



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

**RAPPORT INTRODUCTIF DES EXPERTS DU FSI
A LA CONFERENCE DE BRUXELLES
JUN 2012**

Coordination des régimes de sécurité sociale dans le cadre de la libre circulation des travailleurs : contribution de l'EFFAT dans le développement de la coordination entre les institutions de Sécurité Sociale et dans l'amélioration de l'information dans le secteur agricole



Avec le soutien financier de l'Union européenne
VS/2011/0318



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

TABLE DES MATIERES

1-Objectifs du projet	3
2-Organisation générale du projet.....	4
3-Résultats des enquêtes	5
4 -Coordination des organismes de sécurité sociale : de quoi parle-t-on ?	12
À qui ces règles s'appliquent-elles?	12
Principes fondamentaux.....	12
Qui paie la pension?.....	13
Comment la pension est-elle calculée?	13
Où s'adresser?	13
Autres pensions	14
5-Actualité et tendances	14
6-Autres éléments de l'étude	25
7 -Eléments d'analyse – préconisation – méthode de travail	29
8-Livret d'accueil.....	31



Avec le soutien financier de l'Union européenne
VS/2011/0318



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

1-Objectifs du projet

Ce projet fait suite à un appel à proposition de la Commission Européenne (DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances) « *Actions pour l'information et l'information relatives à la coordination de la sécurité sociale* ». Il traite du 1^{er} objectif de l'appel, à savoir : « Les initiatives et actions présentant une dimension transnationale qui :

- visent à développer la coopération entre les institutions de sécurité sociale,
- visent à améliorer l'information des citoyens sur les droits et obligations que leur reconnaissent les règlements européens relatifs à la coordination de la sécurité sociale quand ils exercent leur droit à circuler librement. »

Dans ce contexte, nous visons, tout particulièrement, 2 catégories d'initiatives :

1. Initiatives visant à développer la coopération entre les institutions de sécurité sociale, sur la base de plusieurs projets que l'EFFAT a réalisés, relatifs au travail migrant, détaché et saisonnier. Ces travaux ont mis plusieurs conclusions en avant, dont :

- les relations transnationales ne sont pas suffisamment développées et les partenaires sociaux sont peu souvent intégrés. Ce projet intègre ce facteur et propose d'y répondre par la participation d'organismes de sécurité sociale et l'inclusion d'un contenu pédagogique dans les sessions de formation des organisations nationales adhérentes à notre fédération ;
- Les procédures sont méconnues et ne permettent pas une lutte suffisamment efficace contre le travail illégal. Une meilleure connaissance des droits, des devoirs et des risques, de ce point de vue, est de nature à en limiter l'ampleur.

2. Initiatives visant à améliorer l'information des citoyens sur les droits et obligations.

Les organisations syndicales du secteur doivent davantage s'impliquer dans le dispositif de suivi et de conseils dans le cadre du travail détaché, du travail saisonnier et du travail migrant. L'EFFAT dispose en effet d'un réseau d'adhérents via les organisations syndicales nationales, de nature à toucher un grand nombre de candidats à la mobilité hors de leur pays d'origine, sous réserve, toutefois, de la mise en œuvre d'actions cohérentes, telles :

- Création d'une structure de soutien spécifique aux travailleurs agricoles saisonniers, détachés et migrants ;
- Création d'un site web destiné au même public, et géré par les organisations nationales, en partenariat avec les organismes de sécurité sociale, sur la base d'une convention ;
- Mise en ligne sur les sites des organisations syndicales d'informations pratiques avec lien vers d'autres sites ;



Avec le soutien financier de l'Union européenne
VS/2011/0318



- Création d'un livret d'accueil homogène sur la base de ceux existants dans certains Etats membres (élaborés lors de projets transnationaux dans notre secteur) par les entreprises pourvoyeuses et/ou utilisatrices de main d'œuvre migrante, saisonnière, et les agences de travail ;
- Elaboration d'un contenu pédagogique à destination des formateurs d'organisations syndicales nationales aux fins d'une diffusion lors de sessions organisées en direction de leurs adhérents.

Ce projet vise donc deux objectifs :

- 1 – Contribuer à développer la collaboration entre les institutions de sécurité sociale en partenariat avec les organisations syndicales membres de l'EFFAT
- 2 – Contribuer à améliorer l'information des citoyens sur les droits et obligations en appui aux institutions de sécurité sociale, en direction du secteur agricole particulièrement concerné

Par ailleurs, rappelons que le thème de la coordination avait été abordé lors du projet sur la mobilité en 2008/2009.

