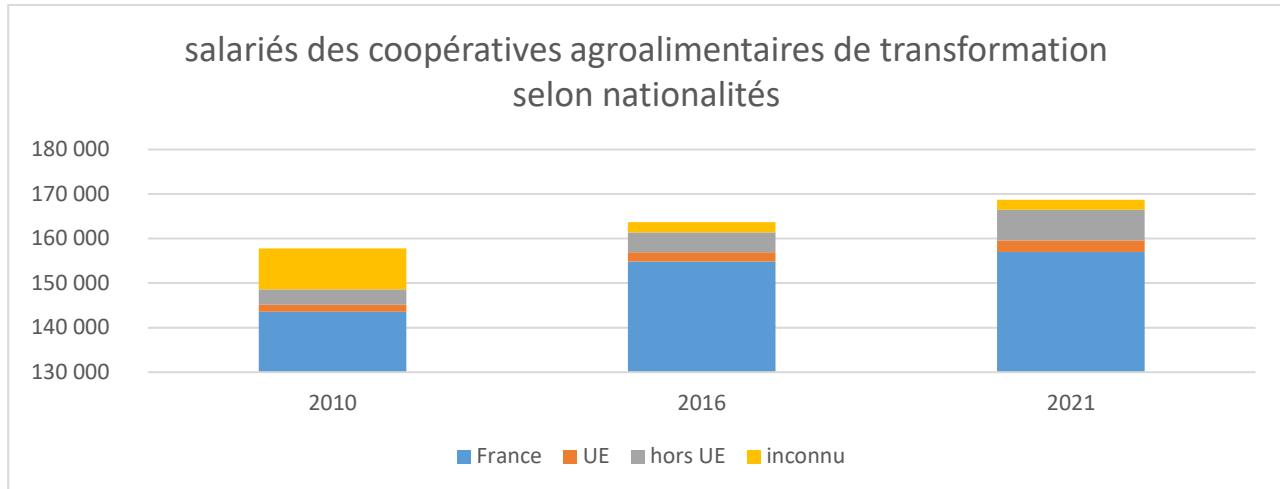
source MSA

coopératives de transformation agroalimentaire : nombre de salariés selon la durée cumulée des contrats



source MSA

Comme le secteur de la production agricole, la transformation agroalimentaire réalisée par les coopératives connaît une augmentation du nombre et de la proportion de salariés non français.



source MSA

Les secteurs y ayant, de manière croissante, le plus recours (10 à 14% des salariés en 2021) sont le traitement des viandes, le travail temporaire et la transformation des fleurs, fruits et légumes. La part des salariés extra-communautaires y est croissante, elle double entre 2010 et 2021.

2.2.2. L'intérim en progression

L'intérim représente en 2019 près de 56.000 ETP dans les industries agroalimentaires. Les principaux secteurs y ayant recours ont trait aux viandes, de boucherie et volailles, (transformation, conservation, préparation industrielles : 17.500 ETP), à la fabrication industrielle de pain, pâtisserie, biscuits, biscuits... (8.000 ETP). Viennent ensuite la fabrication, fromages, beurre et autres produits laitiers (5.200 ETP), la transformation et conservation des fruits et légumes (3.500 ETP), la fabrication de plats préparés (3.300 ETP), la transformation et la conservation des produits de la mer (2.600 ETP).

2.3. Des secteurs en difficultés de recrutement croissantes

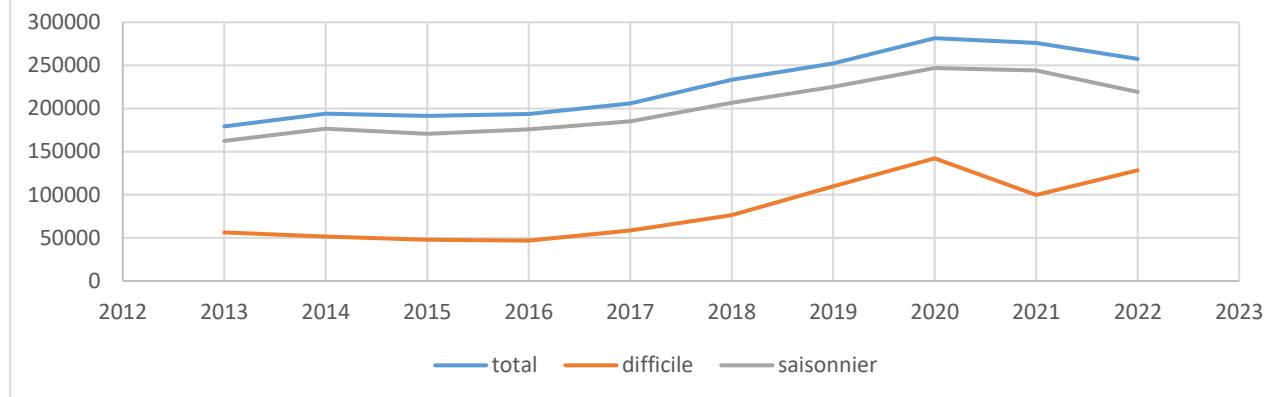
Pôle Emploi réalise depuis 2013 une enquête annuelle sur le besoin en main d'œuvre (BMO). Elle y comptabilise les projets de recrutement, ceux jugés difficiles et les saisonniers. Sur un total de 3 millions de projets, l'agriculture en représente 257.390 et l'industrie agro-alimentaire 95.560, soit ensemble plus de 11% du total.

2.3.1. L'agriculture, de très gros volumes de saisonniers

Le nombre de projets du secteur « agriculture » augmentent sur la période, la part d'emplois saisonniers y est prépondérante et la part de recrutement considérés comme difficiles s'élève.

Qu'ils soient saisonniers ou non, la part de projets jugés difficiles augmente, signe d'un secteur d'activité globalement peu attractif. On observe un tassement des projets d'emplois saisonniers depuis 2020.

Evolution des projets de recrutement du secteur agriculture, (dont difficiles, dont saisonniers)

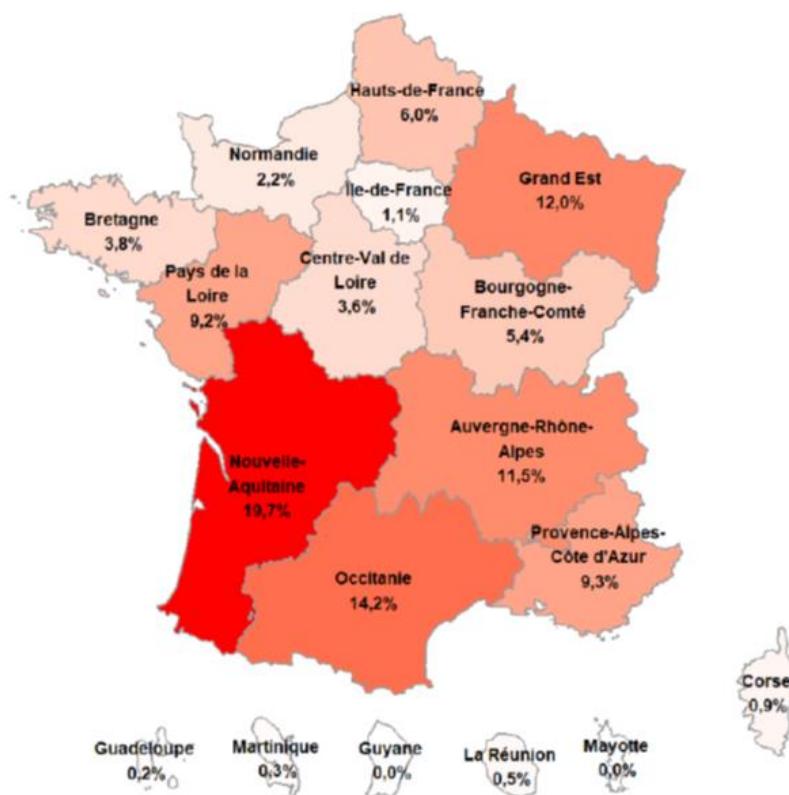


Source BMO, Pôle Emploi

En 2022, l'enquête BMO enregistre 257.300 projets de recrutement dans le secteur agriculture, dont 219.300 jugés difficiles et 128.200 saisonniers

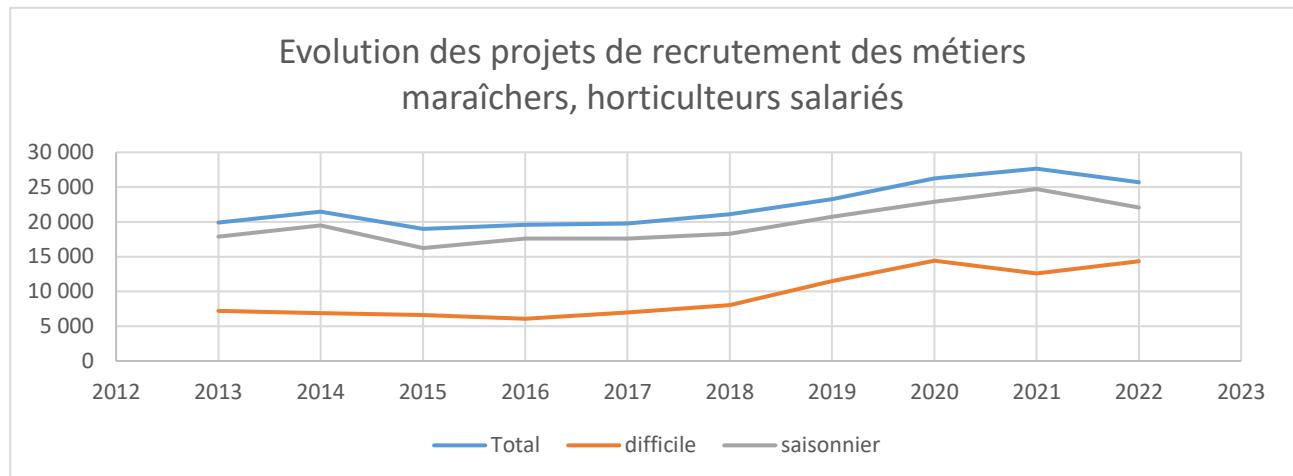
La géographie de ce besoin de main d'œuvre est très liée avec la carte des spécialisations régionales, notamment la viticulture, l'arboriculture, le maraîchage. Les métiers intitulés « viticulteurs, arboriculteurs salariés » et « agriculteurs salariés » figurent en outre parmi les 10 métiers enregistrant le plus de projets de recrutement.

- Répartition régionale des projets de recrutement du secteur

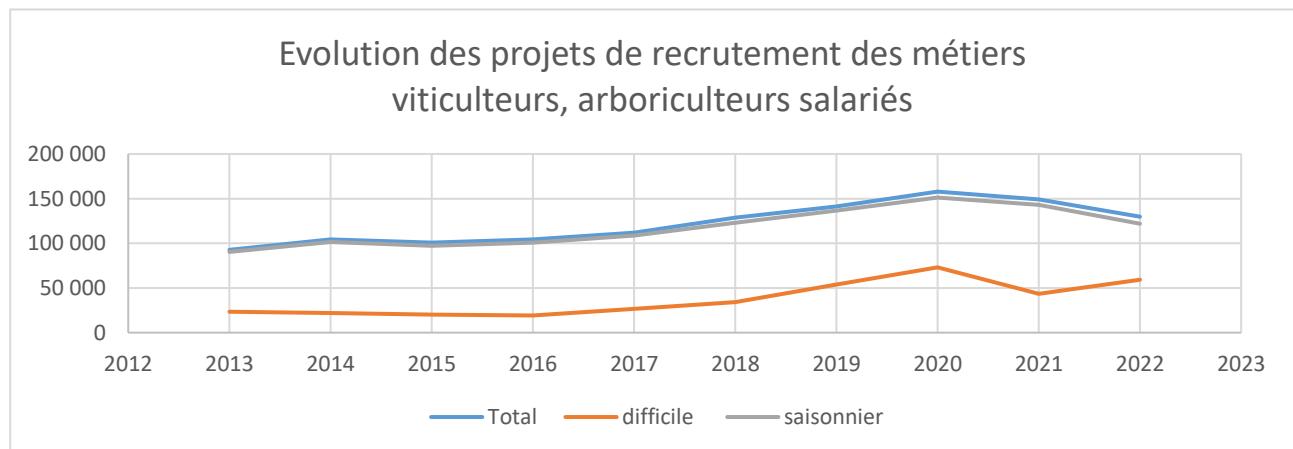


Source BMO, Pôle Emploi

Dans les productions spécialisées, maraîchage et arboriculture, et en viticulture, le besoin de main d'œuvre croît de 2013 à 2020 pour ensuite se tasser. Essentiellement saisonnier, il connaît des difficultés de recrutement croissantes sur la période.

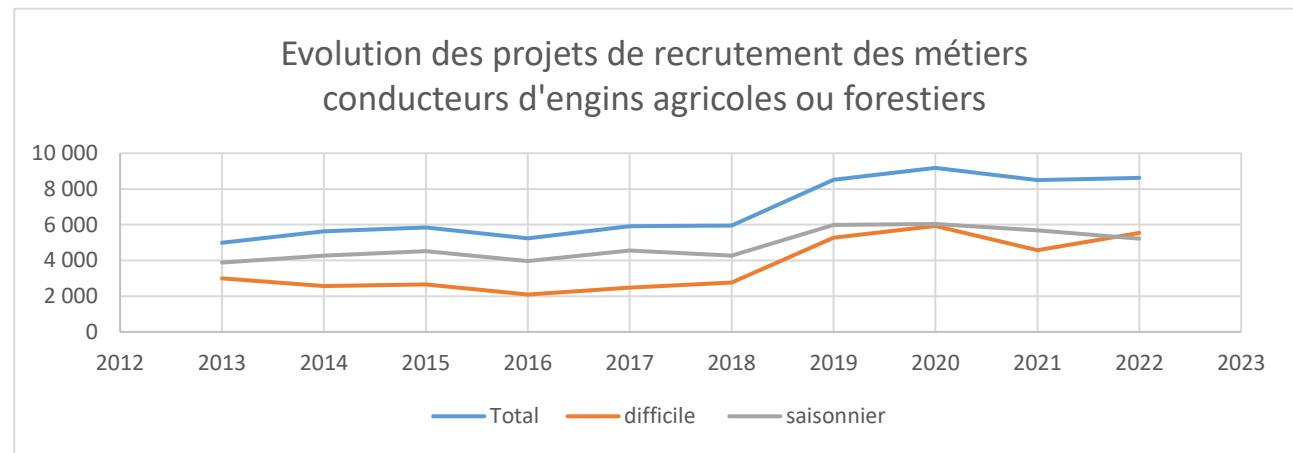


Source BMO, Pôle Emploi



Source BMO, Pôle Emploi

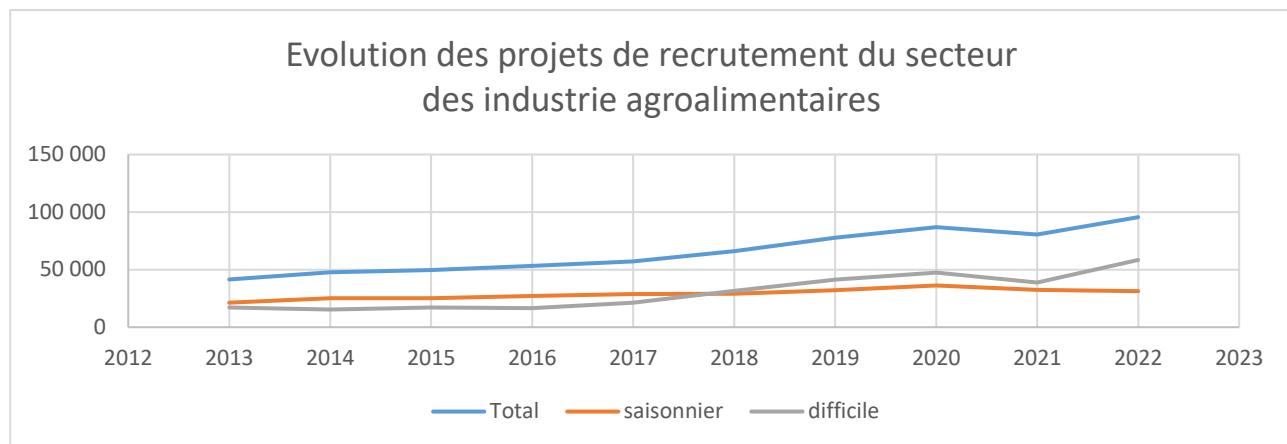
Les projets de recrutement des conducteurs d'engins agricoles et forestiers progressent sur la période, ce qui peut être rapproché du développement des prestataires. Ils sont moins marqués par la saisonnalité que les emplois agricoles moins qualifiés, les difficultés de recrutement y sont présentes comme dans l'ensemble du secteur de l'agriculture.



