



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

« IDENTIFIER LES OBSTACLES A LA MOBILITE DES TRAVAILLEURS DE  
L'AGRICULTURE ET DES ESR : RECHERCHER ET DEVELOPPER DES  
ALTERNATIVES »

Ou

*Mobilité dans le secteur agricole*

RAPPORT SUR LES ENQUETES



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

## SOMMAIRE

Partie 1 : Le contexte de la mission	3
Partie 2 : Conclusions générales et plan d'actions	6
Introduction	6
Encourager la mobilité en vue de créer des emplois	6
Exemples positifs relevés lors des entretiens	8
Mise en place de réseaux	8
Valorisation des expériences en matière de mobilité sur le marché de l'emploi	8
Le potentiel des travailleurs de retour au pays	9
Mise en œuvre d'un plan d'action	9
Partie 3 : La politique de l'Union Européenne	12
La stratégie européenne pour l'emploi	12
La crise bancaire – il est temps d'agir	12
La promotion de la mobilité	13
Le programme PROGRESS	14
Règles européennes en matière de mobilité	15
Partie 4 : Restitution des entretiens	19
Restitution	19
Rapports nationaux	25



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

## Partie 1 : Le contexte de la mission

Le présent rapport émane d'un projet pour lequel l'EFFAT a obtenu un cofinancement de la Commission européenne, suite à la présentation de sa candidature à un appel à propositions.

L'objet de l'étude pour lequel ce rapport est présenté porte sur :

- Dans un premier temps, poursuivre l'identification des obstacles à la mobilité, et à les examiner au cas par cas au plus près des réalités de terrain. Si l'objectif est d'éliminer les freins à la mobilité, il faut les connaître au préalable.
- Dans un second temps, tenter de formuler des propositions afin de trouver les réponses adéquates pour éliminer ces obstacles, dans un cadre transnational où le poids des cultures est prédominant.

Parmi les outils qui doivent permettre une identification plus précise et des réponses, 4 aspects sont pris en compte :

- Elaborer une enquête complémentaire à celles existantes, dans les différents Etats membres dans lequel le sujet est d'une importance plus grande, dans l'agriculture et les entreprises de services ruraux (ESR). Cette enquête inclut l'analyse de documents (réglementation juridique, positions des partenaires sociaux, informations sur web sites)
- Restitution des résultats de cette enquête de « tables rondes » décentralisées regroupant les principaux acteurs des pays concernés par ce projet. Ce sont les affiliés locaux de l'EFFAT (membres du comité de pilotage) qui auront en charge cette restitution (relais locaux).
- Communication des conclusions et des décisions au niveau européen (dont Comité sectoriel de dialogue social) et dans les Etats membres, au niveau des différentes institutions et à tous les partenaires sociaux européens et nationaux.
- Réalisation d'un web-site et la diffusion d'un Cdrom pour compléter la stratégie de diffusion des résultats.

Atteindre ces objectifs généraux et opérationnels suppose :

- Une analyse pertinente de la situation des nouveaux Etats membres (Roumanie – Bulgarie – Pologne – Tchéquie) au moyen d'entrevues sur la base d'un questionnaire, avec :
  - Les partenaires sociaux nationaux ;
  - Les ministères du travail ;
  - Les administrations et agences pour l'emploi ;
  - Le réseau EURES ;
  - Des associations en charge des questions liées au sujet (à identifier par nos affiliés nationaux).



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

- Une analyse pertinente des pratiques des anciens Etats membres (notamment : Allemagne – Espagne – France – Italie – Pays-Bas – Royaume-Uni) et un recensement des bons exemples, y compris dans d'autres secteurs d'activité ;
- Le développement de synergies et d'une coopération entre les acteurs des secteurs « agriculture », zones rurales et tourisme ;

Les analyses portent à la fois sur la mobilité interne (au sein d'un même Etat) et externe (migration).

L'ensemble des pays énoncés ci-dessus a été visité, en présence d'organisations et/ou de structures que les partenaires ont eux-mêmes sollicitées. Nous les en remercions vivement.

Il n'a pas toujours été possible de réunir l'ensemble de ces organisations, mais la présence de celles qui ont pu participer témoigne de l'importance qu'elles accordent à cette thématique. Il est vrai que la mobilité, au niveau européen, évolue dans des proportions encore relativement faible au regard des objectifs proposés par la Commission. Ce premier constat est probablement à mettre en relation avec de nombreux facteurs<sup>1</sup>, parmi lesquels, notamment, le comportement de certains acteurs (entreprises, en particulier, mais aussi administrations) représente sans nul doute un frein essentiel au développement d'une mobilité, souvent pour motif économique, dans un cadre relativement contraint.

*«La mobilité est synonyme de perfectionnement professionnel et s'inscrit donc, que ce soit de façon formelle ou non, dans la logique de la formation tout au long de la vie. Cependant, il faut faire attention à ne pas présenter la mobilité comme une panacée face aux effets des restructurations. Il ne faut pas sous-estimer la difficulté de la mobilité qui souvent ne fonctionne même pas au niveau national. En effet, une mobilité réussie est une mobilité choisie et reposant sur des qualifications.» (Propos extraits du rapport « mobilité en Europe – des pistes pour l'avenir » rédigé par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.)*

C'est dans cet esprit que le projet présenté à la commission, et accepté il y a maintenant deux ans, a été conçu.

Nos premières observations démontrent toutefois que ce concept de la mobilité est relativement éloigné des réflexions des décideurs dans le secteur agricole en Europe, en particulier parce que ce secteur nécessite le recours à une main d'œuvre saisonnière, où, le plus souvent, les qualifications ne sont pas reconnues, les conditions de travail sont encore trop fréquemment ignorées. Pourtant, les partenaires sociaux interrogés, conscients des problématiques que ces manquements entraînent, sont souvent à l'initiative de propositions d'amélioration, tandis que leur place, dans les débats et réflexions des décideurs politiques, n'est pas toujours reconnue à leur réelle capacité d'implication et de contributions. C'est probablement un axe que la Commission européenne devra traiter à l'échelle européenne pour enrichir les solutions qui visent à atteindre des objectifs de mobilité encore souvent éloignés.

---

<sup>1</sup> De nombreuses études en témoignent



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

Un second axe important est proposé dans le projet accepté par la Commission de l'UE : la mise en place de relais locaux :

Les membres du comité de pilotage s'engagent, dans le cadre et pour la durée de ce projet, à prendre en charge toute action qui nécessite une présence sur place. Ainsi, ces membres deviennent naturellement des « relais locaux », qui se composent de douze membres, correspondant au nombre de membres du comité de pilotage en charge du déroulement de ce projet.

Leur rôle est le suivant :

- Rechercher les contacts nationaux (régionaux et/ou locaux) nécessaires au bon déroulement de la phase de préparation « Etude » ;
- De transmettre les rapports d'analyse et de propositions de plans d'actions nationaux en vue de contribuer à leur enrichissement et à leur validation ;
- De présenter l'accord de principe non contraignant qui vise à ce que l'ensemble des acteurs susmentionnés s'engage à s'inscrire dans un réseau permettant d'évaluer les effets du projet (les engagements principaux consistent en la tenue de tables rondes annuelles et la production d'un bilan et des actions correctives éventuelles à mettre en œuvre, localement). Les signataires de cet accord constituent de facto un réseau dont les principales missions sont :
  - La mise en œuvre conjointe des plans d'actions nationaux ;
  - La tenue de tables rondes en vue de produire le bilan des actions mises en œuvre
- De permettre l'exécution des programmes d'actions nationaux en collaboration avec les membres signataires de l'accord de principe non contraignant ;
- De s'assurer du suivi des actions et de leurs résultats.

Un bilan est présenté dans ce rapport, auxquels sont joints les plans d'actions nationaux.

Un site internet a été créé, comme outil de référence visant à :

- Transmettre les informations initiales en notre possession ;
- Diffuser les résultats de l'étude et les plans d'actions ;
- Fournir une information actuelle sur le déroulement du projet (newsletters) ;
- Concevoir un lieu d'échanges ;
- Publier les résultats des tables rondes annuelles ;
- Transmettre toute information nouvelle se rapportant au sujet.

Un chapitre traite de ce point, et présente la structure de ce site.



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

## Partie 2 : Conclusions générales et plan d'actions

### Introduction

Lorsque l'on discute de mobilité dans l'agriculture, c'est plus particulièrement de la main-d'œuvre saisonnière que l'on parle. Ces discussions restent vagues et recèlent plusieurs malentendus. Dans l'agriculture, il n'existe pas de définition uniforme du terme travail saisonnier. Ainsi, dans certains pays, une période d'emploi de huit mois est considérée comme travail saisonnier, tandis que dans d'autres pays, le travail saisonnier se limite à une embauche de trois ou six mois en tant qu'ouvrier lors des récoltes.

Très fréquemment, le travail saisonnier est aussi assimilé au travail migrant. Ceci occulte le fait que, dans de nombreux pays, beaucoup de salariés locaux effectuent un travail saisonnier dans l'agriculture. Suite à l'assouplissement des règles de libre-circulation des travailleurs, il devient de plus en plus difficile de connaître le nombre de travailleurs migrants dans un pays ou au niveau transfrontalier. La non-disponibilité de ces statistiques ne signifie toutefois pas que les problèmes sont résolus. Même après l'ouverture complète des frontières, les travailleurs saisonniers migrants doivent bénéficier d'une protection contre l'arbitraire et l'exploitation.

Les travailleurs et travailleuses provenant de pays tiers forment une autre catégorie de travailleurs migrants qui est en train de se constituer dans l'Union européenne. Jusqu'à présent, leur présence se limitait aux pays périphériques de l'Europe (à savoir des Ukrainiens en Pologne ou des ressortissants sud-américains en Espagne). Ce phénomène se propage toutefois à l'agriculture dans d'autres régions européennes. La proposition de directive de la Commission européenne sur le travail saisonnier en trace la voie.

### Encourager la mobilité en vue de créer des emplois

Si l'approche de la Commission consistant à stimuler la mobilité en vue de la création d'emplois venait à se concrétiser, il faudrait intervenir à différents niveaux :

Ce concept englobe toutes les formes de mobilité des salariés, notamment

- La *mobilité professionnelle* (changement de poste à l'intérieur de l'entreprise ou changement d'entreprise et
- La *mobilité géographique* (aller s'établir dans une autre région ou un autre pays).

Dans l'agriculture européenne, trois dimensions de la phase transitoire d'un statut vers un autre pourraient être envisagées :

- La mobilité professionnelle – changement de statut d'un travailleur saisonnier devenant salarié permanent
- La promotion dans l'entreprise – avancement des saisonniers accédant à des postes de cadre
- La mobilité géographique en acceptant une mission (saisonnière) dans d'autres régions.



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

A l'heure actuelle, c'est sur ce dernier cas de figure que se concentrent les débats. Pour les deux premiers, les mesures d'encouragement ne restent que lacunaires bien qu'à cet égard il existe de nombreuses possibilités. Jusqu'à récemment encore, les salariés saisonniers dans l'agriculture effectuaient des tâches simples lors des récoltes ou de l'entretien des plantations.

A mesure que les structures du travail saisonnier se consolident, un processus rampant mais bien visible de différenciation au sein des travailleurs saisonniers commence à émerger. Ainsi, les travailleurs saisonniers effectuent aujourd'hui des tâches plus qualifiées, telles que la gestion du travail migrant ou la distribution de produits agricoles. Compte tenu de l'évolution démographique actuelle on prévoit une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, en particulier dans les zones rurales d'Europe occidentale, ce qui ouvre de nouvelles perspectives aux travailleurs migrants qui ont ainsi la possibilité d'accéder à des emplois permanents. De ce fait, on peut aujourd'hui parler d'une européanisation du marché de l'emploi dans l'agriculture.

Cette évolution a d'autres conséquences dont les décideurs doivent tenir compte :

#### ✓ Mise en œuvre de normes sociales

Des normes sociales doivent être mises en œuvre dans les domaines suivants :

- Conclusion de conventions collectives
- Logements dignes et convenables
- Signature de contrats de travail
- Respect de la législation du travail
- Respect des règles en matière de santé et de sécurité
- 

#### ✓ Assurance-retraite

Les régimes européens d'assurance-retraite ne sont pas compatibles ; par ailleurs, la plupart des travailleurs saisonniers ne sont pas affiliés à un régime d'assurance-retraite et ne cotisent donc pas. Déjà à moyen terme, ceci provoquera un appauvrissement des salariés et des retraités et, en conséquence, la paupérisation de régions rurales entières.

#### ✓ Placement

Dans ce secteur d'activités, la criminalité est extrêmement répandue. Pour y remédier, il faudra développer un système permettant aux seules agences de placement certifiées d'être actives dans ce segment. Ou alors on revient à un service public de l'emploi.



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

### Exemples positifs relevés lors des entretiens

Entre temps, il existe un nombre important d'exemples positifs qui permettent de défendre les salariés saisonniers migrants, à savoir :

- Le label de qualité « travail saisonnier équitable » (DE)
- Organisation européenne des travailleurs migrants (DE)
- Service d'information et de conseil de l'ÖGB (AT)
- Différentes campagnes d'information (ES, DE, France/bus<sup>2</sup> allant à la rencontre des travailleurs saisonniers, etc.). Il existe également des maisons de travail saisonnier dans des communes (initiatives de collectivités territoriales avec les partenaires sociaux en France, sorte de « guichet unique » ouverts pendant la saison)
- Activités de formation. En France, il existe un accord qui permet l'accès à une formation qualifiante jusqu'à un an de durée, dont le coût est pris en charge, et le travailleur, payé, qui peut s'effectuer après une certaine ancienneté dans des travaux saisonniers en agriculture. La demande doit être faite dans l'année après le dernier contrat.

### Mise en place de réseaux

Lors des nombreuses « tables rondes » organisées dans les différents pays, nous avons souligné que les activités du projet « *Mobilité* » auraient déjà dû être organisées dans le passé. Nous avons aussi estimé que d'autres rencontres sont importantes et nécessaires. Toutefois, la phase analytique doit aboutir à des mesures concrètes devant être réalisées conjointement par les partenaires sociaux et l'Etat ou partiellement dans le cadre de structures similaires à un partenariat social. Ce paquet de mesures pourrait englober la création de réseaux d'information plus efficaces ou de réseaux sociaux visant à perfectionner les stratégies de sensibilisation et d'intégration.