2-Organisation générale du projet

Quatre types d'action :

ACTIONS	CONTENUS
<u>1-Préparation</u> 4 points Mise en ligne sur www.agri-info.eu	a)-Etude sur cinq points : synthèse des travaux antérieurs, recensement des pratiques de coordination (BG-DE-DK-ES-FR-IT-PL-RO-SV), accords de coopération, pratiques des employeurs, enquêtes b)-Analyse, élaboration de préconisations et d'une méthode de travail c)-Elaboration d'un guide et d'un contenu pédagogique intégrés aux sessions de formation d)-Elaboration d'un livret d'accueil





EFFT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

<u>2-Validation</u>	Deux séminaires : Italie – Roumanie Lors de ces 2 séminaires un premier rapport et une série d'informations sera remise, et une discussion sur les points d'étude sera réalisée pour compléter des informations et actualités
<u>3-Décision et diffusion</u>	Une conférence finale aura pour objet de présenter les résultats définitifs du projet et l'élaboration d'un plan de mise en application de ces résultats, étendu à l'ensemble des Etats concernés (9 Etats membres : BG-DE-ES-FR-IT-PL-RO).
<u>4-Evaluation et suivi</u>	L'ensemble des débats et discussions sera analysé lors d'une réunion d'évaluation, au cours de laquelle il sera décidé : <ul style="list-style-type: none">• Des modes de présentation en comité sectoriel (agriculture) de dialogue social• Des modes de dissémination à l'ensemble des organisations syndicales des Etats membres du secteur agricole• Des modes de dissémination à d'autres secteurs, et organisations

3-Résultats des enquêtes

Deux types d'enquêtes étaient prévus :

a)-L'une concerne vos organisations, un document vous a été remis et complété à cet effet. Durant le séminaire de LECCE, les organisations présentes ont largement débattues du document, et du niveau de réponse qu'elles pouvaient apporter. Ce document, présenté sous la forme d'un rapport propre à chaque pays, comportait 4 parties distinctes :

Première partie - Régimes de sécurité sociale au niveau national

Deux thèmes étaient proposés :

A – RISQUES MALADIE – ACCIDENTS...

B - RETRAITE



Avec le soutien financier de l'Union européenne
VS/2011/0318



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

Nous publions, dans ce rapport, quelques éléments d'ensemble, à partir d'une série de tableaux que pratiquement tous les pays concernés ont complété. Ces éléments sont soumis aux débats durant la conférence, car, après validation, à la fois de la retranscription des données, et des discussions, les résultats seront diffusés sur le site dont il est question dans ce rapport, avec un lien d'accès sur les sites de chaque partenaire.

Le but des règles qui gouvernent la coordination des institutions de sécurité sociale est :

- de permettre à un travailleur d'être assujéti et couvert par un organisme de sécurité sociale dans le cadre de son travail dans un autre Etat ;
- d'éviter l'application simultanée de la législation de plusieurs États membres ;
- de prévenir l'oubli de couverture aux régimes de sécurité sociale.

Sur la base de ces principes, cette coordination permet de traiter les problèmes éventuels.

Mais dans l'agriculture, il existe une variété d'emplois différents - tous les employés sont-ils couverts par le système?

Chaque employé est soumis à une adhésion à un système de sécurité sociale qui est réglementé par l'Etat et organisé, dès le démarrage de son contrat de travail

Tous les employés sont (légalement) protégés contre les accidents du travail dans le cadre d'une assurance contre les accidents.

Il y a dans, tous les pays, l'assurance chômage - mais avec des périodes d'acquisition des droits différents. Les travailleurs migrants et saisonniers ne sont souvent pas dans ce système.

Tous les employés sont soumis à la sécurité sociale. Il y a différentes périodes de stage et des exceptions. Mais pas tous les travailleurs, en particuliers migrants sont couverts par les systèmes.

Dans certains pays, Il y a une attention particulière, des règlements spéciaux ou de bonnes pratiques. Il peut y avoir également des services supplémentaires pour la pension, comme, par exemple, en Allemagne.



Avec le soutien financier de l'Union européenne
VS/2011/0318



Conclusion

Il y a dans tous les pays le droit à la sécurité sociale de base.

Il existe de nombreuses possibilités pour enfreindre les règles et cette approche:

- le travail non déclaré
- défaut de se conformer aux règles.

Tous les employés reçoivent une sécurité sociale adéquate, mais il persiste des problèmes particuliers:

- faible taux de couverture en cas de chômage
- paiement peu élevé au système de retraite, soit une augmentation de la pauvreté lors de la vieillesse qui sont attendus, à terme.

La lutte contre la pauvreté dans les zones rurales est un élément vital : comment l'aborder ?

Deuxième partie – Traitement des travailleurs migrants

Nous avons été confrontés à d'énormes difficultés, car, en ce qui concerne les données sur :

1. Nombre de certificats A1/(E101)
2. Description des problèmes :
3. Systèmes et possibilités d'information
4. Recensement des pratiques de coordination des institutions de sécurité sociale.