Source BMO, Pôle Emploi

2.3.2. Les industries agroalimentaires, en mal d'attractivité

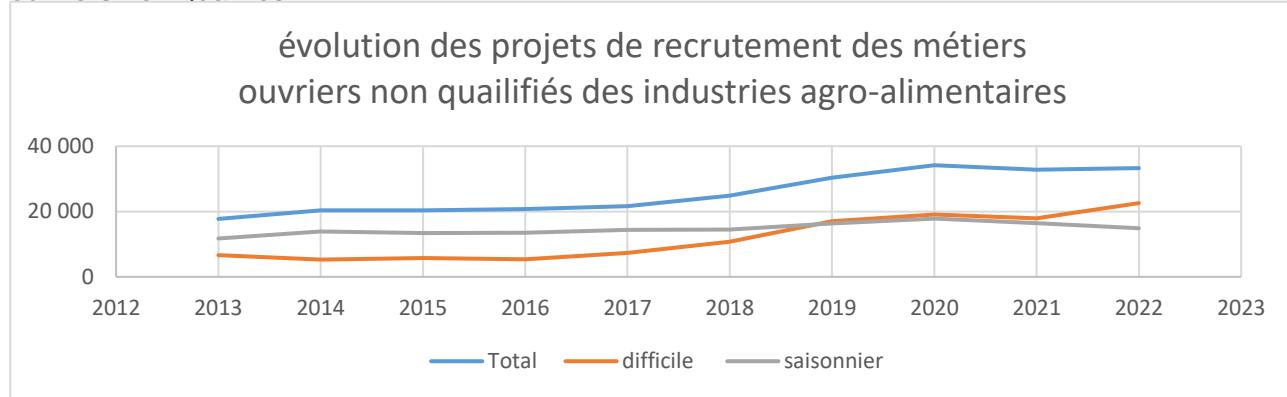
Les projets du secteur des industries agroalimentaires connaissent une situation comparable à celle de l'agriculture, hausse du nombre de projets, poids de la saisonnalité et davantage de projets jugés difficiles.



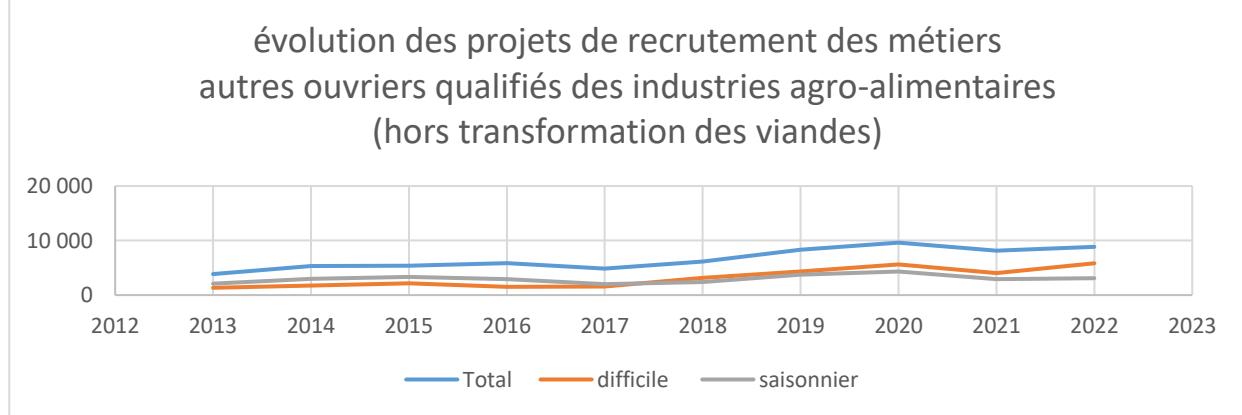
Source BMO, Pôle Emploi

Les projets de recrutement des ouvriers de l'agro-alimentaire, qu'ils soient qualifiés ou non, sont jugés de plus en plus difficiles, le taux atteint 65% en 2022, signe d'un secteur peu attractif.

Le caractère saisonnier de ces recrutements tend à s'atténuer, il demeure supérieur pour les ouvriers non qualifiés.



Source BMO, Pôle Emploi

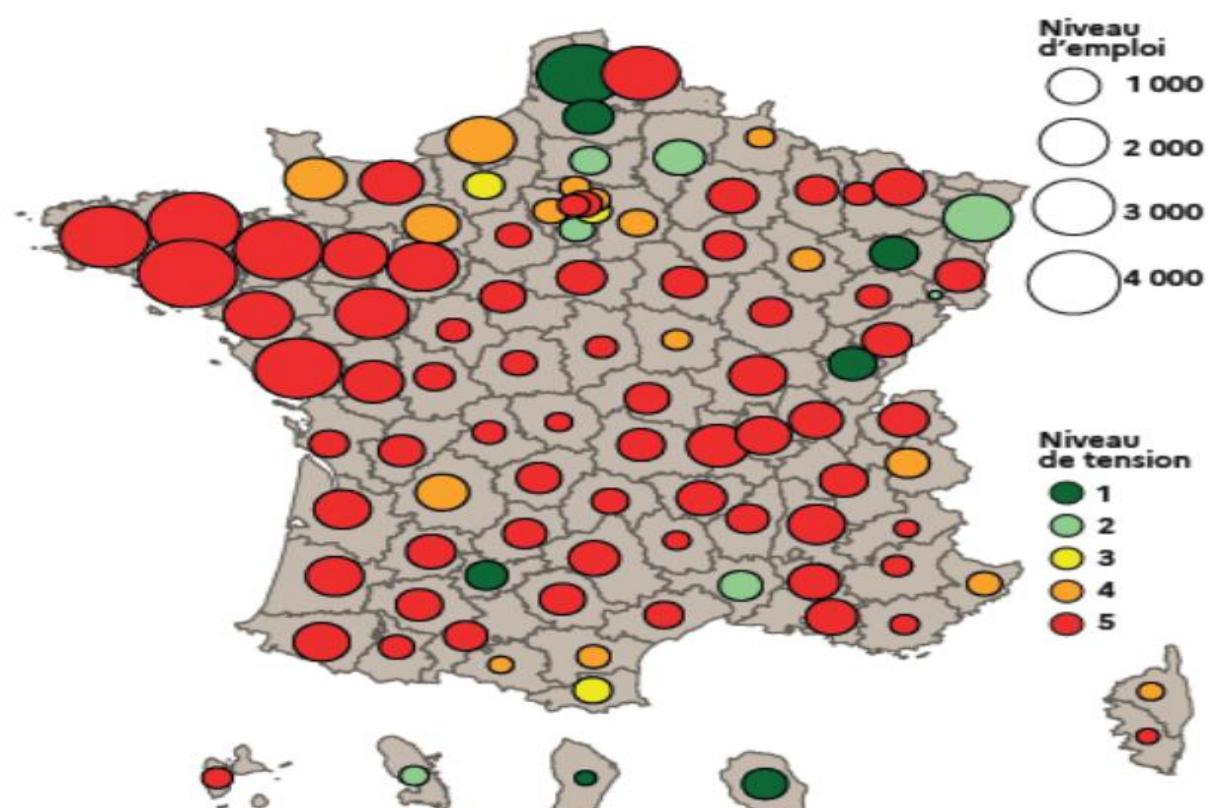


Source BMO, Pôle Emploi

La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) étudie les facteurs potentiels des tensions de recrutement. Elle combine ainsi dans un indicateur synthétique les difficultés de recrutement anticipées par les employeurs (enquête BMO), le nombre d'offres d'emploi rapportées au nombre de demandeurs d'emploi, la facilité des demandeurs d'emploi à retrouver un emploi. Elle identifie six indicateurs complémentaires éclairant les causes des tensions : intensité d'embauches, manque de main d'œuvre disponible, lien formation-emploi, non durabilité de l'emploi, conditions de travail contraignantes, inadéquation géographique.

Pour les emplois d'ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires, elle cartographie l'indicateur synthétique :

CARTE | Indicateur de tension par département pour les ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires en 2021



Lecture: en 2021, le métier d'ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires dans le département du Finistère compte 3 800 emplois et est en très forte tension (niveau 5 en rouge).

Champ: France (hors Mayotte), 2021.

Source: Pôle emploi – Dares, métiers en tension.

Fruit d'un travail collectif édité par le Centre d'Études et de Prospective (CEP) du MASA publié en 2019, Actif'Agri dresse le tableau des transformations des emplois et des activités en agriculture. Il apporte un éclairage spécifique sur les emplois précaires :

- Les salariés agricoles sous statuts précaires (CDD, saisonniers ou non ; apprentis et stagiaires rémunérés) assurent la moitié du volume de travail salarié et représentent 80 % des travailleurs directement salariés par les exploitations au cours d'une année ;

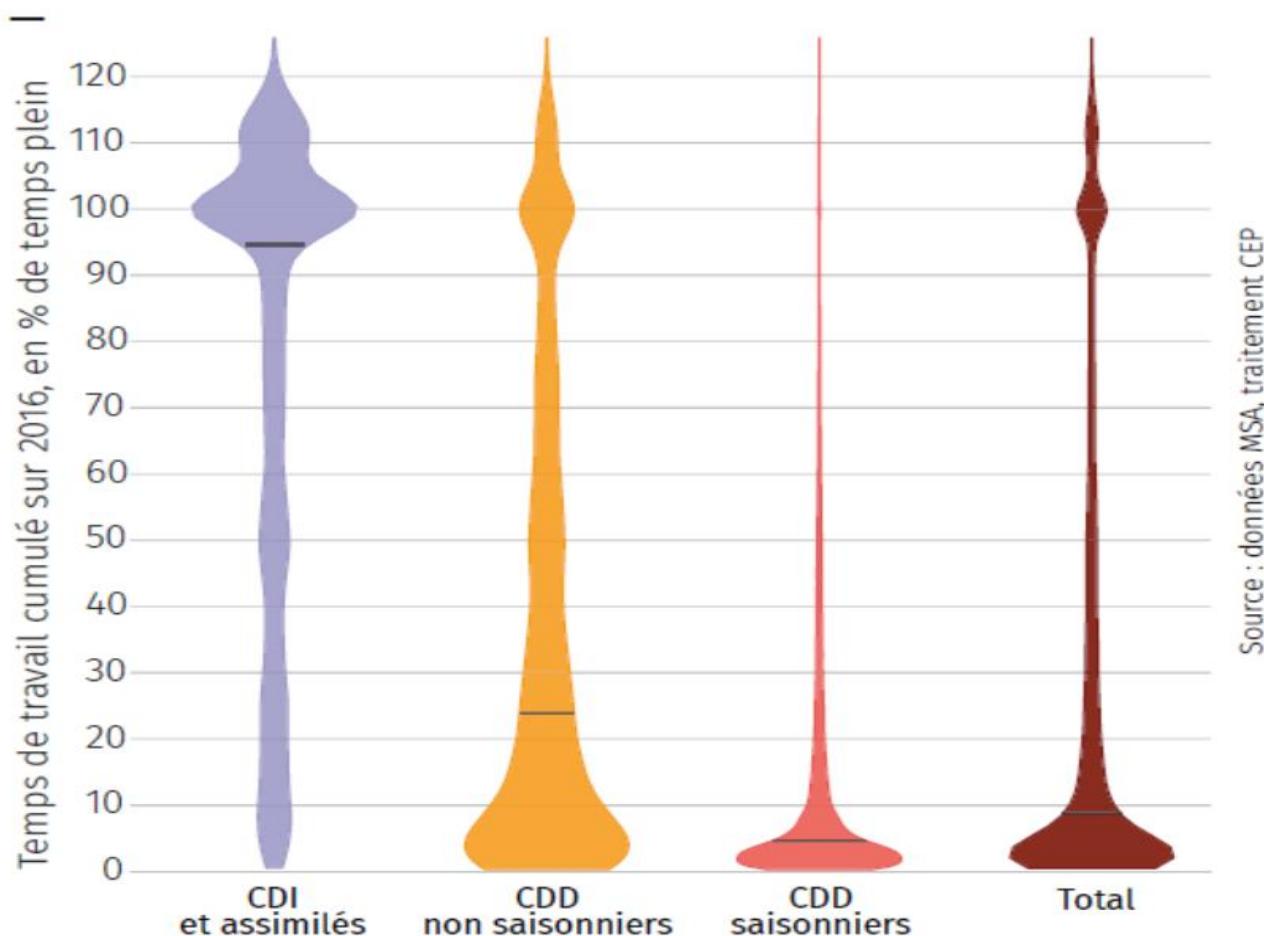
- Une proportion croissante de travailleurs agricoles est salariée par des entités juridiques extérieures (prestataires de services, agences d'intérim, groupements d'employeurs, etc.) ;
- Les groupements d'employeurs, initialement conçus pour réduire la précarisation des salariés temporaires, se développent mais n'assurent pas toujours cette fonction ;
- Le secteur agricole a de plus en plus recours au travail détaché ;
- Diverses formes de travail illégal contribuent à la dégradation des conditions de travail et d'emploi.

D'autres éléments complètent ce tableau :

- Les salariés en CDD sont plus jeunes que ceux en CDI ;
- Leur renouvellement est important (90% des saisonniers en 2002 ne le sont plus en 2016, la moitié des salariés exclusivement saisonniers en 2015 n'étaient plus salariés en exploitations agricoles en 2016) ;
- Les saisonniers français réalisent majoritairement des contrats de plus faible durée que les étrangers ;
- La moitié des CDD ne cumulent pas plus d'un quart temps sur l'année ;
- La moitié des saisonniers cumule sur l'année moins de 5 % d'un ETP en 2016, en arboriculture et en maraîchage ce taux atteint cependant 10%.

La période Covid ne remet pas en cause ses principaux constats et analyses, voire les accentue.

Distribution du temps de travail des salariés en exploitation, cumulé sur l'année, par types de contrats



Source : données MSA, traitement CEP

Lecture : le temps de travail annuel des salariés des exploitations agricoles, en pourcentage d'un temps plein annuel (soit 1 820 h.), est figuré pour les trois types de contrats et au total. Chaque profil représente la répartition des cas individuels (densité). La médiane de la quotité de temps plein individuelle est représentée par la ligne horizontale.

La DARES a publié en juin 2022 une analyse des difficultés rencontrées par les employeurs du secteur privé pour recruter des salariés en 2019. Près des 2/3 des employeurs du secteur des industries agricoles et alimentaires (IAA) déclarent rencontrer des difficultés de recrutement. Ils évoquent les causes de ces difficultés ; ce sont de manière décroissante la pénurie de main d'œuvre (ce qui pose la question des déplacements des salariés entre leur domicile et les lieux de travail, voire du logement), les conditions de travail, le salaire peu attractif. En outre, les difficultés de recrutement sont d'autant plus fortes que les entreprises peinent à fidéliser leurs propres salariés ; les notions de réputation, de marque employeur interviennent alors.