### Les expériences en matière de mobilité sur le marché de l'emploi doivent être valorisantes

Ce qui est particulièrement important, c'est la formation des travailleuses et des travailleurs ainsi que les preuves de leur qualification. A cet égard, les partenaires sociaux à l'échelon européen ont fait un pas important en concluant un accord portant sur la mise en place de l'Agripass. Il faudra maintenant veiller à assurer la diffusion de cet instrument à la fois au niveau européen, national et régional.

*Il faudra plus particulièrement mettre l'accent sur la reconnaissance des capacités acquises dans d'autres pays en tant que partie de l'apprentissage informel.*

---

<sup>2</sup> Système spécifique permettant d'amener les travailleurs sur le lieu de travail, et de les reprendre



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423





EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

### Le potentiel des travailleurs de retour au pays

Jusqu'à présent, les pays d'origine des travailleurs migrants étaient satisfaits du fait qu'une grande partie de leur main-d'œuvre travaillait à l'étranger. Ceci atténuait les pressions sur leur marché du travail tout en assurant des transferts financiers en faveur des régions les plus pauvres des pays d'origine. Mais entretemps, certains pays, notamment la Pologne, se plaignent du fait que des pourvoyeurs de travail agiles et mobiles d'Europe occidentale viennent chez eux « à la pêche pour épuiser » leur marché du travail. Dans la réalité, les pays d'origine perdent de cette manière de nombreux travailleurs plus jeunes, mobiles et souvent bien qualifiés. En même temps, les familles des travailleurs migrants sont confrontées à de graves problèmes en raison de l'absence prolongée durant des semaines voire des mois des personnes de référence du foyer. A cet égard, les communes d'origine des travailleurs sont interpellées ! Elles devraient participer à la mise en place de réseaux sociaux, en coopération avec les œuvres sociales des Eglises ou d'autres organisations caritatives en vue de venir en aide aux familles concernées sous forme de conseil et d'assistance.

La question du retour dans le pays des travailleurs migrants est tout à fait sous-estimée. Les problèmes sont multiples :

- *De plus en plus souvent, des rapports font état de fait qu'à Berlin on trouve un nombre croissant de ressortissants d'Europe centrale et orientale parmi les sans domicile. Ils ne trouvent ni travail ni logement en Allemagne, craignent toutefois de retourner dans leur pays de peur d'être taxés de « ratés ».*
- *Nombreux sont les travailleurs migrants qui, durant des années, effectuent des tâches en-dessous de leurs qualification professionnelle, ce qui mène à une déqualification. Ainsi, ils se heurtent fréquemment à des problèmes lorsqu'ils souhaitent se réinsérer dans leur pays d'origine.*

Pour assister ceux qui rentrent dans leur pays, toute une panoplie de mesures peut être envisagée. Il peut s'agir de simples activités d'information ou alors de mesures de suivi et d'assistance, voire de formation.

### Mise en œuvre d'un plan d'action

En vue de la réalisation des objectifs politiques : compte tenu de l'augmentation de la mobilité, il faut d'une part éliminer les obstacles existants et, d'autre part, mettre en place, voire perfectionner, les mesures d'encouragement. A cet égard, les acteurs du projet proposent un instrument qui permettra de mieux développer et de mettre en œuvre les mesures appropriées. L'instrument « plan d'action » doit permettre aux trois acteurs les plus importants, à savoir les salariés, les employeurs et les autorités publiques à agir ensemble.

L'établissement et la réalisation de plans d'action à l'échelon national représente un pas important sur la voie de l'amélioration de la mobilité.



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



### Implication des partenaires importants

- Structures importantes :

Partenaires sociaux, même les organisations regroupant les petits agriculteurs, ministères, services public de l'emploi, EURES

- Partenaires

Organisations caritatives des Eglises actives dans le domaine du travail migrant, organisations sociales ou organismes publics chargés de la lutte contre le travail au noir.

La formulation de tels plans doit tenir compte des situations nationales respectives. Elle doit toutefois englober les quatre premiers domaines thématiques. Ces plans doivent aussi comprendre des mesures communes prises par les organisations d'employeurs et les organisations syndicales, ainsi que des actions séparées. Ces plans doivent être communiqués au Comité sectoriel, afin qu'il puisse les évaluer.

### Proposition de structure d'un plan d'action

Ce plan est subdivisé en quatre domaines d'action :

1. Observation
2. Information
3. Mobilisation
4. Inclusion

- Première phase : l'observation

Contenu/Thèmes	Responsabilités/Compétences	Moyens
Nombre, origine des travailleurs	Partenaires sociaux	Réunion annuelle de bilan
Recensement des normes sociales	Ministères	Informations sur les associations européennes
Présentation de l'application des normes sociales et du respect des conditions de travail légales		Information du Comité du dialogue sectoriel
Mobilité en tant qu'instrument pour la promotion de l'emploi		
Situation de ceux qui retournent dans leur pays		



**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

- Deuxième phase : l'information

Thèmes/Contenus	Responsabilités/Compétences	Moyens
Information des salariés et employeurs sur: <ul style="list-style-type: none"><li>- La situation générale</li><li>- Les droits et obligations</li><li>- Possibilités de sanctions</li><li>- Offres telles que des activités de formation</li><li>- Placements « propres »</li></ul>	Partenaires sociaux Ministères  Service public de l'emploi	Médias papier Internet par ex. : <ul style="list-style-type: none"><li>- le partenaire social</li><li>- Agri-info.eu</li><li>- Agripass</li></ul>

- Troisième phase: la mobilisation

Contenus/thèmes	Responsabilités/compétences	Moyens
Création de réseaux Formulation d'une charte  En faveur de normes sociales  En faveur de conventions collectives	Partenaires sociaux  Ministères et administration	Séminaires, conférences  Internet  Conventions collectives,  Formulation de normes minimales légales

- Quatrième phase : l'inclusion

Objectifs/contenus/thèmes	Responsabilités/compétences	Moyens
Lancement d'initiatives locales/régionales	Partenaires sociaux, ministères, services de l'emploi, institutions européennes	Diffusion régulière d'informations  Niveau régional – européen  Séminaires, conférences  Internet  Articles à l'échelon sectoriel Publications



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

## Partie 3 : La politique de l'Union européenne

### La stratégie européenne pour l'emploi

La stratégie européenne pour l'emploi (SEE) met, entre autres, l'accent sur l'augmentation de l'ampleur et de l'intensité de la mobilité de la main-d'œuvre. Ainsi, on estime qu'il est indispensable que les salariés utilisent mieux les possibilités existantes en matière d'emploi et que les employeurs s'adaptent à la dynamique économique.

Dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi, les services publics de l'emploi (SPE) ont été chargés de réaliser les objectifs en matière de politique d'emploi. Ils sont responsables de la mise en œuvre des volets les plus importants de la stratégie européenne pour l'emploi et les mesures nationales qui y sont liées, par exemple l'approche de la flexicurité et l'initiative « De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois », qui étaye la stratégie européenne pour l'emploi.

La promotion du marché de l'emploi relève des seules prérogatives des Etats membres, la Commission européenne ayant toutefois un droit de regard par le biais de la méthode ouverte de coordination, sans pouvoir de codécision. Les Etats membres lui notifient les progrès réalisés dans le domaine de la politique de l'emploi. Elle analyse ensuite ces rapports et formule des propositions.

### La crise bancaire – il est temps d'agir

La crise bancaire a contraint l'Union européenne à définir une action commune dans le domaine de la politique de l'emploi. En décembre 2008, le Conseil européen a adopté un plan européen pour la relance économique<sup>3</sup>, destiné à limiter les effets sociaux de la crise. Au printemps 2009<sup>4</sup>, les axes prioritaires suivants en matière de politique d'emploi ont été fixés :

- Maintien des emplois, création de nouveaux emplois et promotion de la mobilité,
- Amélioration des compétences et leur adaptation à la demande du marché de l'emploi,
- Facilitation de l'accès à l'emploi.

Ce concept englobe toutes les formes de mobilité de l'emploi, notamment :

- la *mobilité professionnelle* (changement de poste au sein d'une entreprise ou changement d'entreprise) et
- la mobilité géographique (déménagement dans une autre région ou un autre pays)

---

<sup>3</sup> COM(2008)800, Décembre 2008

<sup>4</sup> 7800/1/09 REV1 Conclusion de la Présidence du Conseil européen à Bruxelles du 19 et 20 mars 2009



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

## La promotion de la mobilité

Par mobilité, on entend le passage d'un travailleur d'un état à un autre, par exemple, le passage d'une période de chômage ou d'inactivité à une situation d'emploi ou vice-versa, la transition de la scolarité vers la vie professionnelle pour les jeunes, de la vie professionnelle vers la formation continue pour adultes, vers des activités privées ou même la retraite. Il peut aussi s'agir de changement des conditions d'emploi (la transformation d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ou l'accès à un nouveau poste de travail avec un revenu différent).

En vue d'assurer un accompagnement social de ce marché mobile de l'emploi, la Commission européenne a développé un nouveau concept intitulé « flexicurité ». Ce concept doit permettre de concilier les besoins des employeurs et des salariés, à savoir la flexibilité et la sécurité. Pour les travailleurs, ceci doit leur faciliter le passage sans difficulté d'un emploi à un autre sans que la compétitivité de l'entreprise en pâtisse. De cette manière, le modèle social européen peut être maintenu.

Les salariés doivent être flexibles pour garder leur emploi ou en trouver un autre. Selon la Commission, les « mauvaises » nouvelles, telles que les restructurations d'entreprises ou les renégociations des conventions collectives, suscitent un sentiment d'instabilité ou de peur de perdre les acquis sociaux.

Plusieurs études sur le thème de la mobilité (juillet 2008)<sup>5</sup> que la Commission européenne a fait réaliser ainsi qu'un avis du Comité économique et social européen (mars 2009)<sup>6</sup> fournissent des informations sur les motivations et obstacles à la mobilité géographique et professionnelle. Elles en arrivent à la conclusion que la situation actuelle en matière de mobilité n'est pas parfaite et que le bien-être d'un grand nombre d'Européens pourrait être amélioré s'ils pouvaient mieux profiter de la mobilité intra-européenne.

Si l'on veut renforcer la mobilité des salariés, de nombreux obstacles doivent au préalable être supprimés. Outre le fait que les salariés ne sont pas entièrement convaincus des avantages de la mobilité, ils sont aussi confrontés à certaines difficultés. En général, ce sont des difficultés d'ordre juridique et administratif, mais aussi des problèmes de disponibilité et de prix de logements, des difficultés à trouver un emploi pour le/la partenaire, de non-portabilité des droits de retraite, les barrières linguistiques et de reconnaissance des qualifications dans d'autres Etats membres.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> « Mobilité géographique dans l'UE : la mobilisation de ses avantages sociaux et économiques »,

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langld=fr&catld=89&newsld=385>;

Mobilité professionnelle dans l'UE : mobilisation de ses avantages sociaux et économiques, juillet 2008 :

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langld=fr&catld=89&newsld=386>;

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catld=113&langld=fr>

14 2009/C 228/03 : Avis du Comité économique et social européen sur le thème « Identification des entraves substantielles à la mobilité sur le marché intérieur du travail » du 25 mars 2009

<sup>6</sup> CESE

<sup>7</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catld=540&langld=fr>



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

Par ailleurs, ces études contiennent des recommandations de stratégies politiques et de mesures visant à stimuler la mobilité, à savoir :

- valorisation des expériences en matière de mobilité sur le marché du travail,
- mise en place de mécanismes d'information plus efficaces et de réseaux sociaux en vue d'améliorer les stratégies de sensibilisation et d'intégration,
- rôle stratégique de l'inclusion de tous les acteurs, y compris les autorités, les partenaires sociaux et les services de l'emploi dans les Etats membres.

Pour améliorer la situation, la Commission a présenté un plan d'action en faveur de la mobilité pour la période 2007 – 2010.

Ce plan d'action contient les objectifs suivants :

- Amélioration du cadre réglementaire et des procédures administratives actuels dans le domaine de la mobilité de la main-d'œuvre ;
- Fourniture d'appuis stratégiques à la mobilité par le biais des autorités publiques à tous les niveaux ;
- Renforcement du rôle d'EURES (Service d'emploi européen), devant faire fonction d'instrument essentiel pour l'encouragement de la mobilité des salariés et de leurs familles ;
- Sensibilisation de l'opinion publique sur les avantages et opportunités de la mobilité.

Ce plan d'action a été concrétisé par un programme en 15 points<sup>8</sup>.

### Le programme PROGRESS

PROGRESS, le programme européen pour l'emploi et la solidarité sociale, a été créé en vue de soutenir financièrement la mise en œuvre des objectifs de l'Union décrits dans l'Agenda social dans les domaines de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances. L'Agenda social est mis en œuvre par le biais de la combinaison de plusieurs instruments, à savoir la législation communautaire, l'application de la méthode ouverte de coordination dans différents secteurs politiques et les incitations financières provenant notamment du Fonds social européen. Dans la pratique, PROGRESS soutient :

---

<sup>8</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0773:FIN:DE:PDF>



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

- La mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi (1<sup>er</sup> volet)
- L'application de la méthode ouverte de coordination dans le domaine de la protection sociale et de l'intégration sociale (2<sup>ème</sup> volet)
- L'amélioration de l'environnement professionnel et des conditions de travail, y compris la santé et la sécurité sur le lieu de travail (3<sup>ème</sup> partie)
- L'application réelle du principe de non-discrimination dont la mise en œuvre doit être encouragée dans toutes les politiques communautaires (4<sup>ème</sup> volet)
- L'application effective du principe de l'égalité des chances entre hommes et femmes à encourager dans toutes les politiques communautaires (5<sup>ème</sup> volet).

### Règles européennes en matière de mobilité

Pour l'essentiel, il existe deux formes de travail transfrontalier :

- Un salarié est envoyé/détaché par son entreprise dans un autre pays pour y travailler,
- Un salarié à la recherche d'un travail cherche un emploi dans un autre pays, auprès d'une entreprise implantée dans ce pays.

C'est plus particulièrement dans le domaine du détachement que la Commission européenne a estimé que des règles sont nécessaires. Aussi a-t-elle fait adopter la directive sur le détachement :

- *Directive détachement*

L'objectif de cette directive vise à créer un cadre juridique pour le Marché intérieur européen dans le domaine des services. Les articles 47 (2) et 55 du Traité de l'Union (nouvelle numérotation) en constitue la base juridique. La directive contient des règles pour l'application de dispositions dans la législation du travail des Etats membres concernant les conditions de travail des salariés détachés par un employeur établi dans l'UE dans un autre pays de l'UE en vue d'y effectuer des services.