Aucune des organisations interrogées n'a pu répondre de manière précise. Nous sommes au cœur d'une réelle difficulté et d'un véritable frein à toute initiative visant à favoriser une dynamique de relation entre les partenaires sociaux et les institutions de sécurité sociale, notamment. En France, lors d'un précédent projet, il paraissait s'instaurer le début d'une série d'échanges, mais cela ne s'est pas pérennisé. Nous préconisons une relance de cette action qui nous paraît conditionner les capacités de réponses des organisations nationales, en cas de demande d'un travailleur concerné par les questions de mobilité et de coordination (cf. ci-après), et il apparaît des attentes envers les organisations syndicales et un certain besoin d'être représenté.





Un 5^{ème} point avait été abordé : Initiatives visant à améliorer l'information des citoyens sur les droits et obligations. Quelques pistes avaient été proposées :

- Création d'une structure de soutien spécifique aux travailleurs agricoles saisonniers, détachés et migrants ;
- Création d'un site web destiné au même public (composé d'un lien avec le portail EURAXESS), et géré par les organisations nationales, en partenariat avec les organismes de sécurité sociale, sur la base d'une convention ;
- Mise en ligne sur les sites des organisations syndicales d'informations pratiques avec lien vers d'autres sites ;
- Création d'un livret d'accueil homogène sur la base de ceux existants dans certains Etats membres (élaborés lors de projets transnationaux dans notre secteur) par les entreprises pourvoyeuses et/ou utilisatrices de main d'œuvre migrante, saisonnière, et les agences de travail ;
- Elaboration d'un contenu pédagogique à destination des formateurs d'organisations syndicales nationales aux fins d'une diffusion lors de sessions organisées en direction de leurs adhérents.

Le site web est de loin l'outil qui a reçu le plus grand nombre de préférences, sous conditions d'accessibilité, en particulier en matière linguistiques. Nous y reviendrons plus loin.

b)-L'autre concerne un panel de salariés des différents pays concernés :

Ce questionnaire distinguait deux groupes spécifiques :

Travailleurs revenus au pays	Travailleurs en cours de contrat
Enquête auprès d'un échantillon de salariés originaires des pays les plus concernés par l'envoi de travailleurs saisonniers (Bulgarie, Roumanie), portant sur leur expérience propre à l'occasion de l'exécution d'un contrat de travail dans un autre pays membre. Ces travailleurs sont des membres d'organisations syndicales des deux pays concernés, et dont la liste sera dressée par les organisations membres (FNSZ/FITUA, NFZGS-Podkrepa, Agrostar).	Enquête auprès de travailleurs dont le contrat de travail est en cours d'exécution dans un autre pays membre que leur pays d'origine.





Il n'existait pas de forme imposée pour la conception du questionnaire, mais celui-ci devait reprendre les points suivants :

1. déceler les lacunes en matière d'informations préalables
2. mesurer le niveau d'information nécessaire

Nous n'avons pas obtenu toutes les réponses souhaitées qui puissent nous permettre de dresser un constat exhaustif et une synthèse de portée satisfaisante. Deux pays ont répondu, nous attendons les résultats pour un 3^{ème}.

Résultats synthétiques :

À Bulgarie :

Dans l'accomplissement de son engagement en tant que partenaire dans ce projet, la Fédération des syndicats indépendants de l'agriculture a cherché le contact avec les institutions au niveau national, impliqués dans la mise en œuvre du mécanisme pour la coordination des systèmes de sécurité sociale (règlement № 883/2004 sur la coordination des politiques sociales systèmes de sécurité), à savoir: Institut national d'assurances, Agence nationale des recettes, Fonds national d'assurance maladie, Agence d'assistance sociale dans le cadre du Ministère du Travail et des Affaires sociales. L'idée est venue d'organiser un atelier et d'y discuter de questions liées à l'assurance des travailleurs dans le domaine de l'agriculture dans le contexte de la libre circulation de main-d'œuvre et à l'étranger. L'objectif était d'obtenir et d'échanger des informations pertinentes sur le transfert de l'information, entre les parties prenantes qui s'occupent des problèmes de droits de sécurité sociale des travailleurs et des agriculteurs, ce qui est un sérieux défi dans le secteur de l'agriculture : recherche et formulation d'alternatives visant à s'attaquer aux obstacles à la mobilité du travail dans le secteur.

Une autre approche a été d'interroger trois ressortissants bulgares qui ont travaillé dans l'agriculture dans différents Etats membres, et sont, depuis, rentrés en Bulgarie. Au cours de l'entrevue, ils ont posé des questions, témoignant ainsi le niveau de sensibilisation des citoyens bulgares sur la sécurité sociale et les droits des travailleurs à l'étranger. Afin d'examiner les besoins d'information, y a-t-il des informations spécifiques dont ils ont besoin dans le secteur ? La libre circulation des Bulgares dans le marché européen depuis 2007 soulève également des questions au sujet de la garantie et la protection de la société civile, du travail et des droits sociaux. Les employés (en vertu de contrats de travail), les travailleurs indépendants, les fonctionnaires, les étudiants, les retraités, les touristes et autres catégories de citoyens qui jouissent du droit de libre circulation et de résidence dans l'Union européenne, font face à un certain nombre de questions difficiles telles que : qui paie pour un