Les conditions de travail ont trait aux expositions à différents risques physiques (charges lourdes, bruit, travail répétitif, agents chimiques dangereux...) et psychosociaux (travail dans l'urgence, sentiment de ne pas pouvoir faire un travail de qualité, horaires imprévisibles...).

3. UNE REFORME DE L'ASSURANCE CHOMAGE MISE EN ŒUVRE PROGRESSIVEMENT

La réforme de l'assurance chômage, initiée en 2019 dans un contexte d'évolution favorable du marché du travail avec une augmentation des embauches et une diminution du chômage, avait un double objectif :

- Inciter ceux qui peuvent travailler davantage à le faire et réduire l'alternance travail-chômage ;
- Limiter le recours des entreprises aux contrats courts qui pénalise l'équilibre financier de l'assurance chômage et participe de la précarité du travail d'une partie des actifs.

En application de la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel et après l'échec des négociations entre partenaires sociaux, le Gouvernement a fixé par le décret du 26 juillet 2019 les mesures d'application du régime d'assurance chômage. Modifiée à plusieurs reprises, notamment par un décret du 30 mars 2021, la réforme de l'assurance chômage a progressivement été mise en œuvre entre le 1^{er} novembre 2019 et le 1^{er} décembre 2021.

La loi vise notamment à corriger des situations d'iniquité entre les allocataires, notamment entre les salariés en emploi discontinu qui étaient favorisés par rapport à des salariés en emploi continu à temps partiel. Ces règles ont en effet entraîné le développement du phénomène de « permittence », l'alternance durable de contrats de courte durée et de périodes de chômage.

A ce stade, trois évolutions majeures sont à noter : un bonus-malus pour les entreprises de secteurs fortement utilisateurs de contrats courts, de nouvelles règles sur les conditions d'éligibilité à l'assurance chômage, ainsi que de calcul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

3.1. Le bonus – malus, entré en vigueur au 1^{er} juillet 2021

Le recours excessif aux contrats courts (70% des embauches totales sont réalisées sous la forme de contrat de moins d'un mois et 85% correspondent à des réembauches chez le même employeur) représente un coût financier pour l'assurance chômage et un coût social par le développement de la précarité pour les actifs.

L'objectif du bonus-malus est de responsabiliser les employeurs en les incitant à éviter le recours excessif aux contrats courts et à allonger la durée des contrats (CDD/contrats saisonniers et missions d'intérim).

Le bonus-malus consiste à moduler le taux de contribution patronale d'assurance chômage, qui est actuellement de 4,05 %, à la hausse (malus), ou à la baisse (bonus), en fonction du « taux de séparation » de l'entreprise. Celui-ci correspond au nombre de fins de contrat de travail ou de mission d'intérim (hors démissions et autres exceptions) rapporté à l'effectif de l'entreprise.

Le bonus ou le malus est ensuite calculé en fonction de la comparaison entre le taux de séparation de l'entreprise et le taux de séparation médian de l'ensemble des entreprises du secteur d'activité, dans la limite d'un plancher de cotisation patronale (3 %) et d'un plafond (5,05 %). Ainsi, les entreprises sont jugées relativement au comportement médian de leur secteur et le dispositif est équilibré à l'échelle de chacun des secteurs, les bonus compensant globalement les malus. Le dispositif sera donc équilibré et n'entraînera pas de hausse du coût du travail à l'échelle du secteur.

Le bonus-malus s'applique aux entreprises de 11 salariés et plus, de sept secteurs fortement consommateurs de contrats courts, sélectionnés en mesurant au cours de la période comprise entre le 1er janvier 2017 et le 31 décembre 2019, leur taux de séparation moyen. Tous ces secteurs ont un taux supérieur à 150% :

Secteur d'activité	Taux de séparation
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	365%
Production et distribution d'eau- assainissement, gestion des déchets et dépollution	269%
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	237%
Hébergement et restauration	213%
Transports et entreposage	198%
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	183%
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	175%

Source DARES

Pour les industries alimentaires quelle que soit leur forme juridique, le taux de séparation est le plus élevé : 365%. Le secteur de la production agricole est exclu par le dispositif. On notera que pour la première modulation à compter de septembre 2022, les entreprises les plus touchées par la crise sanitaire comme l'hébergement et la restauration, ne sont pas concernées.

4169 entreprises de fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac de 11 salariés et plus, représentant au total environ 260 000 salariés, sont concernées par cette mesure. Leur comportement en matière d'embauche a été observé sur douze mois (1^{er} juillet 2021- 30 juin 2022). Le taux de contribution a été calculé par les URSSAF (Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales) et la MSA.

Au total, 74% des entreprises sont gagnantes. Sur 4169 entreprises, 3103 sont en bonus et 1062 en malus (dont 131 dans la fabrication de fromage, produits laitiers et produits frais ; 128 dans la fabrication industrielle de pain et pâtisserie fraîche ; 112 dans la préparation industrielle de produits à base de viande ; et 85 dans la fabrication de biscuits). Il s'agit plutôt d'entreprises de plus de 50 salariés.

L'Association nationale des industries alimentaires (ANIA) qui regroupe la plupart des fédérations des industries alimentaires (à l'exception notable de la viande...) a manifesté auprès de la mission son opposition au dispositif de bonus-malus en invoquant plusieurs raisons :

- La forte contrainte de saisonnalité de la production agricole liée à des contraintes biologiques et climatiques mais aussi à la saisonnalité de la demande des consommateurs (ex : filière gras pour les fêtes de fin d'année, chocolat à plusieurs moments, produits carnés spécifiques pour l'été...).

- Le choix de retenir la maille sectorielle (NAF 38) très large qui inclut des sous-secteurs très différents. L'analyse de la distribution des taux de séparation au sein du secteur agroalimentaire montre une variabilité des taux de séparation, y compris au sein de sous-secteurs, qui révèle que certaines entreprises parviennent à s'organiser pour stabiliser l'emploi malgré les contraintes liées à la saisonnalité. Si une part des contrats courts est inhérente à l'activité même des entreprises, les taux de séparation résultent donc également des choix de gestion des employeurs.
- Les délais de mise en place d'outils permettant la réduction des contrats courts, et notamment l'expérimentation du CDD multi-rempacement ont été reportés à plusieurs reprises et l'adaptation du CDI intérimaire a été jugée trop complexe à mettre en œuvre.

Les taux de séparation les plus élevés sont essentiellement la conséquence des contrats de très courte durée, et non des contrats saisonniers qui sont en moyenne plus longs. Seront ainsi surreprésentées, parmi les employeurs concernés par l'application d'un malus, les entreprises recourant massivement à des CDD ou des missions d'intérim d'un à quelques jours. Les employeurs recourant à ces CDD ou des missions d'intérim d'une durée en moyenne plus longue, comme peuvent l'être les contrats de travail saisonniers (2 ou 3 mois par exemple), auront quant à eux en comparaison davantage de chances d'être éligibles à une réduction de leur taux de contribution.

Malgré les réserves sur le dispositif, exprimées par certaines organisations professionnelles, le gouvernement a maintenu l'application du dispositif au 1^{er} juillet 2021. Avec le bonus-malus, c'est un élément essentiel de la réforme qui est entré en vigueur pour inciter les entreprises à proposer des contrats plus durables et, ainsi, améliorer la qualité des emplois, en évitant la création de trappes à précarité.

3.2. Les nouvelles dispositions pour les demandeurs d'emploi

Deux mesures de la réforme de l'assurance chômage sont entrées en vigueur le 1^{er} décembre 2021 après plusieurs reports liés à la crise sanitaire : la dégressivité de l'allocation chômage à partir du 7^e mois pour les plus hauts revenus et les nouvelles règles sur les conditions d'éligibilité à l'assurance chômage pour les travailleurs privés d'emploi à compter du 1^{er} décembre 2021. Les paramètres de ces mesures ont été soumis à une clause de retour à meilleure fortune. En effet, les conditions indiquant une amélioration durable de la situation de l'emploi ont été réalisées au 1er octobre 2021 :

- Le nombre total de déclarations préalables à l'embauche pour des contrats de plus d'un mois dépasse un seuil (fixé à 2 700 000) sur une période de 4 mois consécutifs ;
- Le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A a baissé d'au moins 130 000 au cours des 6 derniers mois.

Enfin, les règles de calcul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) sont quant à elles entrées en vigueur dès le 1^{er} octobre 2021.

3.2.1. Des conditions d'éligibilité plus restreintes

À partir du 1^{er} décembre 2021, les conditions d'ouverture des droits au titre de l'assurance chômage ont évolué. Avant la réforme, il était nécessaire d'avoir travaillé 4 mois (88 jours travaillés ou 610

heures) pendant la période de référence affiliation de 28 mois avant la fin du dernier contrat de travail. La durée minimale d'indemnisation était donc de 4 mois. Pour recharger ces droits, il était nécessaire d'avoir retravaillé un mois (150 heures).

Désormais, pour ouvrir des droits ou les recharger, il est nécessaire d'avoir travaillé 6 mois (130 jours travaillés ou 910 heures) pendant la période de référence affiliation (réduite à 24 mois avant la fin du dernier contrat de travail). La durée minimale d'indemnisation est par conséquent augmentée à 6 mois. La condition d'affiliation concerne potentiellement une majorité de travailleurs saisonniers en agriculture.

La réforme maintient des conditions particulières, non développées ici, pour les personnes âgées de 53 ans et plus.

3.2.2. De nouvelles règles de calcul de l'allocation chômage

Les nouvelles règles applicables depuis le 1^{er} octobre 2021 modifient le calcul de l'Allocation de Retour à l'Emploi. Avant la réforme, le calcul du salaire journalier de référence était fondé sur la somme des revenus perçus les 12 derniers mois avant la fin du dernier contrat de travail et était référée aux seules périodes travaillées. Désormais, il est fondé sur la somme des revenus perçus pendant la période de référence d'affiliation, période s'écoulant entre le 1^{er} jour du premier contrat et le dernier jour du dernier contrat dans les 24 mois. Par conséquent, sont pris en compte dans le calcul aussi bien les jours travaillés que les périodes d'inactivité entre deux contrats de travail. Un plafond limite la prise en compte des périodes sans emploi dans le calcul du droit (au maximum 75% des jours travaillés).

La durée du droit correspond à la période de référence « calcul » entre le 1^{er} jour du 1^{er} contrat jusqu'au dernier jour du dernier contrat dans la période de référence (24 mois) ouvrant droit à l'assurance chômage. Les périodes éventuelles non travaillées sont prises en compte (à l'exception des congés maternité, arrêts maladie...qui sont déduites).

Potentiellement, le nouveau mode de calcul impacte le niveau de l'ARE (allocation de retour à l'emploi), en particulier pour les saisonniers connaissant des périodes récurrentes non travaillées. Elle pourra être inférieure au calcul précédent. En raison de la crise sanitaire, la période de référence a pu être allongée jusqu'à 11 mois. La durée d'indemnisation peut par contre évoluer positivement puisqu'elle prend en compte des périodes non travaillées. La durée maximale d'indemnisation est de 24 mois pour les personnes de moins de 53 ans, elle est prolongée pour les autres.

Ces règles nouvelles applicables depuis le 1^{er} octobre 2021 pour les fins de contrats postérieurs, s'appliquent après épuisement des droits antérieurs des chômeurs, d'où un impact progressif au cours de l'année 2022 et surtout 2023. Un simulateur permet d'estimer les droits (ARE et durée) : <https://candidat.pole-emploi.fr/candidat/simucalcul/perteemploi>

3.3. Des conséquences variables de la réforme selon les profils types

Les travailleurs saisonniers sont particulièrement concernés par l'évolution des conditions d'affiliation ainsi que par la modification du calcul de l'indemnisation. A la suite de ces évolutions, des demandes sont intervenues en leur faveur, notamment en raison de difficultés à justifier 6 mois de travail sur 24 mois, compte tenu de la durée d'une saison de travail. L'exercice d'une seule activité saisonnière de quelques mois dans l'année risque d'aboutir à une baisse du montant de l'ARE.

L'exercice d'autres activités rémunérées dans la période séparant deux contrats, déjà présente chez une partie des saisonniers, permet d'augmenter la durée de travail annuelle et, en conséquence, les montant de l'ARE.

Compte tenu des périodes de neutralisation liées au COVID et du report de certains éléments de la réforme, les impacts n'ont guère pu être observés lors de la mission. Les effets se mesureront surtout à compter de 2023. Pour autant la mission a souhaité raisonner sur la base de profils type établis à partir des données MSA.

Les cumuls de contrats saisonniers de très courte durée n'ouvrent pas droit à l'assurance chômage (au minimum 6 mois dans les 24 mois). Les activités saisonnières de récolte de courte durée (vendanges, cueillette de fruits, castration du maïs, cueillette de muguet...) ne sont donc pas prises en compte. Environ 500 000 salariés affiliés à la MSA cumulent une activité de moins de 90 jours par an dont 300 000 de moins de 30 jours. Pour l'essentiel, l'impact de la réforme sur ces salariés saisonniers est limité puisqu'ils n'étaient pas indemnisés auparavant (au minimum 4 mois dans les 28 mois).

Les activités de 3 mois et plus par année concernent 400 000 salariés sur un an, dont 220 000 de 9 mois et plus (dont 90% en CDI). Entre 3 et 6 mois d'activité cumulée, ce sont environ 100 000 saisonniers qui sont concernés ; entre 6 et 9 mois, 80 000 saisonniers.

Les durées moyennes d'activité retenues pour les profils types donnant lieu à des simulations sont de 3, 4, 6 et 9 mois par année, avec plusieurs séquencements (une seule période de travail ou plusieurs). L'impact des arrêts de travail, congés maternité... n'est pas intégré dans les hypothèses. Pour simplifier, les scénarios s'appuient sur une rémunération au niveau SMIC et les droits antérieurs n'ont pas été pris en compte.

Sur ces bases, les simulations réalisées avec l'appui de Pôle emploi (voir annexe 5) font apparaître un impact majeur pour les personnes ayant régulièrement de 3 et 4 mois d'activité annuelle. Pour les activités supérieures à 6 mois l'impact est réduit voire favorable, il peut être lié au séquencement des périodes travaillées. Ce sont donc les 100 000 saisonniers qui cumulent entre 3 et 6 mois d'activité, qui sont principalement impactés, à durée d'activité équivalente. La baisse de l'ARE est significative (de 34€ à 23€ par jour) même si le capital disponible (lié au nombre de jours d'indemnisation) progresse fortement.

Les saisonniers qui cumulent 8-9 mois d'activité, sont peu impactés par la réforme.

4. DES ACTIONS POUR POURVOIR LES EMPLOIS DANS DES SECTEURS PEU ATTRACTIFS

Plusieurs solutions pour réduire le recours aux contrats courts et les difficultés de recrutement sont envisageables et complémentaires :

- Certaines sont tournées vers les actifs pour faciliter leur insertion et les inciter à reprendre un emploi ;
- D'autres s'adressent aux entreprises et/ou leurs branches ;
- Enfin, une ingénierie efficace et la mobilisation des parties prenantes est indispensable pour construire des dispositifs adaptés.

Les entretiens en Région ont permis de repérer ces solutions qui sont détaillées ci-après.

4.1. Une attractivité et des conditions de travail à améliorer

L'image de l'agriculture et des industries agroalimentaires reste globalement négative, biaisée, pour une population française de plus en plus urbaine, avec moins d'attaches avec le milieu agricole. C'est pourtant vers ce vivier que ces secteurs doivent se tourner pour satisfaire leurs besoins de recrutement, au risque de renoncer à produire (non récolte, réduction des mises en culture, fermeture de lignes...). Il s'agit de donner à voir les contenus des métiers, l'amélioration des conditions de travail, la transition agro-écologique, les efforts sur la qualité des produits pour une alimentation plus saine.