En ce qui concerne la libre-circulation des travailleurs, la situation juridique est très claire ; en effet, c'est la législation du pays dans lequel le travailleur a un contrat et où il travaille qui s'applique. Par contre, pour le détachement de salariés dans le cadre de la prestation transfrontalière de services, il n'existe pas d'unité de lieu entre l'endroit de prestation temporaire de services et le champ d'application territorial de la législation du travail applicable au contrat de travail. C'est cette *transnationalisation* qui justifie le besoin d'une législation européenne réglant le détachement des salariés (considérants 3 à 6 de la directive 96/71/CE).

Cette directive doit éviter que des salariés ne travaillent pas pendant une période plus longue dans un Etat membre donné sur la base d'un contrat qui n'est pas régi par le code du travail du pays en question :



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

*« Le droit communautaire ne s'oppose pas à ce que les États membres étendent le champ d'application de leur législation ou les conventions collectives de travail conclues par les partenaires sociaux à toute personne effectuant un travail salarié, y compris temporaire, sur leur territoire, même si l'employeur est établi dans un autre État membre; que le droit communautaire n'interdit pas aux États membres de garantir le respect de ces règles par les moyens appropriés. »*

(Considérant 12, directive 96/71/CE)

Dans l'arrêt « Rush Portuguesa » (CJ, Affaire C-113/89 du 27 mars 1990), la Cour de Justice européenne s'appuie sur ce principe.

La disposition principale de la directive détachement assure, sur le plan du droit du travail, une égalité de traitement entre salariés détachés dans un pays et les salariés du pays d'accueil pour ce qui concerne certains aspects relatifs aux conditions de travail pour autant qu'ils sont fixés par des dispositions législatives, réglementaires et administratives ou par des conditions collectives du travail. L'Article 1<sup>er</sup> (1) de la directive énumère les domaines dans lesquels le droit du pays de destination doit être appliqué au salarié détaché, à savoir :

- a) les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos;
- b) la durée minimale des congés annuels payés;
- c) les taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires; le présent point ne s'applique pas aux régimes complémentaires de retraite professionnels;
- d) les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire;
- e) la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;
- f) les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes;
- g) l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination.

Dans un premier temps, l'article 3 (1) prévoit uniquement une transposition obligatoire pour les activités de construction énumérées dans l'annexe de la directive. L'Etat membre est toutefois libre d'élargir l'application à d'autres branches régies par des conventions collectives (article 3 (10)) et d'imposer des conditions de travail et d'emploi concernant des matières autres que celles visées au paragraphe 1 premier alinéa, dans la mesure où il s'agit de dispositions d'ordre public.

Des dérogations sont prévues pour les travailleurs hors du secteur du bâtiment, lorsqu'ils sont uniquement détachés pour quelques jours pour assurer le montage du produit fourni par leur employeur (article 3 (2)). Les Etats membres peuvent prévoir d'autres dérogations pour les travailleurs dont le détachement ne dépasse pas un mois; ceci ne vaut toutefois pas dans le domaine de la mise à disposition transfrontalière de travailleurs.



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423





EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

L'article 3 (7) prévoit que les paragraphes 1 à 6 de l'article 3 ne font pas obstacle à l'application de conditions d'emploi et de travail plus favorables pour les travailleurs.

Il est à noter que le catalogue énuméré à l'article 3 (1) ne couvre pas l'accès au système d'assurance social du pays dans lequel le travailleur est détaché. Durant les 24 premiers mois de détachement, les dispositions de l'article 12 (1) du règlement (CE) 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale sont applicables, c'est-à-dire que le travailleur détaché restera soumis à la législation sociale de son pays d'origine.

- Directive sur le travail saisonnier

A partir de 2011 (au plus tard le 30 avril 2011), les travailleuses et travailleurs bénéficieront pleinement du droit de libre circulation au sein de l'Union européenne. Néanmoins, la migration professionnelle reste mal réglementée. Pour cette raison, la Commission européenne planche depuis déjà un certain temps sur une nouvelle directive qui doit autoriser le recours à la main-d'œuvre saisonnière de pays tiers. La Commission a présenté un document à ce sujet le 13 juillet 2010.<sup>9</sup>

Les éléments essentiels de cette proposition de la Commission sont les suivants :

- Les travailleurs saisonniers de pays tiers non communautaires et/ou leurs employeurs potentiels peuvent déposer une demande de travail et de séjour pour effectuer un travail saisonnier. La durée maximale de l'autorisation ne dépassera pas 6 mois.
- A la fin de la période de travail, c'est-à-dire après 6 mois, le travailleur saisonnier est tenu de retourner dans son pays d'origine.
- Le projet prévoit aussi un « permis multi-saisonnier », valable pour trois saisons consécutives.
- Il n'existe aucune limitation à certains domaines.
- Les administrations du travail doivent s'assurer que les besoins en travailleurs saisonniers ne peuvent pas être couverts par des travailleurs autochtones ou des ressortissants de l'UE. Toutefois : un tel « permis multi-saisonnier », valable pour une période de trois ans, remettrait en question ces analyses préalables des administrations du travail.
- Les dispositions légales, les conventions collectives et les règles en matière de rémunération de l'Etat membre d'accueil doivent aussi s'appliquer aux travailleurs saisonniers. Le principe d'égalité est applicable.
- Les employeurs ne respectant pas leurs obligations contractuelles à l'égard des travailleurs saisonniers doivent être sanctionnés et ne pourront plus recourir à des travailleurs saisonniers de pays tiers pendant une ou plusieurs années.

---

<sup>9</sup> Projet de directive présentée par la Commission au Parlement et au Conseil établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants des pays tiers aux fins d'un emploi saisonnier – COM(2010) 379 FINAL – du 13 juillet 2010 (abrégé directive sur les travailleurs saisonniers).



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

- Selon les plans de la Commission, les Etats membres doivent transposer cette directive dans un délai de 24 mois.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> ÖGB, Bureau européen, Bruxelles, juillet 2010



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

## Partie 4 : Restitution des entretiens

Dix Etats membres ont été sollicités pour appréhender la situation du secteur : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Espagne, France, Italie, Pologne, Roumanie, Tchéquie.

Les entretiens se sont déroulés à partir d'un questionnaire représentant les bases des discussions sans exhaustivité. Les comptes-rendus de ces questionnaires sont joints en annexe au présent rapport, et sont retraités de sorte à développer 12 questions plus fréquemment discutées lors des rencontres, et complétés d'un point plus ouvert, dans lequel figurent plusieurs propositions.

### Restitution

Le secteur agricole présente une situation particulière au sens où ses activités font appel à une proportion importante de travailleurs saisonniers. Cette donnée structurelle mérite d'être soulignée, car c'est elle, pour l'essentiel, qui motive une mobilité croissante, principalement désormais d'origine externe (travailleurs migrants). Toutefois, le qualificatif « mobilité » s'inspire davantage du terme « flexibilité », et dont le contenu s'avère finalement éloigné du concept précisé dans le contexte de la mission (perfectionnement professionnel).

La majorité des travailleurs est sous statut « saisonnier », répondant ainsi à une logique économique sectorielle. En Autriche, un travailleur saisonnier bénéficie d'un contrat de 6 mois de résidence, assorti d'un permis. La Belgique et la France emploient, toutes deux, une proportion très élevée de travailleurs saisonniers d'origine étrangère, principalement en Belgique.

Au sein des nouveaux Etats membres (Bulgarie, Pologne, Roumanie, Tchéquie), la réalité est un peu différente : en Pologne, le recours à des travailleurs saisonniers migrants est devenu comparable à celui observé dans les Etats membres plus anciens, tandis que son voisin, la Tchéquie, utilise des travailleurs saisonniers migrants du fait d'une faible mobilité des travailleurs nationaux. En Bulgarie et en Roumanie, nous observons une tendance : plutôt considérés comme Etats pourvoyeurs de main d'œuvre, ces deux pays évoluent désormais (depuis trois ans environ) vers un recours plus important de travail saisonniers en provenance de pays tiers. Il n'existerait aucune statistique à ce sujet, et cela apparaît anormal dans la mesure où l'arrivée de travailleurs migrants (en provenance de pays tiers) est soumise à des conditions précises et des accords intergouvernementaux. De plus, le cas de la Roumanie est particulier dans la mesure où les autorités veulent, en même temps, protéger des emplois pour les travailleurs nationaux et laisser une plus grande liberté aux employeurs, dans le recrutement de travailleurs étrangers. Il est vrai qu'avec plus de 4 millions de Roumains à l'extérieur du pays, la question de la mobilité prend une acuité particulière.

La question de la mobilité est transversale à l'ensemble des pays étudiés. Cette mobilité puise ses sources dans plusieurs causes :



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

- Insuffisance du nombre de personnes qualifiées ;
- Emplois vacants induits ;
- Relative faiblesse de la mobilité des travailleurs nationaux ;
- Vieillesse de la population ;
- Nomadisme entre secteurs ;
- Restructurations à venir (vers entreprises de services, notamment).

Ces différentes causes se remarquent dans l'ensemble des pays interrogés, dans certains cas avec une importance accrue. Plusieurs pays tentent des réponses :

- Plan d'avenir (Belgique) (salaires, classifications, prévention, formation)
- Plans annuels (Bulgarie) : orientés surtout sur des bilans des mesures prises par différentes institutions ;
- Accords transnationaux (Bulgarie et Allemagne – Roumanie et Chine) ;
- Création d'un secrétariat d'état à la mobilité (Roumanie)

D'une manière assez générale, la mobilité est relativement faible dans l'ensemble des pays étudiés, si ce n'est que la mobilité « imposée » par des choix économiques pour les travailleurs migrants. Les différentes réponses recensées peuvent être complétées par des mesures portant sur :

- L'idée de la création d'un label ;
- La prise en charge de la nourriture par l'employeur ;
- Site internet spécifique pour les travailleurs rapatriés.

*Toutefois ces pratiques d'accueil ont, semble-t-il, une portée limitée.*

En définitive, la question de la mobilité est transversale à l'ensemble des pays étudiés, pour des raisons structurelles et pour laquelle les réponses apportées sont peu lisibles et visibles par les travailleurs concernés. En matière de conditions de travail, il y a unanimité dans les réponses : elles sont généralement mauvaises, voire très mauvaises si l'on considère le comportement, quelquefois, d'employeurs dont l'objectif principal est la maximisation du profit (entreprises qui recrutent dans leur pays pour envoyer des travailleurs dans les pays d'accueil), la réduction des coûts d'exploitation (non respect des droits) au prix d'un développement d'une concurrence déloyale. Dans certains cas, le travail à temps partiel n'est plus permis. Ces dysfonctionnements s'ajoutent par ailleurs à des conditions de travail sectorielles souvent difficiles, par la nature des activités. Il est probable que ces conditions constituent un frein essentiel à la mobilité des travailleurs, tant nationaux que migrants, ces derniers ne disposant que d'un choix de solutions limité pour améliorer leurs conditions de vie. Dans le chapitre des conditions de travail, il n'y a pas un thème qui prédomine sur un autre. S'agissant des salaires, les pratiques sont très diverses, tandis que l'accent est souvent mis sur la discrimination au regard des travailleurs migrants.



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

Pourtant, plusieurs études tentent de démontrer que l'arrivée de travailleurs migrants n'engendre pratiquement aucune pression sur les salaires des pays d'accueil.

La richesse des différents systèmes de protection sociale européens est un élément déterminant pour les candidats à la migration. Si cette diversité représente sans nul doute un levier, elle peut constituer un frein majeur dans certains cas. C'est ainsi que des pratiques nationales peuvent entraver une mobilité choisie, pourtant porteuse d'efficacité. Les situations décrites lors des interviews en sont révélatrices :

- En matière d'assurance maladie : les conditions d'accès aux soins de santé sont souvent illisibles pour un travailleur migrant, d'autant qu'il existe des pratiques où les cotisations prélevées sur les salaires, à charge du salarié, sont payées au pays d'origine. Dans d'autres cas, l'accès au soin est ouvert dès le 1<sup>er</sup> jour de travail. Les prestations en espèces sont calculées différemment, en fonction du pays d'accueil, mais, en Espagne, par exemple, les salariés du secteur agricole reçoivent 50% de moins que les salariés des autres secteurs. La Roumanie, pays progressant vers la voie d'accueil de travailleurs étrangers, ne réalise pas de suivi sur les questions de la protection sociale. Enfin, dans un cas, le droit d'accès est conditionné à l'apprentissage du pays d'accueil.
- En matière de droit à la retraite : des situations difficiles existent, telle celle où des travailleurs saisonniers migrants ayant consacré une grande part de leur vie active dans un autre pays, ne peuvent recevoir de pension. La comptabilisation des droits est souvent conditionnée à une durée de contrat minimale : Allemagne, Italie. En France, dès que le salarié cotise à hauteur de l'équivalent d'un trimestre (200 heures de travail payé sur la base du salaire minimum), ses droits à la retraite sont validés.
- En matière d'indemnisation du chômage : les conditions d'indemnisation du chômage sont propres à chaque Etat, et sont généralement très différentes entre les pays interrogés.

Ces quelques constats nous amènent à formuler une réflexion, d'ailleurs impulsée par un participant lors d'un entretien : peut-on imaginer un système de protection sociale harmonisé à l'échelle de l'UE, spécifique au travail saisonnier ?

La question de la formation professionnelle constitue un véritable paradoxe. A plusieurs occasions, l'insuffisance de qualification a été soulignée, générant une offre d'emplois excédentaire. Pour autant, la formation professionnelle, pour les travailleurs migrants et saisonniers, est globalement absente des réponses compatibles avec un développement harmonieux de la mobilité. Parallèlement, autre paradoxe, les diplômes ne sont pas reconnus. A ce stade des observations, il devient évident que Agripass est alors un outil adapté. Mais en même temps, se pose aussi la question la mise en œuvre de l'accord de 2002, portant sur la formation professionnelle. Toutefois, dans ce paysage contradictoire, des pratiques se démarquent : en Espagne, par exemple, un organisme (regroupant les exploitations agricole) est chargé de mesurer les besoins et d'apporter les réponses. Certes, cet organisme subit les effets d'une crise profonde en Espagne, mais le modèle mérite d'être étudié au même titre que la proposition faite sur le sujet de la couverture sociale. Au final, il s'agit de traiter et d'harmoniser les conditions de travail, de couverture sociale et de formation continue du travailleur saisonnier,



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

à l'échelle européenne, avec un autre angle d'approche que le seul élément apportant de la flexibilité.