Avec le soutien financier de l'Union européenne
VS/2011/0318



traitement hospitalier en cas d'accident ou de maladie pendant le voyage et le séjour, les droits à une pension au travail à l'étranger, quel pays verse des prestations de chômage, allocations familiales, comment et où peut-on payer l'assurance sociale et l'assurance maladie, les délais de réponse, etc. Les réponses à ces questions donnent les dispositions bien connues européennes garantissant une protection sociale complète et efficace dans l'exercice des libertés fondamentales dans l'UE. Une partie de ce règlement est le règlement 883/2004 et ses applications sont transférées dans la législation bulgare et aussi dans le Code de la sécurité sociale. L'un des principes les plus importants, c'est le droit sur le traitement égal des citoyens, l'égalité de traitement des prestations, de revenus, de faits ou d'événements qui empêchent l'accumulation des prestations, la mise en œuvre d'une législation unique, l'assurance obligatoire dans le pays dans lequel le travail est fourni. Les institutions compétentes pour la mise en œuvre de la réglementation dans notre pays sont : l'Agence du revenu national, le Fonds national d'assurance santé et l'Institut national d'assurances, l'Agence d'assistance sociale dans le cadre du Ministère du Travail et des Affaires sociales.

Les syndicats sont impliqués dans le processus de mise en œuvre de la réglementation sur la coordination des systèmes de sécurité sociale dans l'UE. La Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie a mis en place un réseau d'experts spécialisés pour les droits du travail, la sécurité sociale et l'UE, et pour résoudre les conflits de travail individuels et collectifs, dans lesquels la Fédération des syndicats indépendants de l'agriculture participe activement. Ce réseau sert de plateforme pour maintenir et accroître l'expertise de niveau régional, sectoriel et par branche, pour une action efficace dans les processus de négociation collective, la protection des droits sociaux et du travail, l'échange d'informations, d'expérience et d'expertise. CITUB/KNSB a aussi créé des sous-réseaux pour les droits sur la sécurité, a fourni des matériaux d'information sur la réalisation des droits de libre circulation au sein de l'UE comme de l'information spécifique sur les droits de l'emploi des citoyens bulgares, travaillant dans les destinations les plus populaires : la Grèce, la Grande-Bretagne, l'Autriche, l'Espagne et l'Allemagne. Comment appliquer le règlement dans le secteur agricole? Une conclusion majeure est que la majorité des travailleurs agricoles en Bulgarie ne connaît pas suffisamment les droits civiques, sociaux et de travail et les risques d'accepter un emploi avec un accord verbal, sans contrat de travail, qui entraîne la perte des droits. Au cours des entrevues, menées par FNSZ il est devenu évident à quel point le contexte du secteur est complexe et quelle est l'importance de l'information avant de quitter le pays et l'émancipation des travailleurs. Lorsque l'on a demandé : «Comment avez-vous trouvé cet emploi à l'étranger? ». Les trois personnes répondent « par des contacts personnels et les recommandations d'amis ». Sans prétendre à la représentativité de ces entretiens, nous allons souligner que dans le processus de recherche d'emploi dans le secteur de l'agriculture, les citoyens concernés n'ont pas l'habitude de rechercher les institutions formelles.





À Roumanie :

Panel interrogé : 20 personnes au total

HOMMES : 13	FEMMES : 7
-------------	------------

Localisation des lieux de travail :

Allemagne	Belgique	Chypre	Espagne	Italie	Royaume-Uni
2	2	1	11	4	2

Note : total supérieur à 20, car plusieurs personnes ont travaillé dans plusieurs pays.

Les postes ont été occupés dans différents secteurs et/ou métiers : 9 travailleurs dans les constructions, 3 gardiens de maison, 2 serveurs dans le tourisme-hôtel, 1 soignant les personnes âgées, 1 travailleur dans une usine de meubles, 1 mécanicien automobile, 1 chauffeur, 1 travailleur dans une usine de céramique, 1 baby-sitter, 1 travailleur dans le textile, 1 typographe.

La moitié d'entre eux a travaillé entre 4 et 10 ans dans leur pays d'installation. Pour l'autre moitié, les contrats sont d'une durée beaucoup plus courte : de 3 mois à 1 an.

55 % d'entre eux répondent avoir reçu des informations qu'ils jugent suffisantes sur la sécurité sociale, avant de quitter le pays pour un autre Etat membre (informations transmises à postériori). Parallèlement, ces personnes n'ont pas sollicité de soins. 30 % jugent que les informations reçues étaient insuffisantes, et 15 % n'ont pas répondu. La presque totalité d'entre eux n'ont pas eu à recourir aux services administratifs du régime de sécurité sociale du pays d'accueil.