Les campagnes de communication en cours, celles du MASA et des organisations professionnelles, la présence de la profession dans les salons et manifestations pour l'emploi, visent à améliorer l'image de ces métiers. Les régions y prennent aussi une part active. Ces efforts doivent encore être renforcés et surtout maintenus dans la durée pour sensibiliser chaque génération. Tant les jeunes que les personnes à la recherche d'un emploi ont une représentation décalée de la réalité de ces métiers. Cet effort est indispensable pour assurer le renouvellement des salariés, leur fidélisation, dans un contexte où la concurrence entre secteurs et pays pour l'accès à la main d'œuvre, sera de plus en plus forte.

Pour être efficaces, ces actions doivent s'appuyer sur l'amélioration des conditions de travail. Les travaux pénibles restent présents mais limités à certaines activités : dans les abattoirs et les industries agroalimentaires en général (travail dans le froid et l'humidité, fins de chaîne), certains travaux de récolte encore manuels (vendanges, cueillette de fruits...). De nouveaux équipements réduisent la pénibilité par l'automatisation de certaines activités mais aussi l'adaptation des postes de travail pour réduire les troubles musculo-squelettiques.

Les horaires de travail et la qualité de vie (équilibre vie professionnelle/vie personnelle) sont de plus en plus importants pour les jeunes générations et une population féminine plus présente grâce à la diminution de la pénibilité. Des aménagements d'horaires et une plus grande flexibilité sont souvent possibles. La nouvelle génération d'entrepreneurs se montre plus ouverte : par exemple dans le travail de la vigne (travail au vert et taille). Un viticulteur rencontré a laissé la liberté de s'organiser à un jeune père avec des contraintes de garde d'enfant (arrivée plus tardive le matin, sans conséquence pour l'activité). Cette souplesse est possible pour beaucoup de postes, à l'exception du travail posté dans l'industrie et de certaines périodes de pointe. Dans l'industrie, la question du

travail de week-end et de nuit est régulièrement posée, comme elle l'est dans les métiers de la restauration ! Certaines entreprises s'organisent également en semaine de 4 jours.

Un ensemble de solutions peuvent être mises en œuvre, de façon adaptée aux contraintes des entreprises et aux productions. On notera enfin que des négociations de branches sur ces différents sujets paraissent une entrée intéressante pour finaliser des actions concrètes et les rendre visibles.

4.2. La nécessaire levée des freins d'accès à l'emploi

L'accès à l'emploi agricole et agroalimentaire est rendu difficile du fait de l'implantation des entreprises dans un milieu rural, peu équipé en moyens de transports collectifs et faiblement doté en habitat social. Combinés à la précarité de la population concernée (faibles revenus, faible niveau de formation, dépendance à l'aide sociale, difficultés sociales ...), les freins à l'emploi (éloignement-mobilité-coût des transports, garde d'enfants, logement...) sont régulièrement mis en avant pour refuser un emploi.

Des employeurs ont intégré ces éléments et s'organisent :

- Pour le logement, les initiatives rencontrées par la mission sont diverses : mise à disposition de logements qu'ils acquièrent, aménagent ou louent, installation de mobiles home, locations dans des campings, création avec les collectivités de Maisons des saisonniers gérantes d'un parc de logements, mobilisation du 1% logement (aide jusqu'à 300€/mois), actions conjointes de la MSA et des Caisse d'Allocations Familiales, des mutuelles complémentaires, initiatives privées par la création d'une startup spécialisée dans la mise à disposition de mobiles home/conteneurs aménagés... Ces initiatives se multiplient sans pour autant résoudre tous les problèmes, en témoignent les rappels à la réglementation de l'inspection du travail sur les logements insalubres. Des difficultés demeurent : concurrence pour l'accès au logement entre les salariés et les vacanciers, voire les saisonniers employés par l'hôtellerie-restauration, risques de conflits communautaires pouvant également limiter l'accès à certains logements collectifs ou à des terrains de campings.
- La mobilité est une autre contrainte majeure du fait de l'éloignement entre les lieux de travail et de logement. Le coût du transport et l'absence de solution de déplacement collectif, notamment pour la MO étrangère non motorisée, constituent de vrais handicaps. La prise en charge totale ou partielle des frais de transports des personnes motorisées peut être assurée. Certaines entreprises organisent le covoiturage ou un système de « ramassage » par minibus. L'éloignement peut dépasser les 50 km, comme en Champagne où un tel système a été mis en place entre le vignoble et Sedan, ville disposant de chambres d'hôtels disponibles pour loger des saisonniers non-résidents. A ces solutions s'ajoutent pour les jeunes, demandeurs d'emploi, et bénéficiaires du RSA, des prises en charges au titre des autoécoles sociales et/ou la mise à disposition de moyens de transports.
- Les incertitudes liées à la continuité de la couverture sociale peuvent être un vrai handicap. La fluidification des mutations de dossiers entre le régime général et la Caisse de Mutualité Sociale Agricole tout comme la prolongation de droits pour des activités saisonnières de courte durée (inférieure à 3 mois par exemple) au sein du même régime apparaissent comme un impératif pour réduire les hésitations des actifs au moment d'accepter des contrats. La mutation de dossiers peut ainsi prendre plusieurs mois.

- Enfin, pour une grande partie des saisonniers, notamment la main d'œuvre étrangère, un accompagnement social de proximité, intégrant la barrière de la langue étrangère, facilite les démarches administratives (particulièrement pour les primo-arrivants) et la prise en compte de contraintes spécifiques. Pôle emploi, mission locale, MSA, groupement d'employeurs et ANEFA jouent ainsi régulièrement ce rôle.

R1. Aux organisations d'employeurs et syndicats de salariés : Réaliser un guide des droits des saisonniers et des aides disponibles localement (à titre d'exemple : logement, mobilité, affiliation pour la protection sociale), traduit dans les langues les plus pratiquées, et renforcer l'accueil et l'accompagnement de proximité.

4.3. Des incitations à la reprise d'emploi

La réforme de l'assurance chômage, en relevant les seuils d'accès à l'indemnisation chômage et en modifiant les règles de calcul de l'indemnité journalière, devrait se traduire par un impact positif sur la reprise d'activité des demandeurs d'emploi. D'après le témoignage de certains employeurs, des actifs demandent dès à présent des durées de contrat plus longues et déclinent des contrats trop courts. L'augmentation de la durée du contrat de travail compense en effet la baisse des ARE.

Ces travailleurs saisonniers, dont l'ARE est impactée à la baisse, rechercheront une activité complémentaire de plusieurs mois pour retrouver un niveau d'indemnisation comparable à leur situation précédente. Pour autant, l'allongement de la durée des contrats n'est pas possible chez le même employeur pour beaucoup de travaux saisonniers, et il conviendra dans ces situations de rechercher des compléments d'activités dans d'autres secteurs.

Le recours aux heures supplémentaires est également généralisé. Beaucoup de saisonniers l'ont parfaitement intégré avec les conséquences positives pour leur revenu. C'est particulièrement vrai pour la main d'œuvre étrangère, célibataire géographique et très disponible, qui cumule les heures supplémentaires sur des périodes courtes.

Des cumuls RSA ou ARE - revenu d'activité encore marginaux

La possibilité de cumul sur de courtes durées du revenu d'activité avec l'ARE ou le RSA peut également être un facteur motivant et favorable à l'insertion durable de personnes éloignées de l'emploi. Les besoins en main-d'œuvre dans la viticulture, l'agriculture ou encore l'hôtellerie-restauration sont toujours importants, plus encore depuis le début de la crise sanitaire, et les entreprises peinent à recruter pour des postes saisonniers.

Depuis 2019, compte tenu des difficultés de recrutement dans certains secteurs, plusieurs départements ont pris des arrêtés autorisant le cumul du RSA et d'un emploi saisonnier dans le secteur agricole (aide aux vendanges, cueillette, etc.) ou le tourisme. Le cumul avait été expérimenté en premier lieu dans la Marne. Dans ce cas, le salaire issu du contrat saisonnier s'ajoute au montant de l'allocation, sans aucune perte pour le travailleur. En revanche, ce cumul ne peut se faire que sur de courtes périodes. Le conseil départemental doit cadrer les secteurs d'activités et la période concernée par la dérogation.

Ce dispositif est donnant-donnant : les bénéficiaires du RSA ont la possibilité de voir leurs revenus augmenter sur une période et les employeurs trouvent plus facilement une main d'œuvre supplémentaire. Le dispositif constitue également une étape dans un parcours d'insertion, une opportunité de retour à l'emploi.

Le cumul emploi saisonnier et RSA est souvent reconduit dans les départements qui le proposent et étendu à de nouveaux départements chaque année. Lorsque le dispositif a été lancé en 2019, une douzaine de départements se sont prêtés au jeu, dont l'Aube, le Haut-Rhin, le Rhône, la Côte-d'Or, la Dordogne, la Gironde et le Loir-et-Cher. Avec la crise sanitaire, d'autres départements, dont plusieurs situés dans le Grand Est, ont rejoint le mouvement. Plus d'un quart des départements ont aujourd'hui pris des décisions permettant le cumul, qui est notamment proposé du 1er août au 31 octobre :

- Gironde : les allocataires peuvent exercer une activité saisonnière agricole (vendanges, cueillette) ;
- Hérault : pour les contrats de travail saisonniers dans les vignes à la période des vendanges ;
- Aude : pour les emplois saisonniers dans l'arboriculture, la viticulture, le maraîchage, le tourisme et l'hôtellerie-restauration ;
- Loire Atlantique : à concurrence de 300 h pour le travail saisonnier agricole.

La mission a pu interroger les conseils départementaux de Gironde et Loire Atlantique et obtenir des premiers bilans sur le RSA. Malgré l'incitation réelle et un effort de communication, la mission note cependant le très faible nombre de bénéficiaires de la mesure : en Gironde, selon les années, entre 200 et 400 allocataires sur 42 000 foyers bénéficiaires du RSA, un nombre globalement en baisse malgré une antériorité du dispositif ; en Loire Atlantique à peine plus d'une dizaine de bénéficiaires sur 29 000 foyers. Ces résultats démontrent la difficulté de mobilisation des bénéficiaires du RSA sur les activités agricoles saisonnières souvent du fait des contraintes de mobilité voire de logement. Ce faible nombre de volontaires dans des zones de production fortement consommatrices de main d'œuvre saisonnière ne permet ainsi de répondre que marginalement aux besoins de recrutement.

Pour l'ARE, des règles de cumul avec des revenus d'activité, existent également. Il a été signalé à la mission la suspension de l'ARE pendant l'activité et le report de son versement à la fin du contrat de travail, contrairement au RSA qui continue d'être versé pendant l'activité.

4.4. Un recours à la main d'œuvre étrangère indispensable mais avec des limites

Le recours à la main d'œuvre étrangère est largement développé dans le travail saisonnier agricole et agroalimentaire, et ce depuis des dizaines d'années et sur tout le territoire national. Elle peut représenter près de 80-90% de la main d'œuvre pour certaines productions. C'est la main d'œuvre hors UE qui progresse le plus ces dix dernières années (+37% - sources MSA), la main d'œuvre communautaire tendant à se réduire depuis 5 ans. La main d'œuvre détachée (exclusivement UE) n'est cependant pas comptabilisée dans ces données. Pour les cultures spécialisées, la main d'œuvre étrangère (hors détachement) représente ainsi 33% (11% UE, 21% hors UE) du total.

Cette main d'œuvre est devenue encore plus incontournable aujourd'hui compte tenu des tensions existantes sur le marché du travail. Le recours à cette main d'œuvre doit cependant se faire dans le respect de la loi et des réglementations.

Les dérives nombreuses et maintes fois soulignées (conditions d'emploi et d'hébergement, travail illégal ou dissimulé), font régulièrement l'objet d'actions de l'inspection du travail et d'actions coordonnées avec la gendarmerie et les services de contrôle de la MSA. La profession consciente de la situation adhère à cette régulation qui a permis de limiter le détachement, voire de le bannir dans certains départements. La fraude à l'établissement des entreprises intermédiaires étrangères est régulièrement relevée ainsi que les conditions d'hébergement, dont les employeurs sont tenus responsables.

Dans les faits, mis à part le Sud-est et le Sud-ouest, le détachement est souvent remplacé par l'embauche directe par les employeurs et/ou leurs groupements. Le coût est compétitif mais suppose une gestion RH professionnelle. La mission a été informée de versements « extravagants » (10 à 15 K€/personne) à certains intermédiaires (Maroc) pour la mise en relation avec des employeurs et l'accompagnement aux démarches administratives via l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration. L'obtention régulière d'un premier contrat de travail, amène ces personnes à séjourner par la suite irrégulièrement sur le territoire national. Beaucoup d'entreprises en production agricole, mais aussi dans les coopératives et industries alimentaires, privilégient la fidélisation de cette main d'œuvre et l'incite, pour la main d'œuvre communautaire (roumaine et bulgare notamment), à s'installer en France.

La MSA joue un rôle important de proximité pour informer cette population fragile sur ses droits sociaux. La création projetée d'un titre de séjour « métiers en tension » peut permettre de régulariser et sécuriser certaines situations.

Enfin le retour au pays est souvent problématique pour la main d'œuvre étrangère non communautaire qui souhaite rester durablement en France. La main d'œuvre communautaire souhaite quant à elle conserver ses droits sociaux (maladie, assurance chômage). Rappelons que la main d'œuvre non résidante perd ses droits à prestations sociales à partir du moment où elle retourne dans son pays d'origine entre deux saisons ou sur des périodes longues. Certains contournent cette obligation en déclarant une adresse « fictive » en France. C'est ainsi que Pôle emploi de l'Hérault a mis à jour un réseau qui a permis à plus de 200 personnes de garder une adresse postale unique en France, qui leur permettait de toucher indument l'indemnisation chômage française, nettement plus avantageuse que celle du pays d'origine. Le redressement a porté sur plus de 2 millions d'euros.

Des professionnels ont également regretté la nouvelle plateforme dématérialisée spécialisée dans l'introduction de main d'œuvre agricole, qui selon eux officierait sans grande concertation locale avec les services de l'Etat et de Pôle emploi.

La main d'œuvre étrangère est devenue elle-même plus rare et volatile, notamment pour des compétences particulières : les Polonais pour la découpe de viande dans les abattoirs, les Espagnols et Portugais pour les travaux en arboriculture ou viticulture. L'après-Covid a en effet vu des saisonniers communautaires rester au pays. De ce fait, une main d'œuvre plus lointaine (Afrique sub-saharienne, Amérique du sud, Asie) peut être recherchée afin de diversifier les voies de recrutement.

R2. Aux employeurs, pouvoirs publics et institutions sociales : Favoriser l'embauche directe de la main d'œuvre étrangère, garantie de protection sociale, et en fidéliser les travailleurs. Poursuivre la lutte contre la fraude (contrôle de l'accès aux aides sociales, nécessité pour le détachement de créer une filiale si l'activité en France est exclusive et/ou dominante).

5. DES OUTILS A DISPOSITION DES EMPLOYEURS POUR UN MOINDRE RECOURS AUX CONTRATS COURTS

Des outils pour agréger les contrats courts et allonger les durées des contrats, employer les salariés pendant les intersaisons et limiter la récurrence du chômage des saisonniers, peuvent être mobilisés. Certains employeurs parviennent à s'organiser pour stabiliser l'emploi ou s'emparent des outils juridiques qui leur apportent de la flexibilité tout en permettant aux salariés de bénéficier de contrats plus longs (groupements d'employeurs et CDI intérimaire notamment). Un guide des bonnes pratiques et des aides au conseil, réalisé par le Ministère du Travail, sont mis à leur disposition, notamment pour des petites et moyennes entreprises. Plusieurs outils ou dispositions peuvent être mobilisés soit directement par les entreprises, soit en application d'accords de branches.