Le manque de formation professionnelle à destination de ce public constitue également, selon nous, un frein important à la mobilité. D'autres freins ont été auto diagnostiqués par les personnes interrogées.

Pour faciliter la lecture, nous proposons de les regrouper en 6 thèmes :

- Rôle des organisations syndicales :
  - Faiblesses des organisations syndicales dans les pays d'Europe Orientale ;
  - Insuffisance de travail collectif entre organisations syndicales dans l'UE
- Conditions de travail :
  - Insuffisance de personnels qualifiés
  - Grande diversité des demandes des employeurs au sein de l'UE
  - Formation obsolète et compétences non actualisées des formateurs
  - Manque de formation
  - Mauvaises conditions salariales
  - Salaire minimum inexistant dans de nombreux Etats membres
  - Faiblesse d'offres d'emplois qualifiés
  - Manque d'harmonisation entre Etats membres
- Communication :
  - Manque d'information des salariés
  - Utilisation des langues d'origine dans les pays d'accueil
- Couverture sociale :
  - Couverture sociale insuffisante et très diversifiée
- Administration :
  - Bureaucratie importante
  - Insuffisance de moyens de contrôle au niveau national, et de coopération entre les administrations des Etats membres
  - Limitation d'accès au marché du travail, dans certains Etats membres, pour Roumanie et Bulgarie
  - Législation européenne moins contraignante
- Respect de la législation :
  - Agir davantage et mieux sur l'illégalité

En revanche, nous relevons plusieurs leviers de nature à favoriser la mobilité :

- Développement de bons rapports avec institutions nationales
- Echanges partenariaux avec organisations syndicales d'autres Etats membres



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



- Qualifications et reconnaissance des expériences dans l'UE (Agripass)
- Maintien des conditions salariales en cas de changement de poste

A noter que ces leviers ont tous été cités par des nouveaux Etats membres.

Les relais locaux proposés dans le projet ont été observés dans 4 Etats membres :

Bulgarie	Espagne	Italie	Roumanie
Conseil pour la migration, les partenaires sociaux sont intégrés. Pour l'agriculture il y a un réseau pour la mobilité	COAG – regroupe des exploitations agricoles – plus de 300 bureaux au niveau national, a pu consolider un modèle d'embauches agricoles	Les travailleurs migrants ont un réseau (amis, famille) à travers lequel ils fournissent des travailleurs, le patronat italien.	Relations épisodiques avec des organisations syndicales de pays d'accueil

Mais la mobilité est finalement peu suivie au sein des Etats membres interrogés. Seuls 3 d'entre eux ont signalé des actions particulières (ce qui ne signifie pas que les autres ne mènent aucune action) :

Belgique	Bulgarie	Roumanie	France
Les saisonniers restent de plus en plus en Belgique	Mesures pour les gens qui se déplacent, à priori bien utilisées	Création récente d'un secrétariat d'Etat à la mobilité	Organisme paritaire de gestion de l'emploi au niveau national, décliné en région, qui organise des bourses pour l'emploi. Mise en réseau (web site) mise en œuvre d'actions innovantes (organisation transport entre ville et campagne, fournit des informations, par exemple. Outil toutefois non adapté à une mobilité transnationale

Dans le même ordre d'idée, la mobilité semble rarement prise en charge si l'on se réfère à la seule réponse obtenue auprès d'un seul Etat membre.

Peut-être existe-t-il un lien entre cette absence de prise en charge et l'inexistence apparente quant à la représentation des salariés migrants saisonniers dans les pays d'accueil. Il est vrai que la structure des exploitations (très petites tailles) ne se prête pas facilement à la représentation





syndicale, mais ils sont nombreux ceux qui considèrent que cette représentation est d'une réelle importance.

Les commentaires qui suivent sont développés dans chaque rapport national. Plusieurs informations nous ont été fournies, en lien direct ou non avec la thématique de la mobilité :

ETAT MEMBRE	INFORMATION/COMMENTAIRE
Allemagne	Le marché européen du travail ne peut être utilisé pour compenser les faiblesses des marchés du travail nationaux. La mobilité doit être repensée et définie, et, enfin, aller au-delà de la mobilité des travailleurs étrangers. Le marché européen doit être accompagné d'avantages visibles pour l'employé et liés à la mobilité. En particulier, le secteur agricole est un domaine qui est particulièrement sous la menace de ces «mentalités de pièces de rechange en baisse.»
Autriche	Il doit y avoir un débat sur la politique agricole. Beaucoup d'emplois vont se développer dans le domaine du service, au niveau européen. Les syndicats ne sont guère représentés dans les sociétés de services.
Bulgarie	Nous pouvons reprocher aux partenaires sociaux de ne pas avoir agi plus tôt. Nous devons garder les gens qualifiés. Nous devons connaître les conditions d'accueil des migrants
Espagne	Il y a 11 ans tous les migrants allaient dans le secteur agricole – dès qu'ils pouvaient, ils changeaient de secteur (construction par exemple). Depuis 2007, la population de salariés agricoles n'a cessé de diminuer mais, avec la crise, le secteur semble trouver un nouvel intérêt. Il existe une forte attente pour unifier au mieux les CCN – conditions essentielles : meilleures prestations, unification en 1 seule CCN – cela évitera tous les freins que nous avons cités
Italie	Que peuvent faire les partenaires sociaux? - Les négociations des contrats pour les travailleurs agricoles - Les partenaires sociaux peuvent fournir des orientations pour la politique et l'administration.
Roumanie	Le départ massif de travailleurs pour l'étranger a considérablement favorisé un niveau de chômage plutôt bas.
Tchéquie	Le syndicat ne souhaite pas la mobilité des travailleurs étrangers parce qu'ils travaillent pour des salaires très bas et ne sont pas très intéressés à faire pression sur les employeurs. Depuis que le taux de chômage est 10 % (environ 500 000 chômeurs) dans la République tchèque, le gouvernement a commencé un programme pour renvoyer des travailleurs étrangers en échange du paiement des billets d'avion.







EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

## RAPPORTS NATIONAUX



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

## MOBILITE : RESUME ENTRETIEN - ALLEMAGNE

(Document renseigné à partir de la proposition de méthode présenté à GRAZ, fin juin 2010).

*1 - Deux types de travailleurs : Saisonniers de courte durée et travailleurs de longue durée.*

*2 - Repérer la mobilité des autochtones, des communautaires et extra communautaires et la mobilité professionnelle.*

Les employeurs sont confrontés à des défis énormes. En Allemagne, 8,8% sont des travailleurs étrangers, l'agriculture emploie 6% de la population. La question est maintenant que nous voulons promouvoir la mobilité et trouver des solutions adéquates. En Allemagne il y a, actuellement, d'autres problèmes pour attirer des travailleurs en nombre suffisant.

En outre, il n'y a pas assez de personnes qualifiées dans le domaine de l'agriculture. Il y a beaucoup d'emplois vacants qui ne sont pas pourvus par le marché intérieur, sur lequel l'employeur est sans doute aussi à blâmer. Il tente de combler ces postes vacants avec des gens d'autres pays.

Les organisations syndicales ont manifesté un grand intérêt sur le sujet. L'objectif est d'assurer la mobilité dans des conditions équitables. Les risques et les effets secondaires de la mobilité sont à éviter autant que possible. Des conseils et des informations sont donnés par les offices nationaux pour les travailleurs à se préparer à ce qui les attend dans d'autres pays.

La situation actuelle est telle que les travailleurs saisonniers ont été contraints à des travaux saisonniers à des qualifications différentes, même si elles ont parfois des qualifications d'un niveau supérieur.

En Allemagne, respecter les règles sociales serait un avantage concurrentiel. Pour l'instant, l'Allemagne est en concurrence avec les pays de l'UE, par exemple, sur le salaire minimum. Par comparaison, l'Allemagne tire la courte paille et les travailleurs vont travailler ailleurs.

*3 - Accueil des travailleurs : Logement- Intégration*

L'un des objectifs majeurs du marché du travail est de pourvoir les postes vacants. Pendant des années, on a tenté de prédire les tendances et d'accueillir les travailleurs saisonniers dans le marché du travail pour garder l'avenir de la libre circulation et la concurrence à l'esprit. La mobilité est suffisamment soutenue par des financements. En outre, il existe déjà des projets qui apportent des travailleurs de l'extérieur de l'Allemagne. En Allemagne et au sein de l'UE, la migration est gérée de manière différente selon les Etats membres, et les pays de destination sont déterminés par le montant des salaires versés.

Au Danemark, la formule magique "des emplois intéressants, des salaires attractifs pour retenir les travailleurs" est utilisée pour les travailleurs étrangers et l'intégration est durable sur le marché national. Ce n'est pas un mystère.



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

"*En été sur le lac, en hiver dans la neige*» : c'est une initiative de la chaîne de l'emploi dans l'industrie hôtelière permettra de créer des emplois durables. D'autres initiatives peuvent fonctionner avec des travailleurs dans le Mecklembourg-Poméranie occidentale au cours de l'hiver, afin de ne pas les perdre. Les qualifications du pays d'origine ne sont pas considérées. Des initiatives pourraient être parrainées pour des projets pilotes dans le domaine de la saison.

Jusqu'à présent, personne ne peut observer que les professionnels agricoles sont promus. L'emploi saisonnier peut être utilisé comme un pont pour un emploi à plus long terme.

Avec le service des agents privés, il y aura des conséquences incalculables. Les agences nationales de l'emploi en collaboration avec EURES représentent un intermédiaire neutre entre les travailleurs et les employeurs, que les agents privés ne sont pas toujours.

Le label ou « sceau » est une idée que PECO et IG BAU ont tenté de mettre en œuvre. Il a suscité un intérêt considérable, en particulier parmi les travailleurs. Le sceau est basé sur les exigences légales et définit des exigences claires. Mais dans l'ensemble, il ya des résistances de mise en œuvre par les employeurs.

L'approche d'EURES d'aller dans les pays pour essayer de recruter, est correcte, mais il y a des expériences si différentes. Par exemple, des agents privés danois viennent en Pologne pour faire de bonnes affaires. Les agences d'emploi ne fournissent que le « reste ».

#### *4 - Conditions de travail, prise en charge, informations.*

Les conditions de travail sont généralement mauvaises.

Dans quelle mesure la main-d'œuvre saisonnière peut être considérée comme un travail intéressant ? Pour l'image qui existe dans l'agriculture (travail physique lourd, etc.), ce n'est plus vrai. L'attractivité des professions est, bien sûr, en grande partie sur les salaires, mais pas seulement. Les jeunes ont également besoin de chercher des perspectives professionnelles et personnelles dans les professions agricoles et ont besoin d'une sécurité sociale pour l'avenir.

Seule une petite partie de la population de l'UE est mobile. Les principales raisons d'aller vers d'autres pays, c'est la rémunération et les conditions de travail. Il est clair que tout doit être fait pour attirer la main-d'œuvre dans l'agriculture et aussi en l'Allemagne.

En fait, l'Allemagne a une mauvaise image dans d'autres pays. La fermeture des frontières après l'adhésion, et les conditions salariales y ont contribué. L'amélioration de l'image doit passer par l'amélioration des conditions.

Un travail saisonnier dans l'agriculture doit être lié à la qualification, qui est différente pour d'autres domaines comme le tourisme. Le champ des options individuelles n'est pas abordé. Par exemple, on peut identifier les voies et les possibilités de développement des travailleurs saisonniers en identifiant l'expérience individuelle.



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

En outre, il ya le problème que le travail saisonnier n'est pas enregistré et ne joue donc aucun rôle dans les politiques d'intégration. Il n'ya aucun lien entre le travail agricole et la migration, et il est donc hors de toute considération politique. Une des principales conclusions, dès lors, est de trouver des données statistiques.

Du rapport de l'emploi agricole allemand, des chiffres sont extrapolés à partir de 2.000 entreprises. De nombreux domaines tels que l'agriculture, les services, ne sont pas couverts. Les observations statistiques ne sont pas une question de partenaires sociaux.

L'intégration doit aussi concerner les partenaires sociaux. À quoi s'attendre et que souhaitez-vous pour les travailleurs saisonniers en matière d'intégration? Comment vous assurez-vous du bien être des travailleurs saisonniers? Comment mettre en œuvre une intégration, si par exemple ont installé 500 travailleurs roumains temporaires pour trois mois dans un village de 250 habitants?

Nous avons besoin d'une solution à court terme pour les travailleurs saisonniers et une solution à moyen terme pour la main-d'œuvre aux besoins du secteur agricole.

#### *5 - Protection sociale : Sécurité sociale, retraite. Quelles sont les conditions ?*

Dans l'UE, il existe de nombreux modèles différents de sécurité sociale. Nous avons le problème, par exemple, de travailleurs polonais, qui ont consacré leur vie à travailler en tant que travailleurs saisonniers et qui n'ont pas de retraite.

En outre, il ya également les travailleurs qui relèvent de la règle des 50 jours de leur système d'assurance.

Les conditions dans les pays d'origine concernant la sécurité sociale sont très difficiles. Il ne s'agit pas à la base, de réticence des employeurs, mais d'un manque, et des réglementations imprécises dans les pays d'origine des travailleurs.

L'assurance maladie allemande prévoit que la pension est payable uniquement à partir d'un emploi sur 50 jours. Toutefois, ces contributions ne sont pas suffisantes pour générer une pension transférable. Il y a donc un gros problème pour les travailleurs saisonniers migrants à récupérer leurs droits.

En conséquence, un système de sécurité européenne pour les travailleurs saisonniers doit être créé pour harmoniser les droits.

#### *6 - Formation : Professionnelle, technique ?*

#### *7 - Quels sont les obstacles à la mobilité ?*

Un terme très important est le partenariat social. À la fin de ce projet, il doit être clair que nous voulons travailler ensemble. En Europe, tout ce qui n'est pas protégé par les partenaires sociaux s'arrête. Il s'agit de soutenir uniquement les actions.



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

Les entrepreneurs et leurs employés fournissent leurs propres qualifications. Ils forment leur propre personnel. Ce processus doit être accompagné politiquement. Et les partenaires sociaux demandent d'abandonner cette politique, peu importe à quel niveau.

Un gros problème, surtout dans les pays d'Europe orientale, est la faiblesse des syndicats et donc la domination du capitalisme.

7 – a) – Quels sont les leviers favorisant la mobilité ?