Ils sont également 55 % à juger utile de recevoir des informations concernant l'assurance maladie, accident du travail, droit à pension et plus généralement toute information à caractère social, et dont les droits sont ouverts à partir de la souscription d'un contrat de travail. Les autres n'ont pas répondu. Les moyens de transmission peuvent être de manière directe (de la main à la main, ou lors de la remise du contrat de travail, par mail, téléphone, etc.), l'ensemble des moyens ayant été énoncé.

Dernier point qui doit faire l'objet d'une réflexion, entamée lors d'un projet en 2011 : la presque totalité des personnes (19 sur 20) jugent utiles d'être soutenus par une organisation syndicale dans le pays où s'exerce le contrat de travail.





EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

4 -Coordination des organismes de sécurité sociale : de quoi parle-t-on ?

① Règles générales

La législation relative à la coordination des systemes de sécurité sociale ne remplace pas les régimes nationaux par un régime européen unique. Les pays décident en vertu de leur propre législation des bénéficiaires, du montant des prestations et des conditions d'octroi. L'UE prévoit toutefois des règles communes pour protéger les droits de sécurité sociale en cas de déplacement en Europe (UE 27, Islande, Liechtenstein, Norvège et Suisse).

À qui ces règles s'appliquent-elles?

- Aux ressortissants de l'UE, de l'Islande, du Liechtenstein, de la Norvège ou de la Suisse, qui sont ou ont été assurés dans un de ces pays, ainsi qu'aux membres de leur famille.
- Aux apatrides ou aux réfugiés résidant dans l'UE, en Islande, au Liechtenstein, en Norvège ou en Suisse, qui sont ou ont été assurés dans un de ces pays, ainsi qu'aux membres de leur famille.
- Aux ressortissants de pays tiers résidant légalement sur le territoire de l'UE et qui se sont déplacés entre ces pays, ainsi qu'aux membres de leur famille.

Principes fondamentaux

1. Le travailleur est couvert par la législation d'un seul pays et il ne paie donc de cotisations que dans ce pays. Ce sont les organismes de sécurité sociale qui décident de la législation dont il relève. Le travailleur ne peut choisir.
2. Les droits et obligations sont les mêmes que les ressortissants du pays dans lequel vous êtes couvert. C'est ce qu'on appelle le principe de « **égalité de traitement ou de non-discrimination** ».
3. Les précédentes périodes d'assurance, de travail ou de résidence dans d'autres pays seront éventuellement prises en compte dans le calcul des prestations dues.
4. Si le travailleur a droit à une prestation en espèces dans un pays, il pourra en principe et la percevoir même s'il ne vit pas dans ce pays. C'est ce qu'on appelle le principe de l' « **exportabilité** »

De nouveaux règlements sur la coordination des systèmes de sécurité sociale ([règlements 883/2004 et 987/2009](#)) s'appliquent à partir du 1^{er} mai 2010.



Avec le soutien financier de l'Union européenne
VS/2011/0318



EFFAT EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

Pour plus d'informations, consultez le site suivant : <http://ec.europa.eu/social> ainsi que le réseau d'experts (trESS) : www.tress-network.org.

②Pensions

Les règles suivantes s'appliquent si le travailleur réside et s'il et a travaillé dans un ou plusieurs pays de l'UE, en Islande, au Liechtenstein, en Norvège ou en Suisse.

Qui paie la pension?

- Dans chaque pays, les périodes d'assurance sont comptabilisées jusqu'à ce que le travailleur atteigne l'âge de la retraite.
- Chaque pays dans lequel il a été assuré pendant au moins un an il lui sera versé une pension de vieillesse lorsqu'il atteindra l'âge de la retraite fixé par ce pays.
- Par exemple, si le travailleur a travaillé dans trois pays, il recevra trois pensions de vieillesse distinctes.

Comment la pension est-elle calculée?

La pension sera calculée en fonction des périodes d'assurance dans chaque pays : la somme qu'il recevra de la part de chacun d'eux correspondra à la durée de sa couverture de sécurité sociale dans ces pays. Il recevra une note récapitulative (document P1) présentant une vue d'ensemble des décisions prises par chaque pays à l'égard de sa demande.

Où s'adresser?

Si le travailleur a travaillé dans plusieurs pays, il doit tout de même demander sa pension dans le pays où il réside, sauf s'il n'y a jamais travaillé. Dans ce cas, il doit présenter sa demande dans le pays où il a travaillé pour la dernière fois.

Consultez la base de données des organismes de sécurité sociale :

Commission européenne> emploi, affaires sociales et inclusion>vos droits par pays. Le site est particulièrement attractif : en cliquant sur un pays, on accède à toute l'information nécessaire en 23 langues. <http://ec.europa.eu/social>



Avec le soutien financier de l'Union européenne
VS/2011/0318



Retraite à l'étranger

Un travailleur reçoit sa pension quel que soit le lieu où il séjourne ou réside en Europe (UE 27 + Islande, Liechtenstein, Norvège ou Suisse).

Autres pensions

En général, les règles qui s'appliquent aux pensions de vieillesse valent également pour les pensions d'invalidité et les pensions pour époux survivants ou orphelins.