5.1. Des outils pour les entreprises à davantage mobiliser

5.1.1. Les groupements d'employeurs : de réelles potentialités

Une entreprise peut bénéficier de la mise à disposition d'un salarié employé par un groupement d'employeurs (GE) pour répondre à un besoin limité dans le temps ou ne correspondant pas à un temps plein.

Les GE sont des entités créées en association par des entreprises pour être l'employeur unique d'une main d'œuvre salariée mise à disposition des entreprises membres, dont ils sont sous la responsabilité quant à la nature et aux conditions de travail. Environ 3 800 groupements concernent la seule production agricole. Certains concernent également la coopération agricole, notamment les coopératives vinicoles ou de commercialisation de fruits et légumes.

Si plusieurs types de groupements, décrits dans le rapport 20090 du CGAAER sur les nouvelles formes de travail en agriculture, ont été évoqués à la mission, on retiendra :

- Les GE locaux créés par quelques exploitants ou entreprises pour mutualiser l'emploi d'un ou quelques salariés en CDI, avec une optimisation des complémentarités des besoins en main d'œuvre stable des associés. Ce type de GE a été rencontré en viticulture, mais cette forme de travail peut aussi faire l'objet d'un CDI intermittent, précisé plus loin, plus souple et ne nécessitant pas de montage juridique.
- Les GE d'une certaine importance à l'échelle d'un département ou d'un groupe de cantons pour traiter les besoins, notamment saisonniers, des cultures spécialisées, arboriculture, viticulture, maraîchage. Ces GE sont dotés d'une structure permanente pour le sourcing et la gestion de la main d'œuvre. Ils sont adaptés pour l'emploi de la main d'œuvre saisonnière et ont été rencontrés en Nouvelle Aquitaine et Occitanie en viticulture et arboriculture, et en Bretagne pour le maraîchage.

Certains GE de mise à disposition d'une main d'œuvre saisonnière importante, souvent d'origine étrangère, peuvent compter plusieurs centaines de salariés jusqu'à un millier (arboriculture, viticulture...). L'activité concerne le sourcing, les démarches administratives, l'établissement du contrat de travail, la gestion de la protection sociale et la rémunération. Ces GE peuvent également être une alternative au détachement et répondre au besoin de mise en conformité de situations irrégulières. Les services du groupement étant réduits au

minimum, les charges administratives sont faibles. De tels GE ont été constitués en Centre Val de Loire.

- Les GE multi-services qui, établis à échelle plus large et davantage professionnalisés en GRH, ce qui peut être important pour des exploitants primo-employeurs. Etabli à échelle du département, le GED 49 (Maine et Loire), compte 195 exploitations adhérentes avec une centaine de salariés. Il a un rôle d'appui pour les GE locaux.
- Les GE d'insertion et de qualification (GEIQ) souvent adossés à des GE visent le sourcing, l'accompagnement et la qualification de jeunes et demandeurs d'emploi en vue de leur insertion durable. C'est le cas de GEIQ en Occitanie et d'Agriqualif Pays de la Loire, établi à échelle de la région pour compléter le service aux exploitants.

Ces exemples illustrent la capacité des GE, outre la mise à disposition de salariés et la coordination de l'emploi entre les entreprises du groupement, à proposer une offre de services dédiée à la sécurisation des recrutements et à la GRH. De même, pour les salariés, les GE peuvent contribuer à la sécurisation des parcours professionnels et à la stabilisation des contrats de travail. Les GE sont très présents dans les cultures spécialisées (50% des ETP des GE) et la viticulture (14%). Présents sur l'ensemble du territoire, les GE sont bien représentés en Nouvelle Aquitaine, Occitanie et dans l'Ouest.

La solution de groupements intersectoriels permet de compléter des activités saisonnières agricoles. Elle se heurte cependant à des réticences professionnelles, du fait de la spécialisation agricole et de la crainte de la concurrence pour le recrutement de secteurs proches comme les travaux publics. Dans le périmètre étudié, en viticulture, la combinaison de missions en viticulture et en cave coopérative est une solution pour prolonger l'activité des salariés.

Dans un GE multi-services, les salariés peuvent être fidélisés et qualifiés dans des contextes de fluctuation ou d'intermittence de l'activité, ou de besoin de compétences très spécifiques. Les exploitants sont sécurisés dans les recrutements et soutenus dans la gestion de la relation d'emploi tout en étant déchargés des tâches administratives afférentes. Ils peuvent également bénéficier de l'effet réseau (développement d'un marché interne au groupement) et de relations de proximité avec les acteurs socio-économiques du territoire.

La constitution de GE importants (qui peuvent associer des collectivités territoriales, des services de l'État ou des acteurs du développement local) peut contribuer à anticiper les besoins de recrutements et à consolider les emplois.

Les GE soutenus par la profession et les syndicats de salariés s'inscrivent dans la capacité du monde agricole à construire une réponse collective à ses préoccupations. Ces structures, parfois économiquement fragiles, reposent sur l'engagement des exploitants adhérents, qui demeure réversible. Le « faire ensemble » peut avoir ses limites par rapport au « faire faire ».

On notera que les fins de mise à disposition de salariés par un groupement d'employeurs ne sont pas imputées à l'entreprise utilisatrice pour le calcul de son taux de contribution modulé mais au GE. Le recours au groupement d'employeurs est donc un moyen simple pour réduire les fins de contrat pouvant donner lieu à inscription à Pôle emploi et ainsi diminuer le taux de séparation de l'entreprise.

Les GE sont souvent fragiles économiquement et reposent sur la forte adhésion des employeurs. De façon à les consolider et à favoriser leur développement, il est proposé de les soutenir

financièrement dans la durée et non seulement à leur création et de leur permettre d'accéder à certaines aides dont ils sont privés aujourd'hui (mesures temps partiel).

R3. Aux pouvoirs publics et aux employeurs : Expérimenter le soutien financier dans la durée de groupements d'employeurs, le cas échéant multi-secteurs, en contrepartie d'engagements d'accompagnement des actifs éloignés de l'emploi vers des emplois de qualité, stables et durables.

5.1.2. L'intérim en progression

Une entreprise de travail temporaire (ETT) embauche de façon exclusive des salariés afin de les mettre à disposition d'une entreprise utilisatrice pour une durée limitée dénommée mission. Elle n'a ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice. La mission prend fin à la date fixée ou, en cas de terme imprécis, lorsque se réalise l'objet pour lequel elle a été conclue.

Dans le domaine agricole, les cas de recours au travail temporaire sont limités au remplacement d'une absence de salarié ou d'exploitant, à l'anticipation d'un recrutement ou à un accroissement temporaire d'activité, y compris saisonnier.

Le travail temporaire est très présent dans le secteur coopératif et dans l'industrie alimentaire, qui représentent plus de 10% des missions d'intérim au niveau national.

Six entreprises ou groupes de travail temporaire ont été rencontrés par la mission :

- Une entreprise de travail temporaire rencontrée en Bretagne orientée sur des missions dans le domaine agricole. Elle compte six agences locales. Spécialisée dans l'agriculture, le paysage, le transport et les travaux publics. Ses clients, pour la partie agricole, sont des exploitations de polyculture-élevage, des entreprises de travaux, des coopératives agricoles et les services de remplacement. En Ille et Vilaine, l'entreprise compte entre 100 et 200 intérimaires en haute saison. L'effort permanent de prospection de nouveaux clients, sa bonne implantation locale et la fidélisation d'un vivier qualifié d'intérimaires lui ont permis de développer son activité.
- Des entreprises de travail temporaire dans le Sud-Ouest et les Pays de la Loire. Les entreprises comptent en général plusieurs agences implantées dans des bassins ruraux avec une activité dominante dans l'agroalimentaire : conduite de ligne, découpe et préparation de produits carnés. Dans la filière du foie gras, la main d'œuvre est principalement étrangère, au départ espagnole et portugaise, depuis plus diversifiée. La main d'œuvre locale reste minoritaire. Ces entreprises sont toutes confrontées à la question du sourcing qui, depuis la crise sanitaire, est la priorité. Les entreprises utilisatrices diversifient les agences auprès desquelles elles s'adressent mais sans toujours parvenir à satisfaire leurs besoins. Faute de fournir la main d'œuvre à temps et en qualité, des lignes de production sont arrêtées, freinant ainsi le développement des entreprises.

Peu présent dans l'agriculture (moins de 1% des ETP), l'intérim est surtout représenté dans les secteurs alimentaires. Malgré un coût élevé, les entreprises recherchent une grande souplesse d'utilisation notamment pour les périodes de travail courtes, ce qui est le cas de certaines transformations, ou des compétences rares et qualifiées (tracteuriste, maintenance, conduites de ligne) souvent communes avec d'autres secteurs (BTP, industries de process). Les agences disposent en effet d'un vivier qualifié et formé.

Le salarié y trouve également des avantages en terme de protection sociale, de rémunération avec l'indemnité de fin de mission (10% du salaire brut) inexistante pour le travail saisonnier, et l'indemnité compensatrice de congés payés (environ 10%). Le Fonds social du travail temporaire financé par une cotisation spécifique de branche peut verser des aides individuelles à l'hébergement et la mobilité.

Pour les travailleurs, au-delà des éléments de protection sociale, l'intérim permet plus facilement d'accéder à des missions complémentaires dans d'autres secteurs d'activité proches et d'augmenter la durée d'activité sur l'année, ce qui peut être un argument important avec la révision des droits à indemnisation. Il correspond aussi à des choix de vie pour les plus jeunes, leur permettant de se forger une expérience professionnelle.

Le CDI intérimaire créé récemment, permet à une entreprise de bénéficier de la mise à disposition d'un salarié employé en CDI par une entreprise de travail temporaire. L'entreprise peut ainsi répondre à un besoin limité dans le temps tandis que le salarié bénéficie d'un contrat de longue durée qui lui permet de bénéficier plus facilement de l'accès au logement, des prêts bancaires... Le CDI intérimaire, dont le PRISME et l'ANIA souhaitent des simplifications, se développe dans les industries alimentaires, principalement sous l'impulsion des groupes d'intérim qui y voient un moyen de fidélisation de certains salariés.

A noter que les fins de mission d'intérim d'un salarié employé en CDI intérimaire ne sont pas imputées à l'entreprise utilisatrice pour le calcul de son taux de contribution modulé. Le recours au CDI intérimaire est donc un moyen simple pour réduire les fins de contrat pouvant donner lieu à inscription à Pôle emploi et ainsi diminuer le taux de séparation de l'entreprise.

5.1.3. Le contrat de travail intermittent

Le contrat de travail intermittent est un CDI qui permet de pourvoir un emploi permanent qui, par nature, comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Ce contrat prévoit un volume d'heures de travail minimal qui peut être réparti sur l'année en fonction des périodes de travail. La loi El Khomri de 2016 permet à titre expérimental aux entreprises d'embaucher des employés en contrat intermittent plutôt qu'en contrat saisonnier, sans avoir besoin d'un accord collectif qui l'autorise. Le secteur agricole fait partie des branches approuvées par la loi sur le travail, le CDI intermittent peut donc être utilisé pour combiner des travaux saisonniers.

Ce contrat de travail est utilisé par les entreprises qui n'exercent leur activité que durant une certaine période de l'année. Ces entreprises peuvent ainsi embaucher des salariés sans avoir recours à un CDD ou à un contrat saisonnier. Le salarié alterne alors les périodes travaillées et inactives dans le contrat de travail.

La durée minimale est comprise entre 300 et 1 200 heures par an. L'employeur peut exiger du salarié des heures en plus de la durée minimale fixée au contrat sans qu'elles excèdent le tiers de celle-ci (sauf accord du salarié). Ce contrat permet de s'assurer la présence de la même personne chaque année aux mêmes périodes de travaux.

Le contrat de travail intermittent ne donne pas droit au chômage pendant sa durée. En effet, ce contrat est considéré comme garantissant un emploi à long terme. Les salariés continuent à percevoir un salaire même pendant les périodes non travaillées et ne peuvent donc pas s'inscrire à Pôle Emploi pour être indemnisés.

Les salariés en contrat intermittent acquièrent comme tous les salariés cinq semaines de congé par an. Cependant, les accords nationaux de l'agriculture prévoient, compte tenu de la difficulté de programmer l'effectivité de la prise des congés payés, une majoration du salaire de 13 %, dont 10 % au titre des congés payés et 3 % au titre des jours fériés.

S'agissant d'un contrat de travail de droit privé, les salariés titulaires d'un contrat intermittent peuvent cumuler plusieurs contrats, à moins qu'une clause d'exclusivité ne soit prévue dans le contrat. La combinaison de plusieurs contrats de travail intermittent avec des employeurs différents, permet au salarié d'augmenter sa quotité de travail. Le contrat doit prévoir le plus précisément possible les périodes d'activité avec un calendrier annuel, ou à défaut la nature des travaux pour lesquels le salarié est embauché et respecter le formalisme de prévenance des périodes travaillées. Enfin, la limite du cumul d'emplois demeure celle du respect des durées maximales de travail (10 heures par jour et 48 heures par semaine) auxquelles chaque employeur doit veiller.

La mission a rencontré cette situation dans le vignoble champenois, où un salarié était employé par plusieurs exploitations qui lui assuraient un travail régulier (taille, travail au vert, vendanges...).

5.1.4. L'aménagement du temps de travail encore sous-utilisé

Pour adapter le rythme de travail des salariés à celui de l'activité - et éviter les heures supplémentaires en période de haute activité ou l'activité partielle en période de basse activité - l'entreprise peut répartir la durée du travail sur une période supérieure à la semaine. Une convention ou un accord de branche doit l'y autoriser et en prévoir les modalités. L'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations agricoles le permet.

En l'absence d'accord collectif, l'employeur peut toutefois organiser un tel aménagement : la durée du travail peut alors être organisée sous forme de périodes de travail d'une durée maximale de neuf semaines pour les entreprises employant moins de cinquante salariés et de quatre semaines pour les entreprises de cinquante salariés et plus.

La mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine par accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet. Cette disposition est d'ordre public. Dans le domaine de l'aménagement du temps de travail, la primauté est donnée à l'accord d'entreprise ou d'établissement sur la convention ou l'accord de branche : les dispositions de l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement s'appliqueront donc à l'entreprise ou à l'établissement, nonobstant les prescriptions de l'accord de branche.

L'organisation du temps de travail sur l'année ou sur des périodes longues, pour tenir compte de la saisonnalité et des imprévus, est une solution intéressante pour les entreprises mais aussi pour les salariés. Elle a été rencontrée dans l'industrie alimentaire, des exploitations viticoles, des entreprises de travaux agricoles et des groupements d'employeurs. Cette organisation permet de proposer des CDI (temps plein ou partiel) aux salariés saisonniers travaillant plus de 8 ou 9 mois dans l'année. L'employeur fidélise ainsi son salarié qui peut plus facilement accéder au logement et à des prêts bancaires.

Cette organisation se heurte cependant au système avantageux de la « permittance » pour le salarié, travail rémunéré durant 8-9 mois, heures supplémentaires lors des périodes de pointe, prime de précarité et indemnité de congés payés, indemnisation chômage des périodes d'inactivité longues (3-4 mois). Dans les exploitations, mais aussi dans les entreprises agroalimentaires, l'annualisation peut ainsi être refusée par des salariés. De même, des employeurs peuvent préférer ne pas se lier par un CDI avec un salarié employé de manière discontinue.

5.2. La négociation collective, l'implication des partenaires sociaux à conforter

5.2.1. Au niveau des branches

La négociation collective au niveau de la branche offre des solutions favorables à la réduction des contrats courts mais aussi à l'attractivité des métiers. Un paritarisme actif permet ainsi d'aboutir à des accords intéressants et opérationnels.