8 - *Est-ce qu'il y a une mobilité liée au changement climatique ?*

9 - *Réseaux locaux : est-ce qu'il en existe ?*

10 - *Quelle pratique de suivi de la mobilité ?*

11 - *Y a-t-il des accords avec les employeurs sur la prise en charge de la mobilité ?*

12 – *Représentation des travailleurs nationaux dans les pays d'accueil*

13 – *Autres informations*

Les priorités suivantes ont été discutées lors du débat précédent :

- L'emploi pour le secteur agricole revêt une importance majeure
- Causes de la mobilité
- Instruments nationaux tels que les normes sociales et la qualification (On ignore encore où la formation est utilisée pour intégrer les travailleurs saisonniers dans le marché national.)
- Médiation (on ne sait pas comment elle va évoluer après 2011)
- La protection sociale
- Intégration

L'intégration par la qualification est difficile, si les travailleurs ne sont pas employés de façon permanente.

L'Union européenne comprend que la mobilité du travail reste fortement liée aux critères d'indemnisation. Les travailleurs en provenance d'autres pays sont recrutés pour combler les lacunes et les pénuries sur le marché intérieur.

Le marché européen du travail ne peut être utilisé pour compenser les faiblesses des marchés du travail nationaux. La mobilité doit être repensée et définie, et, enfin, aller au-delà de la mobilité des travailleurs étrangers. Le marché européen doit être accompagné d'avantages visibles pour l'employé et liés à la mobilité. En particulier, le secteur agricole est un domaine qui est particulièrement sous la menace de ces «mentalités de pièces de rechange en baisse.»



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

## MOBILITE : RESUME ENTRETIEN - AUTRICHE

(Document renseigné à partir de la proposition de méthode présenté à GRAZ, fin juin 2010).

*1 - Deux types de travailleurs : Saisonniers de courte durée et travailleurs de longue durée.*

En Autriche, est distingué :

- Travailleur saisonnier avec maximum 6 mois de résidence et de permis
- Les pêcheurs avec maximum 6 semaines.

Les prestataires de services sont des sociétés étrangères qui opèrent en Autriche. Le nombre n'est pas connu.

*2 - Repérer la mobilité des autochtones, des communautaires et extra communautaires et professionnelle.*

*3 - Accueil des travailleurs : Logement- Intégration*

Dans l'agriculture autrichienne, il ya maintenant 30 000 travailleurs saisonniers. Une demande supplémentaire d'environ 1.000 travailleurs est formulée. Il existe une demande, en particulier dans les cultures spéciales. Il est déjà difficile de répondre à la demande de quotas aujourd'hui. Avec l'autorisation des employés, les nouveaux pays adhérents, comme la Slovénie, la Pologne, de préférence, les besoins ne sont pas bien couverts. Des demandes supplémentaires peuvent être accordées en provenance de l'ex-Yougoslavie.

*4 - Conditions de travail, prise en charge, informations.*

Comme les travailleurs saisonniers sont recrutés?

On ne sait pas comment les travailleurs sont recrutés. Souvent, le recrutement a lieu au moyen de contacts informels privés.

Si cela est prévu dans la convention collective, de la nourriture gratuite et l'hébergement sont fournis. Jusqu'à présent, les travailleurs saisonniers travaillent également à temps partiel. Ce n'est plus possible désormais, les travailleurs saisonniers doivent maintenant travailler à temps plein.

*5 - Protection sociale : Sécurité sociale, retraite. Quelles sont les conditions ?*

En fait, les cotisations des employés seraient payées au pays d'origine, mais c'est un frein à la mobilité. La couverture sociale est prise en compte après 6 mois (retraite et assurance-chômage). L'Autriche ne paie pas de contributions dans le pays d'origine.



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

Dans la plupart des Etats il ya un tarif, un salaire minimum pour tous, indépendamment du statut. Dans l'industrie laitière, il existe (illégalement) une clause de saison.

En Autriche il ya une convention collective pour les services forestiers. Après l'ouverture des frontières, une augmentation du nombre des sociétés étrangères est attendue.

#### *6 - Formation : Professionnelle, technique ?*

Une contre-stratégie serait d'exiger davantage de qualité dans le travail et davantage de formation. Nouveaux emplois potentiels : par exemple la gestion des aires naturelles, la biomasse (les producteurs d'énergie)

Dans le secteur forestier, le nombre des emplois diminuera, mais on voit encore de nombreuses possibilités d'emploi : dans la préservation de la forêt (il ya une rénovation de 80% des besoins). La promotion de la prochaine génération n'est pas développée, on ne trouve pas des personnes qualifiées. Il est à craindre que le problème s'amplifie avec la levée des restrictions sur le dumping.

#### *7 - Quels sont les obstacles à la mobilité ?*

7 – a) – Quels sont les leviers favorisant la mobilité ?

#### *8 - Est-ce qu'il y a une mobilité liée au changement climatique ?*

Le changement climatique a causé de nouveaux problèmes en Autriche, par exemple, dans le domaine des forêts de protection.

#### *9 - Réseaux locaux : est-ce qu'il en existe ?*

#### *10 - Quelle pratique de suivi de la mobilité ?*

Fondamentalement, la mobilité est préconisée dans le marché du travail.

#### *11 - Y a-t-il des accords avec les employeurs sur la prise en charge de la mobilité ?*

#### *12 – Représentation des travailleurs nationaux dans les pays d'accueil*

#### *13 – Autres informations*

Scénarios:

Il doit y avoir un débat sur la politique agricole. Beaucoup d'emplois vont se développer dans le domaine du service, au niveau européen. Les syndicats ne sont guère représentés dans les sociétés de services.



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

Comment pouvons-nous envisager la réforme de la PAC en matière de contrôle? Il faut exiger des normes sociales à inclure dans le règlement, sans quoi, il n'y a plus de production agricole future possible. L'Autriche a son propre système social (l'AG), la CCN n'est pas intégrée dans le système général.



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423





EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

## MOBILITE : RESUME ENTRETIEN - BELGIQUE

(Document renseigné à partir de la proposition de méthode présenté à GRAZ, fin juin 2010).

### *1 - Deux types de travailleurs : Saisonniers de courte durée et travailleurs de longue durée.*

Le travail de saison existe principalement dans l'agriculture et l'horticulture en Belgique. Il y a 405.000 saisonniers en Belgique. 1/3 viennent de la Belgique et 2/3 viennent de l'extérieur (UE et d'autres). Il y a 18.000 employés à terme indéterminés qui travaillent dans l'agriculture.

Le recrutement se passe d'une manière très informelle par des réseaux migratoires ou employeurs – saisonniers.

### *2 - Repérer la mobilité des autochtones, des communautaires et extra communautaires et professionnelle.*

Il y a 15 ans où il n'existait pas encore de standards sociaux ou d'accords, les partenaires sociaux ont décidé de concevoir un plan d'avenir concernant la mobilité des travailleurs. Ils ont défini le montant de salaire, des catégories de salaires, les classifications de travail, les préventions et la formation. Aujourd'hui il y a cinq catégories de salaires dans l'agriculture. Il y a un salaire minimum pour les saisonniers. Les saisonniers travaillent en général 65 jours par an. Il est très rare que les travailleurs restent plus longtemps. Après les 65 jours de travail, il est possible de changer de secteur et de continuer à travailler pendant 65 jours. Mais la mobilité entre les secteurs différents n'est pas très prononcée. Les saisonniers travaillent dans la récolte de fruits mais ne vont pas dans le secteur de la construction. Pour avoir le statut d'un saisonnier, un travailleur ne peut travailler plus de 100 jours par an maximum (dans un secteur). Le statut légal est réglé par une carte de saisonniers pour les nationaux et les étrangers.

### *3 - Accueil des travailleurs : Logement- Intégration*

Il y a comme partout des bons exemples et des mauvais exemples des entreprises. Il y a des critères qui évaluent un bon hébergement. En général, les migrants paient un loyer.

### *4 - Conditions de travail, prise en charge, informations.*

### *5 - Protection sociale : Sécurité sociale, retraite. Quelles sont les conditions ?*

Dès l'embauche les saisonniers sont couverts par une assurance accident et ont accès aux médicaments.

### *6 - Formation : Professionnelle, technique ?*

Il est nécessaire de cibler un changement des mentalités pour réussir à mettre en place des conventions sociales concernant le travail de saisonniers. Au delà des droits des saisonniers, le droit à la formation doit aussi être amélioré.



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

### *7 - Quels sont les obstacles à la mobilité ?*

Il y a des problèmes de communication à cause des langues.

7 – a) – Quels sont les leviers favorisant la mobilité ?

### *8 - Est-ce qu'il y a une mobilité liée au changement climatique ?*

### *9 - Réseaux locaux : est-ce qu'il en existe ?*

### *10 - Quelle pratique de suivi de la mobilité ?*

Il y a deux développements ultérieurs. Les saisonniers restent de plus en plus en Belgique pour des emplois permanents. Mais en même temps, il y a des problèmes à trouver assez de saisonniers. Malheureusement, il n'existe pas un système pour amener les Belges à travailler dans l'agriculture. L'aide aux chômeurs serait trop élevée. Au fond, il n'y a pas de sens à faire venir une main d'œuvre de loin quand le chômage en Belgique est important. Mais la CSC a réussi à mettre tous les secteurs verts plus les ministères responsables, ensemble, pour discuter de comment organiser le recrutement. Une manière plus efficace est : comment se vendre mieux et améliorer l'attractivité du marché agricole en Belgique ?

### *11 - Y a-t-il des accords avec les employeurs sur la prise en charge de la mobilité ?*

### *12 – Représentation des travailleurs nationaux dans les pays d'accueil*

Le degré de l'organisation des travailleurs dans l'agriculture est très petit. La structure de l'agriculture en Belgique est structurée par une division en petites parcelles et par des petites exploitations agricoles. Dans l'agriculture il y a 15 exploitations à grande taille. Tout le reste est des petites entreprises, ce qui rend très difficile la possibilité de convaincre des travailleurs à s'organiser et les employeurs à améliorer la situation sociale.

L'organisation de l'horticulture est beaucoup plus développée. Le secteur de l'horticulture est directement lié au marché et aux clients, au contraire de l'agriculture où le prix de production est plus haut que le prix de vente.

Les saisonniers ne sont pas du tout organisés. Les séjours ne sont pas assez longs pour découvrir des abus. Il n'y a que 5% qui se plaignent d'un traitement disqualifié.

### *13 – Autres informations*



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

## MOBILITE : RESUME ENTRETIEN - BULGARIE

(Document renseigné à partir de la proposition de méthode présenté à GRAZ, fin juin 2010).

*1 - Deux types de travailleurs : Saisonniers de courte durée et travailleurs de longue durée.*

Pour l'agriculture il n'y a pas de statistiques, alors que nous en aurions le plus besoin.

*2 - Repérer la mobilité des autochtones, des communautaires et extra communautaires et professionnelle.*

Il y a des plans annuels sur la stratégie de la migration depuis de nombreuses années. Ces rapports parlent des mesures prises par les différentes institutions. Le retour au pays donne une possibilité d'embauche dans le cadre de l'avis 26 sur la libre circulation, qui ne s'applique pas aux pays tiers. La plus grande partie des mouvements se passe dans l'UE. Nombre de Bulgares en Espagne : 150.000, en Grèce, surtout saisonniers : 50 à 70.000, en Allemagne : 65.000. On a besoin de travail à l'étranger pour nos travailleurs. Nous organisons des discussions sous forme de bourses. La plupart des Bulgares ont une qualification réduite. Les travailleurs à l'étranger ne sont pas informés sur leurs droits. Les Bulgares peuvent se rendre uniquement dans 16 pays, pour les autres pays, l'accès est limité à certains métiers. Avec l'Allemagne, nous avons 4 accords d'accueil des travailleurs, ceux-ci fonctionnent bien, et bientôt il y en aura un pour l'agriculture.

*3 - Accueil des travailleurs : Logement- Intégration*

*4 - Conditions de travail, prise en charge, informations.*

*5 - Protection sociale : Sécurité sociale, retraite. Quelles sont les conditions ?*

*6 - Formation : Professionnelle, technique ?*

*7 - Quels sont les obstacles à la mobilité ?*

Nous avons assez de places de travail, il y a des obstacles pour les travailleurs. Nous devons arriver à une harmonisation entre les anciens et les nouveaux Etats membres. Nous soutenons AGRIPASS, car il a été réalisé par les partenaires sociaux. Il faut l'adapter à la situation nationale : assurance maladie et couverture sociale, les Bulgares n'ont pas accès à ce système. Nous sommes un pays pourvoyeur, mais nous aimerions aussi accueillir, comme des Vietnamiens l'année dernière. Chez nous les qualifications sont considérées, ce qui n'est pas le cas dans les anciens Etats membres.

L'agriculture doit être reconnue comme une branche et peut être un instrument alternatif pour l'emploi.

Il y a un plan national pour l'emploi mais pas efficace pour les saisonniers puisque la période de calcul est passée de 6 à 9 mois. Les partenaires sociaux se sont réunis pour agir ensemble et



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

revenir à 6 mois. A l'intérieur, la mobilité a été effective en 2009. Les employeurs ont eu de l'argent pour payer les déplacements de plus de 100 kms. L'argent n'a pas été utilisé, par manque d'informations des salariés. Quels sont les moyens pour permettre aux salariés de toucher leurs droits ? C'est au gouvernement d'informer ainsi qu'aux délégués de mener des pressions pour obtenir cette information.

Il y a des problèmes pour la mobilité, en Ecosse par exemple, pour la récolte des fraises, c'était un scandale, la façon dont les gens ont été traités. Il faut un cadre légal à l'étranger. Le 2<sup>ème</sup> problème, c'est le manque d'informations des pays accueillants : Droits du travail, assurance sociale ; nous discutons avec les collègues au niveau de la CES. Nous avons essayé avec des accords bilatéraux avec le Royaume-Uni et avec la Grèce avec les employeurs. Il y a la possibilité pour les travailleurs bulgares de s'unir et de se syndiquer à l'étranger.

Nous devons nous aider nous-mêmes, il y a beaucoup de questions pour l'UE.

En Grèce le marché est ouvert, les gens trouvent seuls le travail. Il n'y a pas de couverture sociale et il n'y a pas de statistiques. EURES est en contact avec la Grèce pour renforcer les liens.

Au Royaume-Uni, 9 opérateurs peuvent embaucher des Bulgares, ce sont des privés. Il y a aussi d'autres intermédiaires pour lesquels il n'y a également pas de règles. Les travailleurs font confiance aux privés. Depuis plus de 3 ans nous avons des contacts avec JOB-CENTER.