5-Actualité et tendances

Le 16 février 2012, la Commission a publié un livre blanc [COM (2012) 55 final] portant sur les retraites : « une stratégie pour des retraites adéquates, sûres et viables ». Ce document, riche en informations, propose plusieurs pistes de travail, dont certaines sont déjà à l'œuvre dans plus Etats Membres, et sont souvent l'objet de contestations sociales.

Extrait du livre blanc :

« Dans les analyses annuelles de la croissance qu'elle a publiées en 2011 et en 2012, la Commission a présenté de grandes orientations pour les réformes des retraites, qui contribuent à un assainissement budgétaire porteur de croissance et garantiront l'adéquation et la viabilité des pensions. Elle y a souligné que, pour atteindre ces objectifs, il importait de trouver un meilleur équilibre entre la durée de la vie professionnelle et celle de la retraite et de promouvoir l'épargne-retraite complémentaire. Plus spécifiquement, la Commission a recommandé les pistes de travail suivantes :

- a) d'adapter l'âge de la retraite pour tenir compte de l'augmentation de l'espérance de vie;*
- b) de limiter l'accès aux régimes de retraite anticipée et aux autres possibilités de sortie prématurée du marché du travail;*
- c) de favoriser l'allongement de la vie professionnelle en améliorant l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie, en adaptant les lieux de travail à une main d'œuvre plus diversifiée, en développant les possibilités d'emploi pour les travailleurs âgés et en promouvant le vieillissement actif et en bonne santé;*
- d) d'égaliser l'âge ouvrant droit aux prestations de retraite pour les hommes et les femmes;*
- e) d'encourager le développement de l'épargne-retraite complémentaire afin d'accroître les revenus des retraités. »*





EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

À Outre ces recommandations, il nous paraît opportun de souligner plusieurs études qui font une corrélation entre baisse de l'espérance de vie probable et report de l'âge de départ à la retraite.

Compte-tenu des analyses menées par la Commission, et de ses recommandations, ci-dessous il vous est présenté une situation des perspectives pour les pays présents à la réunion de LECCE (source : livre blanc). Chaque évaluation est suivie d'un commentaire du pays concerné, lorsque ce commentaire a été formulé.

ETAT MEMBRE		ALLEMAGNE			
Espérance de vie à 65 ans H/F (2010)	Âge de sortie du marché du travail H/F (2009)	Âge de départ à la retraite H/F (2009)	Âge de départ à la retraite H/F (2020)	Relèvements de l'âge de départ à la retraite après 2020 H/F	Actifs des fonds de pension en % du PIB 2009
17,8/ 20,9	62,6/ 61,9	65/65	65a9m/ 65a9m	67/67	5,2
Recommandations par pays (RPP) en matière de retraite (ou références du protocole d'accord)					
Réformes les plus récentes/observations					
Un relèvement de l'âge de départ à la retraite de 65 à 67 ans entre 2012 et 2029 a été décidé par voie législative en 2007. Toutefois, la réforme devrait avoir pour effet une baisse du niveau des prestations, censée être compensée au moyen de retraites par capitalisation. Afin de prévenir l'accroissement de la pauvreté chez les personnes âgées, le ministre du travail et des affaires sociales a annoncé un nouveau complément de retraite («Zuschussrente»), qui est en cours d'examen. La possibilité d'étendre la couverture de l'assurance retraite sociale pour les indépendants qui ne sont pas affiliés à un régime de retraite obligatoire fait également l'objet de discussions.					
Commentaire de l'organisation syndicale :					
En Allemagne, une étude indique qu'avec 9,11€ par heure de travail on peut obtenir le minimum de rente avec 45 ans de cotisation. Nous devons combattre la pauvreté de la vieillesse, c'est d'ailleurs marqué dans le 2 ^{ème} pilier de la Politique Agricole Commune (PAC).					