Afin de réguler le recours aux contrats courts, les branches peuvent négocier un accord sur la durée des CDD et des contrats de travail temporaire, le nombre de renouvellements et les délais de carence. Ces accords peuvent rendre les périodes d'emploi plus longues et faciliter la succession de contrats sur un même poste.

Les accords de branches peuvent autoriser le recours à certains outils comme le CDI de chantier ou d'opération, le CDI intermittent, l'aménagement du temps de travail. Ils peuvent également traiter des modalités de recours aux heures supplémentaires ou complémentaires.

Les partenaires sociaux au niveau de la branche peuvent également :

- Engager une démarche de mutualisation des ressources afin de faciliter la consolidation des périodes d'emploi des salariés en contrats courts avec plusieurs employeurs (par exemple via la création d'une plateforme de mise en relation des employeurs et des salariés) ;
- Offrir des services aux salariés en contrats courts en matière de formation et de protection sociale, notamment dans les branches ayant fortement recours aux CDD saisonniers ;
- Favoriser le développement des GE en intégrant des clauses spécifiques pour leurs salariés dans une logique de sécurisation des parcours professionnels (par exemple via la formation ou la transférabilité des droits en cas de mobilité des salariés) ou en impulsant la création de GE.

Rappelons que c'est par accord collectif au niveau national puis dans les régions ou départements qu'ont été créées l'ANEFA et les ADEFA avec un financement assuré par les cotisations employeurs et salariés.

Les accords collectifs sont fréquents dans le domaine de la formation, notamment pour la création des CQP dans les champs étudiés par la mission.

On retrouve également dans certains accords collectifs, la généralisation de la prime de précarité aux emplois saisonniers (par exemple : viticulture en Champagne, boulangerie-pâtisserie industrielle...), le 13ème mois dans la boulangerie-pâtisserie industrielle.

La question de la pénibilité et de la qualité de vie au travail est de plus en plus avancée par les organisations syndicales de salariés qui souhaitent en faire des sujets de négociation.

Certaines orientations ont été définies dans le cadre de la charte emploi du 22 mars 2022. Elles restent cependant générales, peu engageantes et non appuyées sur des négociations de branche ou inter-branches. La charte n'a d'ailleurs jamais été mentionnée par les acteurs régionaux et locaux rencontrés par la mission.

La négociation de branche et les outils du paritarisme (OCAPIAT, ANEFA...) peuvent ainsi être mieux utilisés dans le contexte de tensions croissantes sur les besoins de compétences.

R4. Aux partenaires sociaux : Engager des négociations collectives de branches et inter-branches sur l'amélioration des conditions d'emploi et de travail ainsi que sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

5.2.2. Au niveau des entreprises

Afin d'éviter un recours excessif aux contrats courts, les entreprises peuvent négocier l'aménagement du temps de travail, les modalités d'application des heures supplémentaires ou complémentaires. Elles peuvent également préciser les modalités de recours au CDI intermittent, au CDI intérimaire, ainsi que plus globalement à l'utilisation des CDD. Dans l'agriculture, c'est la négociation de branche qui prévaut, contrairement à l'industrie alimentaire où la négociation au niveau de l'entreprise est plus développée.

Ces différents dispositifs et outils juridiques mobilisables permettent aux entreprises de réduire leur taux de séparation, base de calcul du bonus-malus. On constate d'ailleurs une grande dispersion du taux de séparation au sein des entreprises du même secteur d'activités. Les PME peuvent faire appel à des prestations de conseil en ressources humaines (PCRH), prestations prises en charge en partie dans le cadre de la charte, pour les aider à identifier leurs besoins en ressources humaines, à travailler leur politique de recrutement et à identifier des outils alternatifs aux contrats courts les plus adaptés à leur situation. Elles restent cependant peu sollicitées.

6. UNE INGENIERIE ET DES PARTENARIATS TERRITORIAUX A RENFORCER

6.1. Des besoins de formation, une évolution professionnelle à favoriser

Les secteurs de l'agriculture et de l'industrie agroalimentaire connaissent des transformations importantes liées aux évolutions technologiques (transition numérique, robotique, nouvelles technologies), à la transition agro-écologique, au dérèglement climatique et aux attentes sociétales en termes d'alimentation et d'environnement. Ces évolutions portent en elles d'importants besoins de main d'œuvre.

Le défi est donc double : renouveler la main d'œuvre occupant les emplois actuels, notamment ceux peu qualifiés et/ou saisonniers, et préparer la montée en compétences pour les métiers dont le niveau de qualification, déjà élevé, sera croissant.

Il s'agit tout d'abord de poursuivre l'effort de formation pour des compétences techniques existantes (opérations à fort contenu manuel, comme la taille, la récolte des fruits et légumes, l'abattage des animaux et la découpe des carcasses, la manutention de fin de ligne dans l'industrie...) pour compenser les départs à venir. A titre d'illustration, la DREETS des Hauts de France et l'INSEE estiment que 40% des actifs de l'industrie agroalimentaire régionale en 2016, principalement des ouvriers, auront cessé définitivement leur activité en 2030. Or l'accès à ces emplois pérennes, matérialisés par des CDI, relève souvent d'un parcours qui voit successivement les demandeurs d'emploi débuter par des contrats de courte durée, en particulier en intérim, pour progressivement trouver une insertion durable dans les entreprises. Cependant, les études réalisées soulignent la forte mobilité professionnelle dans ces secteurs (seule la moitié des saisonniers restent dans le secteur après deux ans), d'où l'importance de leur offrir des parcours de formation favorisant leur fidélisation.

Il faut également anticiper les besoins futurs. Ces besoins feront davantage appel à des salariés qualifiés qui pourront occuper des emplois de plus longue durée (plus de 8 mois), voire permanents en CDI.

Le secteur de la viticulture connaît déjà une forte mécanisation de la vendange (près des 2/3 du vignoble français). Les robots de taille, de travail et d'entretien du sol, sont de plus en plus performants et fiables ; ils trouvent progressivement leur place. On s'achemine donc vers une part importante de la viticulture qui substituera le travail saisonnier par la mécanisation. Cela prendra du temps car le vignoble devra être (re)structuré pour ces nouvelles conduites, dont celles en agriculture biologique plus fortement consommatrice de main d'œuvre. Le besoin de compétences autour de l'utilisation du tracteur, de ses outils et des machines spécialisées devient donc critique. Ainsi Sud Vin Bio, interprofession occitane de la viticulture biologique, estime le besoin pour les surfaces actuellement en conversion, autour de 900 tracteuristes.

Le recours à de nouveaux outils mécanisés et de robots se développe également en cultures spécialisées. Il permet notamment de réduire la pénibilité (allègement du port de charge et suppression des échelles fruitières, ce qui facilite aussi l'emploi féminin), de limiter les risques, de mieux adapter et contrôler l'utilisation des produits phytosanitaires, de faire face au manque de main d'œuvre, particulièrement saisonnière. Selon le rapport SolRob, les arboriculteurs sont

particulièrement intéressés pour la récolte, le désherbage, la taille et l'observation des vergers, les maraîchers par le désherbage, la protection contre les maladies, la récolte. Ces technologies prometteuses sont encore peu présentes et inégalement réparties.

L'industrie agroalimentaire est marquée par le poids prépondérant de son tissu de PME et TPE aux capacités d'investissement réduites. La transition numérique vers l'usine connectée y a pris du retard. Pour autant, face aux difficultés de recrutement, au besoin d'amélioration des conditions de travail, cette transformation est nécessaire et s'accélère. Les compétences de conduite et de maintenance des lignes automatisées deviennent critiques.

La formation professionnelle concernée par ces besoins est portée par le MASA, le Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse ainsi que du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion. Elle relève de la formation initiale et de la formation professionnelle continue. La qualification et la quantification des besoins doivent être réalisées par l'ensemble de ces acteurs : Conseils régionaux, branches, OCAPIA... Les missionnés ont aussi pu mesurer l'apport des plateaux techniques pédagogiques multi-partenariaux, supports de formations qualifiantes (par exemple Agri C@p Conduite en Nouvelle Aquitaine pour la formation de tracteuristes en viticulture via un CQP de niveau 4 « Certificat de qualification professionnelle d'ouvrier hautement qualifié en conduite d'engins agricoles »).

L'ensemble des outils de formation à disposition sont utilisés mais leur mobilisation reste encore inégale pour différentes raisons :

- Contenus des formations et certifications inadéquats,
- Disponibilité en proximité de l'offre de formation, cohérence des sessions de formation avec le calendrier des travaux,
- Problèmes de financement...

On notera les exemples rencontrés par la mission. Les formations de courte durée (moins de 400h) permettent par des certificats de qualification professionnelle - CQP, blocs de compétences ou formations inscrites au répertoire spécifique de France compétences - d'acquérir des compétences utiles pour certains actes professionnels (exemple de la taille) mais aussi des qualifications comme celles de tracteuriste. Les préparations opérationnelles à l'emploi (POE) financées par Pôle emploi via l'opérateur de compétences (OCAPIAT) sont mobilisées mais leur déploiement peut se trouver freiné par les démarches à réaliser en amont avant d'obtenir les financements et par les répartitions régionales d'enveloppes. Les formés disposent du statut de stagiaire de la formation professionnelle avec la couverture sociale. Ces formations sont mises en œuvre en fonction des besoins identifiés par des promesses d'embauche. Les taux d'emploi à la suite de ces formations avoisinent ainsi les 80% voire 90% à l'issue de la formation.

Les formations en situation de travail (AFEST) reconnaissent le rôle formateur des entreprises et permettent ainsi d'organiser les formations en interne sous certaines conditions. Elles répondent à la grande dispersion des entreprises en milieu rural et aux contraintes de mobilité. Ces formations sont en cours de déploiement, elles sont accompagnées par OCAPIAT.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) reste également à développer pour adapter les parcours de formation en reconnaissant une expérience professionnelle et en permettant une

évolution professionnelle. Les récentes dispositions législatives, qui simplifient le dispositif (formulaire en ligne, possibilité de VAE collective, accompagnement et réduction des délais), sont de nature à faciliter le développement de ce dispositif.

Enfin les évolutions des métiers offrent des perspectives d'évolution et/ou d'insertion durable à des salariés saisonniers, qui par exemple, au travers d'un CQP de tracteur ou conducteur de ligne, pourront se voir reconnaître une qualification permettant une meilleure reconnaissance, une progression salariale et une embauche en CDI.

La mission souligne le travail effectué dans l'industrie agroalimentaire, en inter-branches, qui a permis de mutualiser des CQP et de partager les compétences de base transférables. Il facilite les mobilités et évolutions professionnelles. Une telle approche est projetée dans le champ de l'agriculture.

La mission note le manque de coordination entre financeurs (Etat, Régions, Pôle emploi, OCAPIAT) et préconise l'inscription de ces projets dans un plan territorial pluriannuel concerté de développement des compétences. Ces plans territoriaux pourront intégrer les contrats de filière existant dans certaines régions (Occitanie, Centre-Val de Loire...).

Le marché du travail est d'abord local et pour l'essentiel se règle au niveau du bassin d'emploi ou de vie, d'où l'importance d'anticiper les besoins et de disposer de viviers locaux qualifiés.

R5. Aux pouvoirs publics et aux partenaires sociaux (OCAPIAT) : adapter les certifications et les décloisonner. Anticiper les besoins futurs et déployer une offre partenariale et adaptée aux territoires en diversifiant et coordonnant les moyens de financement.

6.2. Structurer une fonction RH chez les employeurs

Plusieurs missions du CGAAER ont déjà préconisé de renforcer la fonction RH et de développer la compétence managériale des employeurs.

La formation des futurs exploitants agricoles doit ainsi mieux intégrer cette dimension en leur permettant, en tant que futurs employeurs (directs ou indirects via des groupements par exemple), d'acquérir les bases du management. Le Brevet Professionnel Responsable d'entreprise agricole (BP REA), le parcours préparatoire à l'installation et les formations initiales gagneraient à être renforcés dans ces domaines.

Le fonds d'assurance formation des actifs agricoles non-salariés – VIVEA - qui déploie déjà des formations courtes au management et à la gestion RH, devra encore renforcer ses actions en les intégrant dans des plans d'action territoriaux et sectoriels et en les rendant accessibles à un nombre croissant d'employeurs.

Plus largement, les aspirations des salariés évoluent en terme d'exigences, de priorités, de lien avec la vie personnelle. Les modalités d'accueil, d'intégration, d'écoute, d'accompagnement des plus

jeunes et de reconnaissance des salariés sont essentielles pour s'assurer leur fidélisation. Ces conditions orientent les décisions des actifs au même titre que la rémunération.

Des exemples ont été cités à la mission, d'adaptation des horaires, de travaux réalisés conjointement dans les parcelles et de moments conviviaux partagés (pauses, repas...) ; à l'inverse le manque de contact, de considération peut entraîner rapidement des ruptures et générer une mauvaise réputation.

Pour des petites structures, un accompagnement externe paraît indispensable : groupement d'employeurs, organisations professionnelles, ANEFA... La structuration de ce service par activité ou territoire peut être une bonne solution notamment pour les primo-employeurs ou les employeurs non permanents et/ou occasionnels.

R6. Aux employeurs : Structurer territorialement une fonction RH partagée, celle-ci pouvant être portée par différents acteurs (groupements d'employeurs, organisations professionnelles, ANEFA...) en réponse à des appels à projet.

6.3. Privilégier une approche territoriale et construire une ingénierie de projet

Les différentes solutions développées seront d'autant plus efficaces qu'elles seront ancrées dans des dynamiques territoriales permettant de mettre en relation la main d'œuvre potentielle et les besoins des employeurs. Plusieurs principes peuvent être énoncés :

- L'anticipation des besoins.

Les besoins saisonniers (en nombre et qualité) se répètent chaque année dans une exploitation, une entreprise, un bassin de production. Leur variabilité est liée soit aux dates des travaux à réaliser (par exemple la précocité des vendanges en 2022, liée au changement climatique), à l'ampleur des quantités à récolter et à transformer (gel en 2021), à la concentration dans le temps de certaines récoltes (les vendanges en 2022). Compte tenu des tensions existantes sur le marché du travail, il est de plus en plus difficile d'accéder à une main d'œuvre immédiatement disponible si le besoin n'est pas anticipé. Le dialogue social territorial avec des approches de gestion prévisionnelle des emplois et compétences au niveau d'un bassin d'emploi ou d'un secteur peut s'avérer efficace.

- La constitution d'un vivier.

Celui-ci peut être constitué directement par l'employeur ou par un groupe d'employeurs. Il s'agit en premier lieu de fidéliser la main d'œuvre recrutée précédemment, mais aussi de mobiliser les intermédiaires en matière d'emploi. Le diagnostic local de la main d'œuvre disponible (salariés précaires, salariés en reconversion, demandeurs d'emploi, bénéficiaires du RSA, étudiants, réfugiés...) complètera l'approche. La constitution de viviers est possible avec l'appui des agences locales de Pôle emploi, des missions locales, des agences d'intérim, des conseils départementaux et des structures d'insertion par l'activité

économique. Ces actions nécessitent la participation en amont des employeurs à des informations collectives de personnes adressées par PE et les missions locales, à un accueil dans les entreprises et à un engagement de recrutement. Pour la main d'œuvre étrangère extra-communautaire, l'anticipation est de règle compte tenu des délais nécessaires aux formalités administratives (2-3 mois environ). Si les besoins concernent des emplois qualifiés (exemple : tractoristes, personnes en charge de la taille en arboriculture ou viticulture), la formation préalable est un prérequis nécessitant une anticipation encore plus marquée.

- Une action coordonnée au plan local.