Au Danemark nous travaillons depuis 3 ans. Il y a une bonne entente entre les employeurs et les salariés. Une centaine de travailleurs a été envoyé en 2009. La contrainte c'est la langue, car il faut connaître l'anglais.

En Slovénie le marché du travail est libre. L'agence organise des journées d'informations sur les conditions de travail.

Nous devons arriver à trouver les partenaires en Bulgarie pour pouvoir mettre en place des procédures pour des négociations de conventions collectives. Nous avons besoin de cela. Il faut voir la possibilité d'un projet européen avec les partenaires sociaux européens et nationaux.

7 – a) – Quels sont les leviers favorisant la mobilité ?

Les problèmes apparaissent là où il n'y a pas de frein à la mobilité, c'est surtout le manque d'informations. Les bourses ont donc été mises en place il y a 3 ans. Nous avons de bons rapports avec les institutions nationales, et avec l'Allemagne depuis 10 ans. Notre objectif est d'arriver à un haut niveau d'échanges ; Il existe un site web sur le fonds d'intégration pour que l'emploi soit intégré.

8 - *Est-ce qu'il y a une mobilité liée au changement climatique ?*

9 - *Réseaux locaux : est-ce qu'il en existe ?*

Il y a un conseil pour la migration, et les partenaires sociaux sont intégrés. Un réseau existe pour l'agriculture.



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

Nous avons un réseau pour la mobilité et nous sommes les seuls sur le marché du travail : EURES qui a fait des campagnes d'informations. Il existe une voie, c'est internet mais uniquement en 3 langues. La 2<sup>ème</sup> voie ce sont les collaborateurs, il y en a 800 en Europe. En Bulgarie 9, 1 dans chaque région. Il existe un réseau pour donner des informations : 20.000 personnes entre 2007 et 2009 ont été conseillées. Dans l'agriculture, EURES a eu jusqu'à l'année dernière un accord avec l'Espagne. En 2008, 4.700 personnes ont trouvé un emploi en Espagne. Depuis 2008, alors que le marché de l'emploi est ouvert en Espagne, les accords se passent avec les employeurs. Un accord bilatéral avec l'Allemagne pour l'agriculture, depuis 2008 a été conclu. 2.050 accords signés en 2008 et 3.000 en 2009. Les contacts en Allemagne ont permis des standards minimum de 800 € et le logement gratuit.

#### *10 - Quelle pratique de suivi de la mobilité ?*

Nous devons avoir un quota européen au niveau de l'emploi. En Bulgarie nous occupons 70% de la population. Aujourd'hui la moyenne est de 35 à 45 ans. Dans quelques années ce sera plus de 45%. Il y a un groupe à ne pas oublier, ce sont les chômeurs. Il y a la mobilité à l'étranger, mais il ne faut pas oublier à l'intérieur du pays. On peut déplacer une usine, mais pas le terrain. Nous avons des mesures pour les gens qui se déplacent, et à ma connaissance, elles sont bien utilisées.

#### *11 - Y a-t-il des accords avec les employeurs sur la prise en charge de la mobilité ?*

#### *12 – Représentation des travailleurs nationaux dans les pays d'accueil*

#### *13 – Autres informations*

Aujourd'hui il y a 1,3 millions de travailleurs. Pourquoi y-a-t-il des migrants ? 230.000 vont partir dans les prochains temps. Nous pouvons faire le reproche de ne pas avoir agi plus tôt. Nous devons garder les gens qualifiés. Nous devons connaître les conditions d'accueil des migrants. Les salariés ont droit à une convention sociale et il y aura un recensement cette année.



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

## MOBILITE : RESUME ENTRETIEN - ESPAGNE

(Document renseigné à partir de la proposition de méthode présenté à GRAZ, fin juin 2010).

L'agriculture espagnole se définit par des campagnes concrètes et des différences de durées de travail et diversité de produits – la modernisation engendre des campagnes de plus en plus courtes (légumes, culture sous serres à Almeria toute l'année – 9 mois) – plus « *campagne été* » (nord de l'Espagne) – « *campagne automne hiver* » (Andalousie) avec l'olive maintenant sur une durée de 2 mois (septembre – octobre). Le pays est passé d'une situation de pourvoyeur à récepteur de main d'œuvre étrangère mais le nombre de travailleurs migrants n'est pas connu, et cela peut être une surprise.

Une singularité espagnole : l'organisation des flux se fait sur la base d'une convention de collaboration (différents parties prenantes : mairies, Organisations Syndicales, employeurs) tous participent à la collaboration = bonne pratique mais elle subvient d'abord aux besoins des travailleurs locaux et ensuite, si besoin, aux étrangers. Les conditions dans le secteur agricole sont difficiles (50% de moins en salaires entre les CCN et les travailleurs agricoles).

*1 - Deux types de travailleurs : Saisonniers de courte durée et travailleurs de longue durée.*

*2 - Repérer la mobilité des autochtones, des communautaires et extra communautaires et professionnelle.*

Il faut énoncer les grandes différences entre migrants et nationaux qui vont dans l'UE (même s'il y a des améliorations) – travailleurs agricoles = faible qualification – aujourd'hui la migration des agriculteurs espagnols est économique (quand ils sortent). Pour les espagnols qui partent = leur faible qualification et l'utilisation d'une langue étrangère permettent d'entrer dans des secteurs précis (hôtel, agriculture, tourisme où les métiers sont peu qualifiés) mais en Espagne, il n'y a jamais eu de forte mobilité.

Problématiques en matière d'emploi : évolution des qualifications, freins à l'élévation des qualifications, développement de la flexicurité, nomadisme entre secteurs d'activité (d'agriculture vers construction par exemple) – vieillissement de la population – restructurations à venir – restructuration sectorielle (de l'agriculture vers entreprises de services en forte croissance) – conditions de travail et de sécurité, nécessité d'évoluer dans les qualifications compte tenu des enjeux environnementaux notamment – des difficultés croissantes à trouver des emplois « locaux »

*3 - Accueil des travailleurs : Logement- Intégration*

*4 - Conditions de travail, prise en charge, informations.*

Les conditions de travail et de salaires n'incitent pas les nationaux à travailler en agriculture, d'où une grande importation de migrants malgré de mauvaises conditions de travail. Les conditions de travail et de salaires sont peu attrayantes.



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

### 5 - Protection sociale : Sécurité sociale, retraite. Quelles sont les conditions ?

Les chômeurs agricoles ne rentrent pas dans les statistiques du chômage. En matière de protection Sécurité Sociale, ils reçoivent 50 % de – que dans d'autres secteurs, mais cette discrimination est en cours de solution, et cela empêche la mobilité et développe le recours au travail migrant. Les travailleurs migrants bénéficient d'un salaire meilleur en Espagne, même s'il reste faible et inférieur à celui perçu par les travailleurs nationaux.

### 6 - Formation : Professionnelle, technique ?

Il existe une structure qui agit pour les exploitants agricoles : 40% des activités de la COAG sont sur la formation – cela a fortement évolué ces dix dernières années (évolution technologique) plus diversification des productions (cours dans découpe dans les arbres, comment devenir berger,...) une part formation pour les chômeurs – Sur l'évolution des qualifications : l'étude est intéressante car elle veut porter le débat dans son organisation (guerre des prix, pas de marge pour les agriculteurs) – depuis 10 ans ont été exigé des changements réduisant les marges des agriculteurs mais il est vrai que la situation fait que les prix sont restés identiques durant cette période.

### 7 - Quels sont les obstacles à la mobilité ?

- § La langue est l'un des grands freins à la mobilité
- § 1<sup>er</sup> grand frein : conditions sociales et de travail du secteur, prestations chômage, inférieures de 40% que dans les autres secteurs
- § Conditions de salaires restant faibles
- § Manque de logement digne
- § Concurrence déloyale entre ceux qui respectent les lois et ceux qui ne les respectent pas (parfois des entrepreneurs ne respectent pas les lois et embauchent de manière irrégulière et plus précaire)
- § Manque de formation (faible qualification) dû au manque de stabilité sectorielle
- § Problème de coordination entre différentes régions
- § Entreprises de Travail Temporaire : parfois elles cherchent leur propre profit en essayant de détourner le système

Mais bonne pratique : Trois instruments :

- § CCN<sup>11</sup> : contrôles plus sévères de ceux qui arrivent et de ceux qui repartent, mais cette CCN contient aussi la recherche d'un logement digne –
- § Autre convention de suivi sur les campagnes agricoles avec UGT = rapport personnalisé –
- § Autres accords qui pourraient être utilisés dans le cadre de campagnes internes utilisées sur le territoire espagnol.

7 – a) – Quels sont les leviers favorisant la mobilité ?

---

<sup>11</sup> CCN : Convention Collective Nationale



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

*8 - Est-ce qu'il y a une mobilité liée au changement climatique ?*

*9 - Réseaux locaux : est-ce qu'il en existe ?*

La COAG (association qui regroupe des exploitations agricoles) dispose de plus de 300 bureaux au niveau national et a pu consolider un modèle d'embauches agricoles. Il faut respecter certaines conditions pour y entrer : le service public d'emploi autorise l'arrivée de migrants sur des métiers difficilement couverts par embauches nationales. D'où l'obligation, 1 mois avant, de communiquer les besoins. Il doit respecter toutes les lois et les Conventions Collectives (au nombre de 48 qu'on essaie de simplifier en une seule). Le salarié ne doit pas avoir d'antécédent pénal, avoir la qualification demandée et s'engager à revenir dans son pays quand son contrat de travail est fini. La COAG s'engage à payer le billet pour aller au lieu de travail et une partie du billet de retour. La COAG est intermédiaire entre l'offre et la demande = d'où bourse – se charge de la sélection dans les pays d'origine – offre une consultation professionnelle aux deux parties, contrôle l'application des conditions de travail et de logement, consultation avec service juridique et élabore un parcours personnel du travailleur pour mesurer et coordonner avec d'autres campagnes

*10 - Quelle pratique de suivi de la mobilité ?*

*11 - Y a-t-il des accords avec les employeurs sur la prise en charge de la mobilité ?*

Andalousie : nouvel instrument = GEA (gestion emploi agricole - bourse ouverte pour travailleurs, dans/pour plusieurs campagnes et c'est relié avec les employeurs) – GEA = début assez lent mais maintenant avec le cadre d'organisation des flux les choses vont un peu mieux, mais c'est limité en Andalousie dans 8 provinces et tous les 3 et 4 mois = réunions – reste le problème que ce système n'est que régional – et si on va d'une province à une autre même si ce n'est pas un étranger, il n'y a pas de transport et de logement. Des questions restent à traiter = discrimination entre étrangers et nationaux. Du fait de la crise il y a une demande plus forte d'emplois – et vu le système d'indemnisation du chômage, cela limite la demande – Il existe un très fort intérêt pour le local et on fait attention à ne pas avoir de conflits sociaux. Il y a peu d'intérêts intra commune et province – il y a peu de coordination entre les gouvernements. Les travailleurs ne savent pas quels documents sont nécessaires pour aller à l'étranger et pour retourner. Il y a des difficultés pour solliciter les prestations qui suivent à leur retour.

*12 – Représentation des travailleurs nationaux dans les pays d'accueil*

*13 – Autres informations*

Il y a 11 ans tous les migrants allaient dans le secteur agricole – dès qu'ils pouvaient, ils changeaient de secteur (construction par exemple). Depuis 2007 la population de salariés agricoles n'a cessé de diminuer, mais avec la crise ce nombre augmente de nouveau – pourquoi ? Ces mêmes travailleurs sont partis dans la construction, par exemple, puis sont revenus (agriculture = entrées et sorties en masse). A la lecture de ces faits, il y a une énorme difficulté de formation et requalification impossible : 95% sont sans qualification, ce qui est problématique – par exemple : les techniciens informatiques agricoles ne travaillent pas sous le



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423





**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

régime spécial agricole, ils exigent le régime général – on mène donc des négociations avec le gouvernement pour permettre le passage du régime agricole au régime général espagnol – d'où possibilité d'accroître la formation des travailleurs – forte attente pour unifier au mieux les CCN – conditions essentielles : meilleures prestations, unification en 1 seule CCN – cela évitera tous les freins à la mobilité



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

## MOBILITE : RESUME ENTRETIEN - FRANCE

(Document renseigné à partir de la proposition de méthode présenté à GRAZ, fin juin 2010).

### *1 - Deux types de travailleurs : Saisonniers de courte durée et travailleurs de longue durée.*

En France, il y a 1,2 millions de contrats de travail dans l'agriculture. 800.000 contrats saisonniers dont certains pour la même personne, 400.000 sont permanents.

Les politiques ont créé une Europe économique et non sociale. Il y a une distorsion de concurrence dans la production agricole, du fait de certaines pratiques discutables dans certains Etats membres. Par exemple : un viticulteur, en Italie, peut employer n'importe quel salarié « hors Europe » et le payer faiblement. Il faut à l'avenir tenir compte des conditions économiques. Autre problème, les roumains qui viennent alors qu'en Roumanie il y a une arrivée d'ukrainiens. Certains secteurs sont en danger.

Il faut distinguer 2 sortes de travailleurs, les saisonniers et les permanents. Les migrants sont aussi des gens qualifiés (médecins et autres) En Allemagne il faut cotiser 6 mois pour toucher le chômage, il y a 300.000 polonais en Allemagne et chez nous l'équivalent de 5% de la population, soit 300.000. L'utilisation de travailleurs polonais est devenue la règle en Allemagne, dans des conditions entraînant ici aussi une distorsion de concurrence (conditions de travail, salaires).

### *2 - Repérer la mobilité des autochtones, des communautaires et extra communautaires et professionnelle.*

La plupart des saisonniers sont nationaux. Il n'y a pas de statistiques relatives aux migrants communautaires, et on ne connaît pas le nombre de lycéens et d'étudiants. Il y a environ 5.000 migrants saisonniers agricoles extracommunautaires. Concernant l'intégration, un certain nombre de salariés restent à la fin de leur visa et devient des clandestins. Il faut trouver des solutions pour moraliser leur situation *ou* pour régulariser la situation par une autorisation de séjour de ceux au moins qui ont un travail et pour ceux qui ne peuvent pas accéder à la régularisation, de moraliser le retour. Une politique commune d'immigration est nécessaire en Europe.

Pour certaines catégories, le travail saisonnier est un système de vie ou alors un moyen de se faire un salaire d'appoint comme pour les lycéens et/ou les étudiants.