Avec le soutien financier de l'Union européenne
VS/2011/0318

**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

ETAT MEMBRE		AUTRICHE			
Espérance de vie à 65 ans H/F (2010)	Âge de sortie du marché du travail H/F (2009)	Âge de départ à la retraite H/F (2009)	Âge de départ à la retraite H/F (2020)	Relèvements de l'âge de départ à la retraite après 2020 H/F	Actifs des fonds de pension en % du PIB 2009
17,9/ 21,4	62,6/ 59,4	65/60	65/60	65/65	4,9
Recommandations par pays (RPP) en matière de retraite (ou références du protocole d'accord)					
RPP 3- Prendre, en concertation avec les partenaires sociaux et conformément aux pratiques nationales, des mesures en vue de limiter encore des dispositifs de retraite anticipée pour les personnes bénéficiant de longues périodes d'assurance, et prendre des mesures pour réduire la période de transition de l'harmonisation de l'âge légal de départ à la retraite entre les hommes et les femmes, afin d'assurer la pérennité et l'adéquation du système de retraite. Appliquer de manière rigoureuse les conditions d'accès au dispositif de pension d'invalidité					
Réformes les plus récentes/observations					
Deux volets de réforme ont été lancés en 2010: premièrement, à partir de 2014, des règles plus strictes seront applicables en matière de retraite anticipée pour les assurés de longue durée («Hacklerregelung») en relevant de deux ans l'âge d'accès au régime, soit de 60 ans actuellement à 62 ans pour les hommes et de 55 ans actuellement à 57 ans pour les femmes, et en ne comptabilisant que les périodes d'activité comme durée de cotisation; deuxièmement, depuis 2011, l'accès aux pensions d'invalidité est subordonné à la participation à une mesure de réadaptation. Un système centralisé d'évaluation des demandes relatives à ce type de pension a en outre été établi. Un groupe de travail a été créé pour élaborer de nouvelles réformes sur la base d'une proposition présentée par les partenaires sociaux en octobre 2011.					
Commentaire de l'organisation syndicale :					
Notre système de retraite est en discussion. Nous avons un système unique avec des caisses unitaires. L'assurance est paritaire pour les autrichiens comme pour les étrangers. Nous avons discuté un plan de rigueur et on s'attend à une dégradation de la situation. Jusqu'en 2014, les femmes ont la retraite à 60 ans, avec des mesures transitoires pour arriver à l'égalité hommes-femmes. L'assurance invalidité et pour incapacité est valable jusqu'à 55 ans avec des mesures de réadaptation. Le débat est en cours sur la sécurité sociale.					



Avec le soutien financier de l'Union européenne
VS/2011/0318



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

Il existe un dispositif dit « de couloir » qui permet aux hommes de partir à la retraite entre 62 et 65 ans après 45 ans de travail. Les femmes ne sont pas concernées puisque l'âge de départ est encore à 60 ans.

Les travailleurs ayant exercé des travaux lourds, ou avec une santé précaire, ont des facilités de départ, mais il faut au moins 10 ans de travaux lourds, sinon il y a une baisse du montant de la retraite. Le parlement prendra une décision transitoire avec un calcul simplifié. Nous prenons les normes en compte : en Autriche il y a des personnes qui ne sont pas couvertes si le temps de travail est trop court (2 ans d'activités sont fixés). Nous avons beaucoup de problèmes dans les exploitations forestières.

ETAT MEMBRE		BULGARIE			
Espérance de vie à 65 ans H/F (2010)	Âge de sortie du marché du travail H/F (2009)	Âge de départ à la retraite H/F (2009)	Âge de départ à la retraite H/F (2020)	Relèvements de l'âge de départ à la retraite après 2020 H/F	Actifs des fonds de pension en % du PIB 2009
13,6/ 17	64,1/ 64,1	63/60	63/60	65/63	s.o.
Recommandations par pays (RPP) en matière de retraite (ou références du protocole d'accord)					
RPP 3- Mettre en œuvre les mesures convenues avec les partenaires sociaux dans le cadre de la réforme des retraites en cours, appliquer plus rapidement que prévu certaines de ses mesures essentielles contribuant à relever l'âge effectif de départ à la retraite et à réduire les départs à la retraite anticipée, par exemple en allongeant progressivement la durée de cotisation à l'assurance sociale, et renforcer les politiques destinées à aider les travailleurs âgés à rester actifs plus longtemps.					
Réformes les plus récentes/observations					
La réforme de 2011 prévoyait initialement de relever l'âge de départ à la retraite de 63/60 ans (H/F) à 65/63 ans entre 2021 et 2026, et à 67 ans pour les personnes n'ayant pas une carrière complète (hommes et femmes, après 2024). Les durées de cotisation ont également été allongées pour plusieurs catégories de salariés, les taux de cotisation ont été relevés en 2011 et le seront de nouveau en 2017, et les taux d'accumulation subiront une augmentation en 2017. À la mi-novembre 2011, le gouvernement a proposé, lors du débat parlementaire sur le projet de budget 2012, d'anticiper considérablement la mise en œuvre de certains des éléments essentiels de la réforme des retraites initialement prévus pour 2021. Au début du mois de décembre 2011, le parlement a adopté, à cette fin, des modifications législatives en vue d'un relèvement progressif, à partir du 1er janvier 2012, de l'âge de départ à la retraite de quatre mois par an pour les deux sexes, pour atteindre un âge de départ à la retraite de 65 ans pour les hommes et de 63 ans pour les femmes.					