L'existence d'une structure coordinatrice disposant de compétences GRH, missionnée pour organiser les actions, constituer des viviers mobilisables, est facilitatrice. La mission a ainsi rencontré plusieurs structures pouvant jouer ce rôle : groupement d'employeurs départemental dans le Maine et Loire, groupement sectoriel en viticulture dans l'Hérault en lien avec un GEIQ, agences d'intérim spécialisées, ANEFA dans le Tarn et Garonne (arboriculture) et dans les Charentes (viticulture), des services de Chambres d'agriculture... Elles assurent le lien avec les pouvoirs publics et les institutions sociales (MSA, Habitat social...) qui permettent de traiter les freins périphériques et de consolider des projets.

- Un accompagnement des employeurs.

Afin de mettre en œuvre durablement les solutions RH évoquées ci-dessus, plusieurs mesures de conseil mobilisables par les TPE/PME (diagnostics courts RH financés DREETS, appui-conseil de l'Agence nationale d'amélioration des conditions de travail-ANACT, dispositifs des conseils régionaux, actions de conseil d'OCAPIAT...) sont mobilisables en complément de l'action des structures évoquées ou des organisations syndicales et/ou professionnelles.

Il s'agit également de trouver des solutions pour allonger les périodes travaillées de façon concertée à l'intérieur d'un territoire de production (articulation entre les besoins de différentes productions : exemple entre la viticulture et l'arboriculture dont les calendriers de travaux peuvent être complémentaires (ex : Maine et Loire) ; entre secteurs d'activités (entre viticulture, arboriculture et coopératives de transformation et industries alimentaire) mais aussi avec le secteur du bâtiment ou des travaux publics, l'entretien des espaces verts, la sylviculture et les pépinières, les travaux forestiers... Encore peu développées dans les territoires, ces réponses nécessitent d'engager localement des relations entre les employeurs et/ou leurs organisations territoriales. Elles s'imposeront de plus en plus et sont la condition pour rendre le travail saisonnier agricole attractif dans un contexte d'évolution de l'assurance chômage.

Les voies évoquées doivent trouver un terrain d'application, leur diversité permet de répondre aux problématiques locales. Une ingénierie de projet soutenue par les collectivités territoriales (Régions, Départements et intercommunalités) permettra de mobiliser les mesures les plus adéquates et aboutir à des plans d'action territoriaux engageant les différents acteurs et partenaires. Les Régions, de par leurs compétences de développement économique, de formation, d'orientation et désormais d'installation en agriculture, peuvent porter avec les services de l'Etat ces approches et les décliner dans les territoires.

Le rôle du MASA et des services régionaux et départementaux sera d'inciter et d'appuyer ces démarches en mobilisant les partenaires du service public de l'insertion et de l'emploi et du futur « France Travail ». Les services du MASA doivent apporter leur analyse et connaissance de la situation (statistiques, évolutions technologiques et transition agro-écologique...), la porter auprès des autres services de l'Etat, de Pôle emploi, et des collectivités pour appuyer des démarches volontaristes afin de trouver des solutions applicables territorialement.

La structure d'appui en charge de l'animation pourra être désignée localement, elle devra être légitime, compétente sur le champ emploi et fédératrice. Une gouvernance locale, sous forme d'un comité de pilotage, devra associer l'ensemble des parties prenantes. Une évaluation régulière des actions permettra d'adapter le plan d'action.

R7. Aux pouvoirs publics et aux partenaires sociaux : Construire une ingénierie de projet pour concerter un plan d'action territorial pluriannuel « compétences et recrutements ».

CONCLUSION

L'amélioration de la situation du marché du travail ainsi que les tensions dans les recrutements des secteurs agricole et agroalimentaire mettent la question de l'accès à la main d'œuvre et aux compétences au centre des préoccupations des employeurs, qu'ils soient exploitants, industriels ou coopérateurs, tiers employeurs ou prestataires. Elles orientent même vers des choix de productions moins consommatrices de main d'œuvre, vers un recours croissant à des prestations ou à la mise à disposition de personnels y compris de main d'œuvre étrangère.

La réforme de l'assurance chômage engagée au final en décembre 2021, a des conséquences sur les conditions d'affiliation et le niveau de l'indemnisation des saisonniers, notamment les 100.000 travaillant entre 3 et 6 mois par an. Pour les autres salariés, la réforme a des conséquences plus limitées.

De nouvelles dispositions introduisant des mesures contra-cycliques visant à moduler le niveau et la durée de l'indemnisation en fonction de la situation économique et des tensions de recrutement dans certains secteurs sont envisagées. Il conviendra donc de compléter l'analyse.

La charte emploi 2020-23 de la filière « Agriculture Agro-Alimentaire Pêche » établie sous l'égide du Ministère en charge du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, et du Ministère en charge de l'Agriculture donne un cadre d'action et de coopération entre les acteurs. Il importe donc qu'elle soit bien mise en œuvre de manière opérationnelle.

La mission a relevé des pratiques et des solutions multiples, visant soit les salariés et actifs en général, soit les employeurs et leurs branches.

Il s'avère nécessaire que les employeurs s'organisent pour attirer puis fidéliser leurs salariés, particulièrement les saisonniers, et s'engagent à améliorer leurs conditions d'emploi et de travail, à augmenter globalement la durée des contrats de travail. Faute d'agir en ce sens, certaines productions (fruits, légumes...) ne seront ni récoltées, ni transformées.

L'évolution des systèmes de production et de transformation les oriente vers davantage de mécanisation, de robotisation et de digitalisation. La réduction de la main d'œuvre saisonnière de courte durée et peu qualifiée au profit d'une main d'œuvre plus qualifiée est donc une perspective. Il importe de préparer par la formation cette évolution en cours.

Ces objectifs globaux initiés et soutenus par le MASA doivent également être mis en œuvre territorialement avec les Régions, compétentes en matière de développement économique, d'orientation, de formation professionnelle et désormais d'installation en agriculture.

Signatures des auteurs

Bruno GADOUD

Jean-Marie MARX

ANNEXES

Annexe 1 : Lettre de mission



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Cabinet du ministre

Paris, le **23 MARS 2022**

Le Directeur de Cabinet du Ministre
de l'Agriculture et de l'Alimentation

à

Monsieur le Vice-Président du Conseil
Général de l'Alimentation, de l'Agriculture
et des Espaces Ruraux (CGAAER)

N/Réf : CI 838025

V/Réf :

Objet : Impact de la réforme de l'assurance chômage sur la satisfaction des besoins en main d'œuvre
des secteurs agricole et agroalimentaire.

PJ :

La nouvelle réforme de l'assurance chômage est entrée progressivement en application à compter du 1^{er} octobre 2021. Dans un contexte d'amélioration de la situation du marché du travail et de diminution du chômage, elle vise à la fois à inciter ceux qui peuvent travailler davantage à le faire et à réduire l'alternance travail – chômage, ainsi qu'à diminuer la précarité du travail en incitant les entreprises à proposer des contrats de travail avec une durée d'activité plus longue.

Le nouveau mode de calcul de l'indemnisation chômage est profondément modifié, il est dorénavant fondé sur la moyenne des salaires et rémunérations perçus durant la période de référence ayant servi au calcul de la durée du droit et non plus sur la somme des salaires et rémunérations des 12 derniers mois. Enfin depuis le 1^{er} décembre 2021, l'ouverture de droits est conditionnée par une période de travail d'au moins 6 mois au lieu de 4 précédemment. Ainsi, les salariés qui alternent de manière récurrente périodes d'activité et de chômage, pourront percevoir une allocation mensuelle moins élevée même si la durée de versement peut être plus longue.

Cette réforme a des conséquences sur les secteurs agricole et agroalimentaire. La forte saisonnalité de la production explique en grande partie le niveau de recours aux emplois saisonniers, contrats courts et contrats intérimaires. Le secteur de l'agriculture devra s'adapter pour éviter une baisse importante des allocations versées aux salariés en fin de contrat et au final être moins attractif pour les demandeurs d'emploi, dans un contexte où les tensions dans les recrutements sont déjà parmi les plus fortes.

Je souhaite confier au CGAAER une mission portant sur l'impact de la réforme de l'assurance chômage sur la satisfaction des besoins en main d'œuvre des secteurs agricole et agroalimentaire.

La mission s'attachera ainsi à :

- identifier des situations types de salariés concernés directement par la réforme et les conséquences en terme de niveau d'allocation chômage ;
- analyser l'impact de la réforme sur les secteurs agricole et agroalimentaire, et plus particulièrement sur les secteurs à fort recours à la main d'œuvre directement concernée par la réforme (arboriculture, viticulture, maraîchage, industrie alimentaire à forte saisonnalité...) ;
- analyser les conséquences sur l'attractivité du secteur pour la main d'œuvre ;
- proposer des pistes d'actions pour transformer des emplois, former et offrir des situations d'emploi permettant tout à la fois d'améliorer les conditions d'emploi des salariés et leur garantir un revenu de remplacement. Ces pistes pourront s'appuyer sur les conclusions du rapport du CGAAER sur les nouvelles formes de travail en agriculture (juillet 2021) et sur les travaux d'approfondissement qui s'engagent.

Pour mener à bien cette mission, vous analyserez les études et travaux de recherche dans les domaines ciblés et rencontrerez les organisations professionnelles et syndicales concernées. Vous rencontrerez également les services du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion ainsi que Pôle emploi.

Vous bénéficierez de l'appui des services du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, le Secrétariat Général (Service des Affaires Financières, Sociales et Logistiques ; Service de la Statistique et de la Prospective), la Direction Générale de la Performance économique et environnementale des Entreprises ainsi que la Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche.

Les missionnés établiront un document de cadrage de la mission qu'ils soumettront à ma validation avant d'engager leurs investigations. Compte tenu de l'ampleur des travaux à conduire, vous me remettrez votre rapport dans un délai de 9 mois.

Fabrice RIGOULET-ROZE

Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées

Prénom Nom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
Laurent PFEIFFER	Pôle Emploi	Responsable du département règlementation générale et gestion de la liste	26/04/2022 27/09/2022 20/10/2022
Fairouz BENDJEBBOUR		Chargé de mission	
Marie-Agnès PARIAT-POMMERAY	Ministère du Travail, du plein emploi et de l'Insertion DGEFP	DGEFP, Cheffe de la mission de l'indemnisation du chômage	27/04/2022
Marianne COTIS		Sous-directrice des mutations économiques et de la sécurisation de l'emploi	
Emmanuelle BARSKY		Adjointe au chef de mission indemnisation du chômage	
Emma BEN ABDALLAH		Chargée de mission indemnisation chômage	
Simon PEYRONI		Chargé de mission suivi financier et statistique	

Mickaël NOGAL	ANIA	Directeur Général	10/05/2022
Anastasia BOUCHERON		Directrice des affaires sociales	
Bruno LOCQUEVILLE	MASA CGAAER	Membre	
Emmanuel BOUYER	MASA DGPE	Adjoint à la Sous-directrice compétitivité	12/05/2022
David SENET		chef du BEI	
Catherine DJIATA		Chargée de mission Attractivité des métiers, connaissance du marché du travail	
Olivier CUNIN		Sous-directeur du travail et de la protection sociale	
Corinne PROST	MASA SG/SSP	Cheffe du service de la statistique et de la prospective	
Samuel GIVOIS		Chargé d'études sur l'emploi et les revenus	08/06/2022
Jean-Noël DUPEYROT		Chargé d'études économiques	
Félix PAQUIER		Chef du bureau des statistiques sur les productions et comptabilités agricoles	
Philippe ZAMORA	Cabinet ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion	conseiller	13/09/2022

Angélique ALBERT	Cabinet ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion	Conseillère technique territoires	
Rachel BECUWE	DGEFP	Cheffe de service	
Dorian ROUCHER	DARES	ss-directeur de l'emploi	
Stéphane AIRAULT	DGEFP	Chargé de mission	
Catherine POUX	Pôle emploi	Directrice des services aux entreprises	13/09/2022
Jonathan EMSELLEM	OCAPIAT	Directeur général	13/09/2022
Diane GRANDJEAN	FNAF-CGT	Secrétaire fédérale	19/10/2022
Maryse TROTTON		Secrétaire fédérale	
Christian CRETIER	FGTA-FO	Sec fédéral	24/10/2022
Pascal SAEYVOET		Sec fédéral	
Fabien GUIMBRETIERE	FGA-CFDT	Secrétaire général	17/11/2022
Alexandre DUBOIS		Secrétaire national	
François BONNEAU	Régions de France	Président de la commission « Formation » et Président de Centre Val de Loire	
Emmanuel GEORGES-PICOT		Conseiller « formation »	30/11/2022
Hélène AUSSIGNAC		Conseillère « agriculture »	

Jérôme VOLLE	FNSEA	Vice-président, président de la commission emploi de la FNSEA	01/06/2022
Céline CAMGRAND VILA		Présidente de la commission emploi à légumes de France	
Morgan OYAUXT		Directeur des affaires sociales	
Nadia JOUBERT	MSA	Directrice des statistiques, études et Fonds	
Marc PARMENTIER	MSA	Chef du département statistique-cotisations	03/06/2022
Isabelle EYNAUD-CHEVALIER	Prism'emploi	Déléguée générale	03/06/2022
Sébastien ARCHI		Directeur des affaires économiques	10/06/2022
Isabelle MAZZA	Prism'emploi	Directrice de l'action territoriale	
Rémi RIPET	Agence RH L'emploi local	Président, gérant Armandie RH	10/06/2022
Patricia LEVREL	Breizh intérim	Directrice des opérations	07/09/2022
Yann CADIO	Presta Breizh	DRH	07/09/2022
Mathieu OURLIAC	Groupe CAMINAREM	PDG	07/09/2022
Julien CASENAVE	BPS intérim	PDG	07/09/2022
Anne DUARTE		Cheffe d'agence	

Corinne Bourdais	Agri intérim	PDG	07/09/2022
Didier GARCIA	Adéquat	Directeur régional	12/09/2022
Patrice VINET	Synergie	Directeur régional	09/09/2022
Mathieu DECRON		Responsable Pays de la Loire	
Isabelle ONILLON	Manpower	Directrice de secteur	09/09/2022
Corinne LELONG	La coopération agricole	Directrice des affaires sociales et de la formation	17/06/2022

Pays de la Loire			
BERTEAUX Régis	DRAAF Pays de la Loire	chef de l'unité filières animales –référent emploi	11/05/2022 21/06/2022 21/06/2022
Benoit JACQUEMIN	DRAAF Pays de la Loire	Directeur régional	21/06/2022
Marie-Pierre DURAND	DREETS Pays de la Loire	Directrice régionale	21/06/2022
Vincent RAGOT	Pôle Emploi Pays de la Loire	Responsable Statistiques, Études et Évaluation	21/06/2022 21/06/2022
Dominique de Gryse		Directeur régional adjoint	

Benoît DRAPEAU	Association régionale des Missions locales des Pays de la Loire	Directeur	
Antoine THIBERGE	Maraîchers Nantais	Directeur général	21/06/2022
Nadine BOURASSEAU		Présidente de la commission emploi maraîchère	
Jean-Pierre GOUVAZE	InterLoire	Responsable relations filière - Vins du Val de Loire	22/06/2022
Gaëlle LIHARD		Directrice adjointe	

Benoit AUPECLE	ELIORESEAU	Directeur	22/06/2022
Pascal JOUSSE	FRSEA	Vice-président service de remplacement	
Jean-Charles GAZEAU	Les Vergers Gazeau	Co-gérant	
Franck PARNAUDEAU	FRSEA - AREFA	Chargé de mission emploi formation	
Dominique LAUNAY	LIGERIAA	Délégué général	22/06/2022
Isabelle GUILLOTEL	CNADEV	Déléguée générale	