### *3 - Accueil des travailleurs : Logement- Intégration*

Les services d'EURES ne sont pas adaptés dans les secteurs « agriculture et tourisme ». Les recrutements se font d'une année sur l'autre par le bouche à oreille. Les travailleurs extracommunautaires travaillent en France pendant un certain temps, veulent rester et deviennent ensuite des clandestins. Il faut trouver des solutions et s'occuper aussi de la situation de leur pays d'origine. Certains risquent la mort pour venir en Europe.



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

#### 4 - Conditions de travail, prise en charge, informations.

L'ANEFA (organismes paritaire de l'emploi) produit des informations destinées aux saisonniers sur son site Internet, elle a même un guide du saisonnier en langue arabe, polonaise et anglais, téléchargeable.

#### 5 - Protection sociale : Sécurité sociale, retraite. Quelles sont les conditions ?

Il existe aujourd'hui en France un régime complémentaire en prévoyance et santé, mais avec des conditions d'ancienneté trop élevée pour que les saisonniers puissent y prétendre.

Travailleurs détachés en provenance de sociétés de prestations de services d'un autre Etat membre : concernant les salariés des sociétés de prestation de services implantées dans un autre pays européen, leur nombre est en augmentation. Le travailleur (détaché) reste affilié dans son pays sauf s'il travaille plus de 24 mois, mais il existe des dérogations. Depuis le traité de Rome, l'UE a des règles pour ne pas pénaliser les travailleurs dans un autre pays. Il y a une coordination des règles et depuis quelques temps, il y a une seule législation, c'est celle du pays d'accueil, pour le travail saisonnier non détaché. Le problème de l'égalité de traitement est posé. Les périodes de travail sont comptabilisées en fonction des règles de chaque pays et les retraites sont payées, sauf en ce qui concerne le chômage de 3 mois. Ce règlement ne résout pas la reconstitution de carrière.

De nombreux Etats membres prévoient une période minimale (ce qui concerne surtout les saisonniers de 3 à 6 mois) pour avoir une retraite. Il n'y a pas de différence entre le migrant et l'autochtone, en France. La couverture AT est immédiate. Le droit à la retraite est ouvert à partir d'un gain de 200 fois le salaire mini horaire soit 1.709 € bruts ce qui représente un trimestre, de ce fait il peut demander la retraite complémentaire. La France est le seul pays qui prend en compte 1 trimestre de cotisation.

Détachés et migrants. Il y a des faux détachés surtout avec les salariés des pays de l'Est qui sont parfois même employés par des entreprises portugaises ou maltaises et ~~qui~~ travaillent sous les ordres d'un employeur français. Il y a une assimilation entre le faux travail détaché et le travail intérimaire. Le contrôle ne fonctionne pas.

#### 6 - Formation : Professionnelle, technique ?

La formation professionnelle agricole en France existe, des possibilités de formation sont prévues y compris pour les saisonniers qui souhaitent se former. Mais ils n'ont pas toujours l'information et les diplômes ne sont pas reconnus en termes de salaire et de contrat de travail, c'est un problème. Les salariés permanents ont souvent des difficultés pour s'absenter de leur lieu de travail et de suivre une formation.



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

### 7 - *Quels sont les obstacles à la mobilité ?*

- Plus le contrat de travail est court, plus c'est intéressant pour l'entreprise (réduction de charges pour contrats courts). Ceci est un obstacle au passage de CDD à des CDI.
- L'absence de maîtrise de la langue

#### 7 – a) – *Quels sont les leviers favorisant la mobilité ?*

- Une législation européenne cohérente, car aujourd'hui un employeur doit assurer un logement convenable, pour les extra communautaires, et, pour les autres, rien. L'Espagne est le seul pays qui doit loger les saisonniers même autochtones. Si nous ne logeons pas les polonais, ils ne viendront pas. Nous avons des normes à respecter.
- Des outils de placement fiables et efficaces et respectueux des normes.
- Nous devons obliger les pays à respecter l'accord des Partenaires sociaux, en termes de formation, afin de pouvoir accéder à des offres d'emplois. Les langues en font partie.

### 8 - *Est-ce qu'il y a une mobilité liée au changement climatique ?*

Non, pas à l'intérieur de la France, mais il y a une forte pression migratoire de l'Afrique et notamment de l'Afrique subsaharienne, pour de multiples causes.

### 9 - *Réseaux locaux : est-ce qu'il en existe ?*

*Il existe l'ANEFA avec ses déclinaisons régionales et départementales. Un salarié peut trouver du travail à plusieurs endroits sur le territoire par le biais de ce réseau. Il peut favoriser la mobilité.*

### 10 - *Quelle pratique de suivi de la mobilité ?*

### 11 - *Y a-t-il des accords avec les employeurs sur la prise en charge de la mobilité ?*

Pas à notre connaissance

### 12 – *Représentation des travailleurs nationaux dans les pays d'accueil*

*Il y a des organismes d'information et de soutien pour les travailleurs italiens en France mais cela ne concerne pas le secteur agricole, et l'UGT fait un suivi des salariés saisonniers agricoles dans le sud de la France.*

### 13 – *Autres informations*



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

## MOBILITE : RESUME ENTRETIEN - ITALIE

(Document renseigné à partir de la proposition de méthode présenté à GRAZ, fin juin 2010).

*1 - Deux types de travailleurs : Saisonniers de courte durée et travailleurs de longue durée.*

*2 - Repérer la mobilité des autochtones, des communautaires et extra communautaires et professionnelle.*

En Italie, l'image de la mobilité et le travail des migrants est très prononcée et très complexe. En Italie, il existe une très grande migration interne du travail, en particulier du Sud vers le Nord. Cette migration interne a diminué de façon constante ces dernières années. De même, l'émigration vers d'autres pays comme par exemple l'Allemagne, s'est réduite. Pour une grande partie du travail, la qualification professionnelle agricole est nécessaire, par exemple, dans les agrumes, les olives, les fruits dans les activités de la coupe, la récolte et le classement. Le niveau de la mobilité intra-italien est très difficile.

Le nombre de travailleurs agricoles en Italie est d'environ 1,085 millions/AN. 90% sont des emplois saisonniers. Cela peut être déterminé à partir des données de l'assurance pension.

*3 - Accueil des travailleurs : Logement- Intégration*

En 2008, 90 000 travailleurs n'avaient pas d'emploi stable au sein des travailleurs de l'UE, dans l'agriculture. Parmi eux 15 000 avaient un emploi permanent, 64.000 temporaires et 11.000 saisonniers. Ces 85.000 personnes (temporaires et saisonniers) recevront un permis temporaire de 0-9 mois, puis ils doivent quitter l'Italie à nouveau.

Fait intéressant : la répartition ethnique des travailleurs migrants dans les régions italiennes en provenance de pays non membres de l'UE. Les différents groupes ethniques :

- Albanais: 15 491, 18% de travail sans limitation de durée, 67% peu de temps, et travail saisonnier de 15%

- Inde: 12 474; illimitée de 33%, 59% limitée dans le temps, 8% de nouveaux travailleurs saisonniers, la plupart des travailleurs indiens travaillent dans les régions du nord de l'Italie.  
Maroc: 11 353; illimitée de 1,8%, le temps limité de 75% et 16% de nouveaux travailleurs saisonniers. La plupart des Marocains qui travaillent dans les régions du Nord, quelques-uns dans les Abruzzes.

- Tunisie: 17 822; 7% stable, 92% à composition non limitée, 1% de nouveaux travaux saisonniers. La plupart des Tunisiens travaillant en Sicile, et seulement quelques-uns dans l'Emilie-Romagne et la Lombardie.

- Macédoniens: 4676, 11% permanents, temporaires 69% et 21% de nouveaux emplois saisonniers.

Sur les 910 000 travailleurs temporaires au travail 194 000 dans le nord de l'Italie, 91.000 en Italie centrale, 453 000 dans le sud et 173.000 sur les îles de Sicile et de Sardaigne.



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

#### 4 - Conditions de travail, prise en charge, informations.

Les Italiens sont moins enclins "à accepter un emploi inférieur", donc pour de nombreux secteurs italiens, le "travailleur mobile" est important. Le travail dans l'agriculture est sale, dangereux et difficile.

Cependant, il ya des ghettos avec de mauvaises conditions, mais une politique active peut obtenir de bons résultats.

Une définition des normes sociales doit être faite au niveau européen, elle devrait être traitée avec les partenaires sociaux.

Les principaux problèmes sont les suivants:

- Logement (conformément à la loi les logements ont au moins 25 m<sup>2</sup>/Personne)
- Qualification

Exemple d'approche :

Il ya quelque temps, les syndicats et les organisations coopératives ont pris des initiatives qu'ils ont mis en place au niveau régional, pour lutter contre les pratiques illégales au niveau régional. L'objectif est de coopérer avec les employeurs. Problèmes : Les observatoires ne se réunissent que rarement, dans le sud de l'Italie à peine. Dans d'autres régions, ils travaillent de manière trop inefficace.

Employeur contributeurs / COPA: Il est rapporté davantage d'exclusion que d'inclusion, les agriculteurs doivent assurer de bonnes conditions, mais dont ils ont besoin de soutien. 11% des accidents du travail dans l'agriculture, il ya des problèmes avec la langue.

Les gouvernements doivent aider à trouver des solutions aux problèmes.

GEOPA traitera ces questions au niveau de l'UE, en Octobre.

#### 5 - Protection sociale : Sécurité sociale, retraite. Quelles sont les conditions ?

Les travailleurs employés environ 51 jours peuvent recevoir des prestations du régime de pension. Des problèmes sont apparus pour l'obtention des droits à la retraite des travailleurs extracommunautaires. Sur les 90.000 travailleurs migrants extracommunautaires recensés, environ 1/3 d'entre eux ont obtenu gain de cause.



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

On estime que plus de 300.000 personnes sont employées illégalement. Le travail illégal est organisé comme une règle dans les systèmes CAPO<sup>12</sup>, tandis que les travailleurs et leurs employeurs sont souvent les victimes de fraude. Parfois, le travailleur reçoit seulement 3-5 € / jour, alors qu'il doit recevoir 20 € / jour.

Il existe des problèmes italiens: l'allocation de chômage sera versée jusqu'à l'année suivante.

En 2008, une réforme pour les travailleurs a eu lieu dans l'agriculture, des normes sociales peuvent être garanties. Les travailleurs ont droit à la santé, les retraites et la santé et la sécurité.

#### *6 - Formation : Professionnelle, technique ?*

Il est convenu entre les deux parties une répartition des efforts. Cette façon de travailler ensemble, c'est correct. Peuvent être abordés des sujets tels que le travail clandestin et les conditions de travail qui peuvent être améliorées.

#### *7 - Quels sont les obstacles à la mobilité ?*

Un problème avec les obstacles de la migration est la bureaucratie. L'exemple de la cueillette des fraises cette année à Vérone est clair : l'octroi de permis de travail est délivré tardivement par les autorités. Une attente de plusieurs semaines entre la demande et l'approbation n'est pas propice à la cueillette des fraises dans leur processus de maturation.

Une autre approche serait d'exécuter le travail en tant qu'organe de partenariat social. Les systèmes CAPO illégaux doivent être abordés ensemble. Les institutions européennes doivent s'attaquer au problème, l'UE doit traiter la question.

#### *7 – a) – Quels sont les leviers favorisant la mobilité ?*

#### *8 - Est-ce qu'il y a une mobilité liée au changement climatique ?*

#### *9 - Réseaux locaux : est-ce qu'il en existe ?*

Les travailleurs migrants ont un réseau (amis, famille) à travers lequel ils fournissent des travailleurs, le patronat italien. Les stages d'État ne fonctionnent pas (le secteur public n'a pas les contacts appropriés). Il prend un emploi à temps partiel où les migrants sont des travailleurs temporaires en tant que propres entrepreneurs.

#### *10 - Quelle pratique de suivi de la mobilité ?*

#### *11 - Y a-t-il des accords avec les employeurs sur la prise en charge de la mobilité ?*

#### *12 – Représentation des travailleurs nationaux dans les pays d'accueil*

---

<sup>12</sup> Système du « Caporalato » en Italie : pourvoyeurs illégaux de main d'œuvre



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

### *13 – Autres informations*

Que peuvent les partenaires sociaux?

- Les négociations des contrats pour les travailleurs agricoles
- Les partenaires sociaux peuvent fournir des orientations pour la politique et l'administration.



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423





EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

## MOBILITE : RESUME ENTRETIEN - POLOGNE

(Document renseigné à partir de la proposition de méthode présenté à GRAZ, fin juin 2010).

*1 - Deux types de travailleurs : Saisonniers de courte durée et travailleurs de longue durée.*

En Pologne il ya peu d'études sur les travailleurs migrants.

Depuis 2007, il ya un comité interministériel sur les questions de migration, À l'heure actuelle il y a un plan stratégique établi pour la Pologne. Les partenaires sociaux sont impliqués seulement en termes généraux (consultatif), la participation des syndicats professionnels ne se fera pas.

Il y a très peu de causes à la migration, en Pologne, car il y a une très grande mobilité chez les travailleurs agricoles polonais. Maintenant, Il est mis au point une nouvelle politique pour les travailleurs migrants (immigration). Les problèmes de l'industrie sont l'accès aux données - tout le monde doit y avoir accès.

L'agriculture d'Etat polonaise emploie 450.000 personnes, qui se décomposent comme suit :

- 30% de la pension
- 30% ont été recyclés
- 10% Chômeurs
- 30% sont encore employés dans les entreprises locales
- 1 million d'hectares ont été privatisés,
- 800 000 sont encore enregistrés à l'Office de l'immobilier (similaires à l'Agence allemande de fiducie)

En Pologne, les travailleurs seront formés en agriculture.

En 70 ans, (sous Gierek) une migration sélective des villages plutôt que dans les villes. 6 à 8 millions de Polonais ont émigré vers les villes.

En Pologne, à l'heure actuelle de nombreux travailleurs ukrainiens travaillent dans l'agriculture.

Les raisons de la faiblesse de l'agriculture :

- L'agriculture primitive en Pologne (petites exploitations structurées)
- La Politique agricole commune

Ces différences structurelles ne fournissent pas de qualifications correspondantes aux besoins.

*2 - Repérer la mobilité des autochtones, des communautaires et extra communautaires et professionnelle.*



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

### 3 - Accueil des travailleurs : Logement- Intégration

En Pologne il ya un site pour les rapatriés (porearat.pl)

Beaucoup de rapatriés ont des problèmes avec le retour des migrants de travail au pays (voir le site à titre consultatif) :

- Pour encourager l'auto-emploi,
- Fournir des informations sur les écoles et jardins d'enfants,
- Accorder des crédits de la part des services sociaux,

Les rapatriés sont souvent des personnes déçues, ils n'ont pas eu l'espoir d'une carrière, travaillant souvent en dessous de leurs qualifications, à perdre leurs compétences, ils ont souvent des problèmes psychologiques et sont frustrés.

Les Ukrainiens ont 80% de contact avec leurs employeurs en Pologne, un grand nombre d'entre eux étaient précédemment employés illégaux. L'objectif est que les Ukrainiens illégaux aient un emploi normal. L'OCDE estime qu'il existe en Pologne (économie totale) 20% de travail illégal. En Allemagne, il est de 14%.

En Pologne, la proportion d'entreprises de travail temporaire est faible. Il ya des offres d'emploi sur EURES relatives au marché du travail polonais.

4-8-millions de travailleurs clandestins dans l'UE.

Le coût du salaire minimum est très élevé, le travail illégal s'est développé

Respect des règles sur l'inspection du travail :

Il vérifie par exemple les jours de maladie, de vacances, de travail et la santé.

L'hébergement est réglementé individuellement, les Ukrainiens veulent gagner de l'argent et dépensent de l'argent pour le logement, ils vivent dans de mauvaises conditions, l'inspection du travail doit tenir compte de l'hébergement, il n'existe pas de normes minimales. Pour motiver leurs salariés, des employeurs polonais fournissent la nourriture quotidienne.

Dans les accords avec les Ukrainiens et les Russes, rien n'est mentionné à propos de l'hébergement.

### 4 - Conditions de travail, prise en charge, informations.

Dans les entreprises privées, il ya parfois des accords salariaux. Les différences de salaire peuvent être de 50%.



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

Les étrangers se verront offrir un contrat de travail écrit, il doit être compréhensible pour lui. Le contrat de travail comportant une pièce jointe, dans lequel les droits essentiels sont décrits:

- Temps de travail (40 heures / semaine, 8h/jour – sur semaine de 5 jours)

Période de travail - 3 mois

- Un temps de travail

- 11 h de repos

- Vacances

5 - *Protection sociale : Sécurité sociale, retraite. Quelles sont les conditions ?*

6 - *Formation : Professionnelle, technique ?*

7 - *Quels sont les obstacles à la mobilité ?*

7 – a) – *Quels sont les leviers favorisant la mobilité ?*

8 - *Est-ce qu'il y a une mobilité liée au changement climatique ?*

9 - *Réseaux locaux : est-ce qu'il en existe ?*

10 - *Quelle pratique de suivi de la mobilité ?*

11 - *Y a-t-il des accords avec les employeurs sur la prise en charge de la mobilité ?*

Il n'existe aucun accord à l'échelle nationale. Dans les grandes entreprises il ya des accords d'entreprise (« *Maison des conventions collectives* », ou centres d'enregistrement des conventions).

12 – *Représentation des travailleurs nationaux dans les pays d'accueil*

13 – *Autres informations*

## PERSPECTIVES

En Pologne, il n'existe aucune politique concernant l'immigration, l'Allemagne a plus d'expérience.

En Russie travaillent 9 millions d'Ukrainiens ; en Pologne : 500 000 Ukrainiens, temporairement.

Il existe des demandes de renseignements du Bangladesh pour l'emploi en Pologne. Il est préférable d'employer des immigrants qui sont culturellement plus proches.



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

## MOBILITE : RESUME ENTRETIEN ROUMANIE

(Document renseigné à partir de la proposition de méthode présenté à GRAZ, fin juin 2010).

### *1 - Deux types de travailleurs : Saisonniers de courte durée et travailleurs de longue durée.*

La question de la mobilité touche la Roumanie au même titre que les autres Etats membres visités, mais il n'existe pas de statistiques officielles permettant d'en avoir une vision précise.

Plus de 4 millions de roumains ont migré dans différents pays de l'UE et à l'extérieur de l'Europe. Ce sont d'abord des personnes qualifiées qui sont parties, celles peu qualifiées restant plutôt au pays.

La migration est plutôt à court terme (saisonniers). En ce qui concerne les autres métiers (médecin, ingénieurs) toute l'Europe en cherche, et leurs salaires sont plus élevés. Dans ce cas ce sont souvent des entreprises privées qui gèrent, d'où le manque d'informations très précises

Depuis trois ans, la Roumanie découvre l'immigration, sans y être prête : les flux d'arrivée de travailleurs d'Asie sont encore peu importants mais témoignent d'un changement.

Les autorités roumaines veulent, en même temps, protéger des emplois et laisser une plus grande liberté dans les recrutements d'étrangers par les employeurs.

Le sujet du retour des roumains de l'étranger et l'exploitation des compétences acquises doit être développé.

### *2 - Repérer la mobilité des autochtones, des communautaires et extra communautaires et professionnelle.*

Cf. création récente du secrétariat d'Etat à la mobilité

### *3 - Accueil des travailleurs : Logement- Intégration*

Accord entre gouvernement roumain et gouvernements des pays d'origine (telle la Chine par exemple)

### *4 - Conditions de travail, prise en charge, informations.*

Les participants à l'entretien ont conscience que les relations partenariales doivent se développer, et que le gouvernement doit décentraliser certaines actions/initiatives, tout en renforçant l'autonomie des partenaires sociaux.

### *5 - Protection sociale : Sécurité sociale, retraite. Quelles sont les conditions ?*

Aucun suivi particulier - EURES est préoccupée par la Sécurité sociale des travailleurs migrants dans les pays d'accueil, même si un règlement existe en matière de droits identiques entre un travailleur national et un travailleur migrant.



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

## 6 - Formation : Professionnelle, technique ?

Il n'existe que peu d'information sur la formation professionnelle initiale et la formation professionnelle continue. AGROSTAR développe un projet sur le développement de la formation professionnelle continue, et que celui-ci doit permettre la formation de 12.000 personnes.

## 7 - Quels sont les obstacles à la mobilité ?

Le système de formation est devenu obsolète ainsi que la formation des enseignants non actualisée et identique à celle d'avant 1989

D'une manière générale la faiblesse du niveau de formation des travailleurs dans le secteur agricole est préoccupante

La classe politique n'a pas de vision sur le développement économique et social du pays.

Les exploitants agricoles roumains n'ont pas la possibilité d'employer des saisonniers pour des durées très courtes.

Les demandes des employeurs sont différentes selon les pays d'accueil.

Tous les pays n'établissent pas de salaire minimum et il existe peu d'offres pour des emplois qualifiés.

Seuls 16 Etats Membres (sur 27) acceptent les Roumains et les Bulgares.

## 7 – a) – Quels sont les leviers favorisant la mobilité ?

Qualifications et reconnaissance des expériences dans l'UE : l'idée est intéressante. Agripass sera un outil déterminant pour les qualifications des salariés.

## 8 - Est-ce qu'il y a une mobilité liée au changement climatique ?

Pas de statistiques relatives à la migration externe, quelques mouvements inter-régions non perçus comme tel.

## 9 - Réseaux locaux : est-ce qu'il en existe ?

Relations épisodiques avec des organisations syndicales de pays d'accueil – Existence du réseau EURES (représentante présente lors de la rencontre)

## 10 - Quelle pratique de suivi de la mobilité ?

Pas d'action particulière, si ce n'est :

- La création récente d'un secrétariat d'Etat à la mobilité (responsable rencontré lors de l'interview)



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

- Echanges non permanents avec des organisations syndicales de pays d'accueil (Espagne)

*11 - Y a-t-il des accords avec les employeurs sur la prise en charge de la mobilité ?*

Pas d'accord spécifique sur ce sujet, quand bien même les relations entre les partenaires sociaux du secteur sont excellents.

*12 – Représentation des travailleurs nationaux dans les pays d'accueil*

Pas d'information spécifique mais cela est une nécessité

*13 – Autres informations*

Le départ massif de travailleurs pour l'étranger a considérablement favorisé un niveau de chômage plutôt bas.

Rôle des entreprises de placement : en développement mais peu d'informations



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

## MOBILITE : RESUME ENTRETIEN - TCHEQUIE

(Document renseigné à partir de la proposition de méthode présenté à GRAZ, fin juin 2010).

*1 - Deux types de travailleurs : Saisonniers de courte durée et travailleurs de longue durée.*

*2 - Repérer la mobilité des autochtones, des communautaires et extra communautaires et professionnelle.*

La République tchèque n'appartient pas aux pays où la migration pose des problèmes. Il y a plutôt le problème que les tchèques ont du mal à se déplacer à l'intérieur du pays. Ils n'aiment pas se déplacer. Il y a pas mal de secteurs et de régions, dans la Tchéquie, où il y a un manque de main d'œuvre et dans d'autres régions il y a du chômage. Les employeurs en profitent en cherchant des travailleurs ailleurs. Des exemples sont l'industrie automobile ou dans le commerce (les supermarchés), les mines, etc.

Dans l'agriculture il n'y a pas d'employés permanents étrangers. Mais il y a des étrangers parmi les saisonniers. Aussi, il y a des tchèques qui travaillent ailleurs, surtout dans l'agriculture et le ménage, et qui sont engagés par des agences étrangères. Ce sont surtout des tchèques qui vivent dans des zones frontalières avec l'Allemagne ou l'Autriche.

*3 - Accueil des travailleurs : Logement- Intégration*

Il y a 300.000 travailleurs saisonniers qui récoltent des fruits, travaillent dans la viticulture etc. S'ils viennent de l'étranger ils sont d'origine polonaise et ukrainienne. Leurs langues sont très proches du Tchèque alors il n'y a pas de problème d'insertion.

Les travailleurs tchèques n'ont pas de problèmes de travailler à côté d'un étranger. Ils habitent ensemble dans les mêmes logements très modestes.

Les agences des Pays-Bas et d'Espagne sont spécialisées pour échapper à l'impôt. Ce qu'ils paient aux travailleurs est très bas (8000-12.000 couronnes) pour une durée du travail non déclarée.

*4 - Conditions de travail, prise en charge, informations.*

*5 - Protection sociale : Sécurité sociale, retraite. Quelles sont les conditions ?*

Les travailleurs migrants indépendants sont obligés de passer un test linguistique en Tchéquie pour obtenir le droit de rester dans la République tchèque et de profiter de la sécurité sociale.

*6 - Formation : Professionnelle, technique ?*

Le ministère de travail offre des formations qui ne sont pas utilisées par les étrangers. Le niveau d'éducation des travailleurs est très bas.

Les Tchèques qui vont travailler à l'étranger profitent des offres de formations.



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

La formation professionnelle, la formation initiale et la formation continue, ont lieu dans des écoles professionnelles d'état. Tous les deux ans, l'employeur offre une formation continue pour ses salariés. Chaque année, il y a une formation continue dans les écoles professionnelles d'état, ainsi qu'une formation sur la sécurité du travail chaque année.

#### *7 - Quels sont les obstacles à la mobilité ?*

##### *7 – a) – Quels sont les leviers favorisant la mobilité ?*

Au cas où un employé change de travail, à condition qu'il existe un contrat de travail, le salaire reste identique à celui perçu dans son emploi précédent. Si l'employé change pour une autre entreprise il peut le faire avec un préavis. En cas où il est licencié, il a droit à trois salaires supplémentaires avec un contrat indéterminé.

#### *8 - Est-ce qu'il y a une mobilité liée au changement climatique ?*

#### *9 - Réseaux locaux : est-ce qu'il en existe ?*

#### *10 - Quelle pratique de suivi de la mobilité ?*

#### *11 - Y a-t-il des accords avec les employeurs sur la prise en charge de la mobilité ?*

#### *12 – Représentation des travailleurs nationaux dans les pays d'accueil*

#### *13 – Autres informations*

Le syndicat ne souhaite pas la mobilité des travailleurs étrangers parce qu'ils travaillent pour des salaires très bas et ne sont pas très intéressés à faire pression sur les employeurs.

Depuis que le taux de chômage est 10 % (environ 500 000 chômeurs) dans la République tchèque, le gouvernement a commencé un programme pour renvoyer des travailleurs étrangers en échange du paiement des billets d'avion. 250.000 à 300.000 d'entre eux ont déjà saisi l'occasion.

Il n'est pas possible d'avoir une libre circulation des travailleurs migrants tant il y a tant de chômage. En plus, les travailleurs sont exploités par les employeurs. Souvent, ils n'ont même plus les moyens de rentrer dans leur pays d'origine parce qu'ils envoient la plus grande partie de leur salaire à leurs familles. Ce n'est pas rare qu'ils soient endettés chez eux.

La relation entre l'Allemagne et la Tchéquie n'est pas bonne parce que l'Allemagne a fermé sa frontière pour les travailleurs de l'Europe de l'Est. Mais la République tchèque ne peut pas laisser venir tout le monde.

Sous le régime communiste il y avait des entreprises agricoles et en parallèle il existait des entreprises spécialisées. Celle-ci, par exemple : les entreprises agro-techniques entretenaient des



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423





EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

stations techniques, des grandes machines et ils employaient des travailleurs spécialisés. S'il y a un agriculteur avec un champ de blé, il emploie une autre entreprise spécialisée pour récolter.

Après 1990, les entreprises n'ont plus besoin de payer les entreprises spécialisées parce qu'ils ont acheté les machines et de larges surfaces, eux-mêmes, pour devenir indépendants. En plus, ils évitent d'employer des salariés. La République tchèque a le taux de main d'œuvre le plus bas dans l'Union Européenne. (1 personne s'occupe de 100 ha de terrain agricole). Cela pose un grand problème pour le syndicat agricole.

Pour trouver une solution à ce problème, l'agriculture après 2013 doit être restructurée. Les subventions doivent être dirigées vers les exploitations dans lesquelles l'employeur soutient l'emploi, les employés travaillent dans des bonnes conditions et dans lesquelles l'environnement est soigné. Le nombre des animaux élevé ne devrait pas être prépondérant pour obtenir des subventions.

Aussi, il faut éviter le travail au noir. Beaucoup de travailleurs sont payés en dessous des normes. Cela permettrait de stabiliser les emplois des travailleurs dans l'agriculture.

D'ailleurs, l'agriculture est en train de changer rapidement. Les entreprises sont standardisées. Les prix doivent baisser et les subventions, plus la productivité sont à augmenter.



Cofinancé par l'Union européenne  
Projet VS/2008/0423