Christelle BAUDET	Galliance	Directrice des ressources humaines	
Jérôme SANZ	LDC Groupe	Directeur des ressources humaines	
Christophe ROUDAUT	Conseil Départemental 44	Responsable entreprises emploi	22/06/2022
Nouvelle Aquitaine			
Philippe DE GUENIN	DRAAF Nouvelle Aquitaine	Directeur régional	27/06/2022
Marie France PERILLAT		Référente emploi	
Fabien GRANDJEAN	DREETS Nouvelle Aquitaine	Adjoint au chef de pôle travail	27/06/2022
Sophie LAURET	société BANTON LAURET	Co-gérante	27/06/2022

Blandine ROUSSERIE	Groupement d'employeur	Responsable	27/06/2022
Emilie ETCHEVERY	FDSEA 47	Directrice	28/06/2022
Christian GUILBARD	ANEFA Poitou Maritime	Agriculteur, vice-président	28/06/2022
Khadija ZEGHLOUL		Directrice	
Cyril ROCHE	MSA Poitou	Conseiller	
Linda GHARIANI	Conseil Départemental 33	Cheffe du bureau « inclusion active »	28/06/2022
Christine HERNANDEZ		Chargée de mission RSA	
Manuel LENGET	Le Grenier des Gastronomes	Chef d'entreprise	28/06/2022
Bretagne			
Sandrine MOUTAULT	DRAAF Bretagne	Adjointe SREFAA	11/07/2022
Michel STOUMBOFF	DRAAF Bretagne	Directeur régional	11/07/2022
Anne GRAILLOT	DREETS Bretagne	Directrice régionale adjointe	11/07/2022
Frédéric SEVIGNON	Pôle emploi Bretagne	Directeur régional	11/07/2022
Philippe PAULHIAC	Pôle Emploi Bretagne	Responsable partenariats	11/07/2022
Gwenola COMMEUREUC		Chargée des partenariats	11/07/2022
Jennifer VERDIER		Chargée des relations entreprises	11/07/2022

Nadège BONNY		Chargée d'insertion	11/07/2022
Jean-Claude FOUCRAUT	FRSEA BZH	Eleveur porcin	
Sylvie ROUDAUT	FNSEA	Commission employeur	
Thomas LIGAVAN	AREFA BZH	Animateur régional	11/07/2022
Jean-Bernard GUYOT	ABEA	Chef de projet, chargé de communication	11/07/2022
Philippe QUILLON	Coopératives agricoles de l'Ouest	Administrateur SICA Saint Pol du Léon	11/07/2022
Jean-Marc LEROUX	Fédération régionale des	Délégué régional	12/07/2022
Marc KERANGUEVEN	CERAFEL	Président	12/07/2022
Gilbert BROUDER	Les maraîchers d'Armor	Président	12/07/2022
Jean-Yves ABGRALL	Bretagne Plants	Directeur	12/07/2022
Philippe REVILLARD	Terre de Saint-Malo	Président	23/07/2022
Occitanie			
Philippe DERRIEN	DRAAF Occitanie	Référent emploi	10-
Antoinette BALOCCO	ANEFA 82	Animatrice	10/10/2022
Yvon SARRAUTE	GAEC « La ferme des	Exploitant, responsable professionnel	10/10/2022

Nicolas VIDAL	Espace emploi agricole	Chargé de mission	10/10/2022
Liliane MERCIER	FNSEA Occitanie	Chargée de mission emploi formation	10/10/2022
Bastien ESPINASSOUS	DREETS Occitanie	Chef du Pôle 3E	11/10/2022
Thierry DUCHENNE	SUDVINBIO	Directeur	11/10/2022
Olivier GOUE		Directeur adjoint	
Margot HUET		Ingénierie conseil viticole	
Nicolas RICHARME		Président	
Philippe BARDOU	FDSEA 34	viticulteur	11/10/2022
Cédric SAUR	MSA Languedoc	Président, viticulteur	11/10/2022
Florent GUHL	DRAAF Occitanie	Directeur	12/10/2022
Thierry LEMERLE	Pôle emploi Occitanie	Directeur régional	12/10/2022
Pascal MATHEUS		Chargé de mission	
Catherine GUILBAUDEAU		Directrice territoriale 32-65	
Gérald TESTARD		Directeur d'agence	
Philippe SOURSOU		Directeur territorial 34	
Céline CHAUVET		Directrice territoriale déléguée 34	

Sandrine PLATA		Conseillère gestion des droits	
Yamina LAGHOUATI		Référente métiers	
Lionel SABATIER		Conseiller gestion des droits	
Valérie BASTOUL	Vignerons coopérateurs Occitanie	Directrice	12/10/2022
Marie Agnès GARCIA	MSA Languedoc	Directrice générale	13/10/2022
Clément BAREAU		Directeur des territoires	
Karine AMARANT		Directrice adjointe protection sociale	
Frédéric BERTIN		Sous-directeur	
Florence TANCHE		Assistante sociale Beaucaire	
Hervé GARCIA		Conseiller entreprise	
Guy MONTOYA		Coordonnateur Lunel	

Annexe 3 : Liste des sigles utilisés

ANEFA/AREFA/ADEFA : Association Nationale/Régionale/Départementale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture

ANIA : Association nationale des industries alimentaires

ARE : allocation d'aide au retour à l'emploi

BP REA : Brevet Professionnel Responsable d'entreprise agricole

BMO : enquête Besoins de Main d'Œuvre

CAF : caisse d'allocations familiales

CDD/I : Contrat à Durée Déterminée / Indéterminée

CEP : Centre d'Études et de Prospective

CGAAER : Conseil Général de l'Alimentation, de l'Agriculture et des Espaces Ruraux

CQP : certificat de qualification professionnelle

DARES : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

DRAAF : Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt

DREETS : Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

ETA : Entreprises de Travaux Agricoles

ETP : Equivalent Temps Plein

ETT : Entreprise de Travail Temporaire

GE : groupement d'employeurs

GEIQ : groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification

GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

GRH : Gestion des Ressources Humaines

IAA : industries agricoles et alimentaires

INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques

MASA : Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire

MO : Main d'Œuvre

MSA : Mutualité Sociale Agricole

NAF : nomenclature d'activités française

OCAPIAT : Opérateur de Compétences pour la Coopération agricole, l'Agriculture, la Pêche, l'Industrie Agroalimentaire et les Territoires

PE : Pôle Emploi

RSA : Revenu de Solidarité Active

SMIC : salaire minimum de croissance

UE : Union Européenne

URSSAF : Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales

VAE : validation des acquis de l'expérience

Annexe 4 : Principaux documents consultés

AGRESTE : chiffres et données N°6 ; Bilan annuel de l'emploi agricole (BAEA) Résultats 2019 et estimations 2020 – mai 2021.

CEP : NESE N°45 relatif aux « Emplois précaires en agriculture », établi par Jean-Noël Depeyrot, Axel Magnan, Dominique-Anne Michel, Catherine Laurent – septembre 2019.

CEP : Analyse N°145 relatif à « Actif'Agri : transformations des emplois et des activités en agriculture » établi par Vanina Forget, Bruno Hérault, Jean-Noël Depeyrot, Muriel Mahé, Estelle Midler, Mickaël Hugonnet, Raphaël Beaujeu – novembre 2019.

CEP : « Actif'Agri : transformations des emplois et des activités en agriculture : emplois précaires en agriculture » établi par Jean-Noël Depeyrot (coord.), Axel Magnan, Dominique-Anne Michel, Catherine Laurent – 2019.

CESE : AVIS sur proposition de la commission permanente "Travail et Emploi" relatif aux Métiers en tension - Janvier 2022.

CGAAER : rapport n° 20 090 « nouvelles formes de travail en agriculture », établi par Béatrice Frécenon, Jean-Marie Marx et Nicolas Petit – Juillet 2021.

Dares : résultats N°45 ; « Les tensions sur le marché du travail en 2021 » établi par Moustapha Niang (Dares), Fanny Chartier et Frédéric Lainé (Pôle emploi) – septembre 2022.

Dares : analyses N°18 ; « Quels sont les usages des contrats courts ? Pratiques et points de vue d'employeurs et de salariés » établi par Véronique Rémy et Véronique Simonnet – mai 2021.

Dares : analyses N°26 ; « Quelles sont les conditions de travail qui contribuent le plus aux difficultés de recrutement dans le secteur privé ? » établi par Thomas Coutrot – juin 2022.

FRANCE STRATEGIE : Document de travail n°2016-06 relatif à « L'emploi saisonnier : enjeux et perspectives » Rapporteurs Sandrine Aboubadra-Pauly, Lucie d'Artois, Nicolas Le Ru – juillet 2021.

FRANCE STRATEGIE et Dares : Rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications « Les Métiers en 2030 » établi par Cécile Jolly, Jean Flamand, Boris Le Hir, Martin Rey (France Stratégie), Alexis Eidelman, Camille Cousin, Aurore Desjonquieres (Dares) - Mars 2022

MASA : Panorama des industries agroalimentaires, chiffres et indicateurs clés – février 2022.

Pôle Emploi : ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES « la moitié des demandeurs d'emploi qui retrouvent un emploi le font dans un domaine professionnel différent de celui initialement recherché » par Amine Chamkhi, Frédéric Lainé, Olivier Rodriguez – juillet 2022.

RIA N° 845 : « Abattage-découpe : des outils de plus en plus intelligents » par Adrien Cahuzac – juin 2022.

Annexe 5 : Droits à indemnisation chômage pour les profils types, avant et après réforme

		Année 1												1680	Année 2												SJR	TAUX ARE	DUREE (cf. simulateur)	CAPITAL					
		janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre		janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre	janvier	février							
3 mois 1 période							1680	1680	1680											1680	1680	1680													
règl. Déc. 2021																													30,55 €	22,91 €	330	7 560,00 €			
règlem. 2017																													54,49 €	34,48 €	185	6 379,27 €			
3 mois 2 périodes							1680	1680												1680	1680	1680													
règl. Déc. 2021																													30,18 €	22,63 €	334	7 560,00 €			
règlem. 2017																													45,41 €	30,81 €	185	5 700,55 €			
4 mois 1 période							1680	1680	1680	1680										1680	1680	1680	1680												
règl. Déc. 2021																													30,76 €	23,07 €	437	10 080,00 €			
règlem. 2017																			OD 1	are	are	are	are	are	are	are	are	are	are	are	are	54,19 €	34,36 €	124	4 261,16 €
4 mois 2 périodes							1680	1680			1680	1680								1680	1680	1680	1680												
règl. Déc. 2021																													30,55 €	22,91 €	330	7 560,00 €			
règlem. 2017																			OD 1	are	are	are	are	are	are	are	are	are	are	are	are	53,33 €	34,02 €	126	4 286,10 €
6 mois 1 période							1680	1680	1680	1680	1680	1680	are	are	are	are	are	are	are	1680	1680	1680	1680	1680	1680										
règl. Déc. 2021																			OD 1												54,78 €	34,60 €	184	6 366,80 €	
règlem. 2017																			OD 1												44,92 €	30,62 €	187	5 725,49 €	
6 mois 3 périodes							1680	1680			1680	1680	are	are	1680	1680	are	are	1680	1680	are	are	1680	1680	are	are	1680	1680							
règl. Déc. 2021																			rejet	rejet	rejet	rejet	OD	reprise	reprise	reprise	reprise	rechgmt sera	33,27 €	24,95 €	303	7 560,00 €			
règlem. 2017																			rejet	OD	reprise	reprise	reprise	reprise	reprise	reprise	reprise	un rechgmt sera	54,19 €	34,36 €	124	4 261,16 €			

Source : L Pfeiffer et F Bendjebbour (Pôle emploi) et CGAAER

Un saisonnier travaillant de manière récurrente 3 mois consécutivement dans l'année (travaux de cultures maraîchères de printemps/été, cueillette de fruits en arboriculture, certains travaux dans l'industrie de transformation et les coopératives...), rémunéré au SMIC (1680 €) verrait son ARE passer de 34,48 à 22.91 € par jour. Sa durée maximale d'indemnisation, à compter d'octobre de l'année 2, passerait de 185 à 330 jours. Son capital disponible passerait de 6379 à 7650 €

Annexe 6 : Calendrier des travaux saisonniers agricoles en Maine-et-Loire

Votre calendrier des travaux saisonniers agricoles en Maine-et-Loire



ARBORICULTURE

- Suivi et entretien des cultures
- Récolte
- Station fruitière

HORTICULTURE/ PEPINIERE
(fleurs, plantes en pot, arbres, fruitiers, arbustes)

- Plantes en pot à massif
- Plantes en pot à massif
- Arbres et arbustes
 - Multiplication année 1
 - Culture année
 - Horticulture hors sol
 - Multiplication
 - Entretien des cultures
 - Expédition
 - Hortensia

VITICULTURE

- Suivi et entretien des cultures
- Suivi et entretien des cultures
- Récolte

MARAICHE

- Asperges
- Asperges
- Céleris raves
- Choux pomme
- Echalotes
- Endives
- Meions
- Poireaux
- Radis botte/ autres légumes botte
- Salades
- Salades

GRANDES CULTURES

- Chanvre semence
- Millet
- Mais semence
- Plantes médicinales
- Semences potagères
- Tahac

Tasks and Timeline:

- January:** Taille (Arbiculture), Conditionnement (Horticulture), Repiquage (Horticulture), Préparation de commandes (Horticulture), Arrachage - préparation de commandes (Viticulture), Semis (Viticulture), Semis (Maraîchage), Récolte (Maraîchage).
- February:** Eclaircissement (Arbiculture), Conditionnement (Horticulture), Tuteurage- étiquetage (Horticulture), Plantation - rempotage - préparation de commandes (Viticulture), Rempotage (Viticulture), Rempotage (Maraîchage), Récolte (Maraîchage).
- March:** Conditionnement (Horticulture), Préparation de commandes (Horticulture), Semis- greffage (Viticulture), Plantation - rempotage - préparation de commandes (Viticulture), Rempotage (Viticulture), Rempotage (Maraîchage), Récolte (Maraîchage).
- April:** Conditionnement (Horticulture), Semis (Viticulture), Rempotage (Viticulture), Rempotage (Maraîchage), Récolte (Maraîchage).
- May:** Conditionnement (Horticulture), Bouturage (Viticulture), Rempotage - entretien des cultures (Viticulture), Rempotage (Viticulture), Rempotage (Maraîchage), Récolte (Maraîchage).
- June:** Bouturage (Viticulture), Rempotage (Viticulture), Rempotage (Maraîchage), Récolte (Maraîchage).
- July:** Bouturage - écuissage - greffage (Viticulture), Rempotage - entretien des cultures (Viticulture), Rempotage (Viticulture), Rempotage (Maraîchage), Récolte (Maraîchage).
- August:** Bouturage - greffage (Viticulture), Rempotage - entretien des cultures (Viticulture), Rempotage (Viticulture), Rempotage (Maraîchage), Récolte (Maraîchage).
- September:** Bouturage- greffage (Viticulture), Rempotage - entretien des cultures (Viticulture), Rempotage (Viticulture), Rempotage (Maraîchage), Récolte (Maraîchage).
- October:** Rempotage - entretien des cultures (Viticulture), Rempotage (Viticulture), Rempotage (Maraîchage), Récolte (Maraîchage).
- November:** Rempotage - entretien des cultures (Viticulture), Rempotage (Viticulture), Rempotage (Maraîchage), Récolte (Maraîchage).
- December:** Rempotage - entretien des cultures (Viticulture), Rempotage (Viticulture), Rempotage (Maraîchage), Récolte (Maraîchage).

Information: Cliquez saisonnier d'informations pour découvrir

Cliquez sur chaque tâche saisonnière pour avoir plus d'informations sur le poste et découvrir les offres d'emploi



BON A SAVOIR :

BON A SAVOIR :
Les activités saisonnières varient selon les conditions météorologiques ce qui influence sur le début et la durée de la saison. En fonction des tailles des entreprises, il peut vous être demandé de travailler sur plusieurs activités saisonnières.