Avec le soutien financier de l'Union européenne
VS/2011/0318

**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

ETAT MEMBRE		ESPAGNE			
Espérance de vie à 65 ans H/F (2010)	Âge de sortie du marché du travail H/F (2009)	Âge de départ à la retraite H/F (2009)	Âge de départ à la retraite H/F (2020)	Relevements de l'âge de départ à la retraite après 2020 H/F	Actifs des fonds de pension en % du PIB 2009
18,5/ 22,7	61,2/ 63,4	65/65	65/65 (66a4m/ 66a4m)	67/67	8,1
Recommandations par pays (RPP) en matière de retraite (ou références du protocole d'accord)					
RPP 2- Adopter la réforme des pensions, telle qu'envisagée, qui prévoit le report de l'âge légal de la retraite, et l'accroissement du nombre d'années de travail pour le calcul des pensions; examiner régulièrement, comme envisagé, les différents paramètres des retraites compte tenu des variations de l'espérance de vie et adopter des mesures supplémentaires pour améliorer l'apprentissage tout au long de la vie pour les travailleurs plus âgés					
Réformes les plus récentes/observations					
<p>Dans le cadre de la réforme des retraites de 2010/2011, l'âge de départ à la retraite a été relevé de 65 à 67 ans (mise en œuvre progressive entre 2013 et 2027), la durée de cotisation ouvrant droit à une retraite complète est passée de 35 à 37 ans, l'âge de départ à la retraite anticipée passe normalement de 61 ans à 63 ans (mais avec maintien, pendant la crise économique, de la possibilité de partir à la retraite à 61 ans pour les travailleurs ayant cotisé pendant au moins 33 ans), le départ à la retraite anticipée est davantage pénalisé, la période de cotisation prise en considération pour le calcul de la pension de base sera portée de 15 à 25 ans en 2022, un facteur de viabilité sera introduit à partir de 2027 avec des révisions périodiques tous les cinq ans, des périodes de crédit plus longues pour l'éducation des enfants seront prévues, et le système a été simplifié (les régimes des travailleurs agricoles et des travailleurs à domicile ont été intégrés dans le régime général). Le 28 octobre 2011, le gouvernement a approuvé la stratégie globale pour l'emploi des travailleurs âgés 2012-2014 (en espagnol: la stratégie «55 y más»). Cette initiative constitue un complément fondamental de la réforme du système de retraite adoptée en septembre 2011. La stratégie «55 y más» compte quatre objectifs: (i) accroître le taux d'emploi et réduire le chômage dans cette catégorie d'âge; (ii) contribuer au maintien d'emplois; (iii) améliorer les conditions de travail; (iv) favoriser la réintégration de ces travailleurs sur le marché du travail</p>					



Avec le soutien financier de l'Union européenne
VS/2011/0318



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

Commentaire de l'organisation syndicale :

Au niveau de l'agriculture et de la situation sociale, il y a une fragmentation qui est positive pour l'emploi, mais pas pour la compétitivité. Une réforme avec le gouvernement précédent et les syndicats a été mise en place, qui doublait les droits des salariés agricoles par rapport aux autres secteurs. Il y a un minimum de 450 € de retraite, mais en contrepartie les cotisations ont augmenté. Depuis le 1/01/2012, nous avons les mêmes droits pour tous les salariés avec un taux de cotisation élevé. En Andalousie beaucoup de salariés ont une couverture chômage, avec 35 jours de travail il y a jusqu'à 6 mois de garantie chômage. Les employeurs proches du parti populaire demandent la révision de l'accord précédent qui a été réalisé avec Zapatero. L'économie au noir était importante et nous devons continuer à la combattre.

ETAT MEMBRE		FRANCE			
Espérance de vie à 65 ans H/F (2010)	Âge de sortie du marché du travail H/F (2009)	Âge de départ à la retraite H/F (2009)	Âge de départ à la retraite H/F (2020)	Relèvements de l'âge de départ à la retraite après 2020 H/F	Actifs des fonds de pension en % du PIB 2009
18,7/ 23,2	60,3/ 59,8	60- 65/60-65	62- 67/62-67	-	0,8

Recommandations par pays (RPP) en matière de retraite (ou références du protocole d'accord)

RPP 1- Se conformer à la recommandation d'un effort budgétaire annuel moyen supérieur à 1 % du PIB sur la période 2010-2013 et mettre en œuvre les mesures permettant de corriger le déficit excessif d'ici à 2013, conformément aux recommandations du Conseil au titre de la procédure concernant les déficits excessifs, en ramenant le taux d'endettement sur une trajectoire descendante, et assurer ultérieurement des progrès adéquats vers l'objectif à moyen terme; préciser les mesures nécessaires à cette fin à partir de 2012, prendre des mesures supplémentaires si nécessaire et utiliser toute recette exceptionnelle pour accélérer la réduction du déficit et de la dette comme prévu; poursuivre l'examen de la viabilité du système de retraite et prendre des mesures supplémentaires si nécessaire.



Avec le soutien financier de l'Union européenne
VS/2011/0318



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

Réformes les plus récentes/observations

L'Assemblée nationale a adopté une réforme des régimes de retraite légaux en novembre 2010. Le résultat le plus médiatisé de la réforme est le relèvement progressif de l'âge légal de départ à la retraite de 60 ans actuellement à 62 ans d'ici 2018 (2017 selon les dernières prévisions, mais ce changement n'a pas encore fait l'objet d'une mesure législative). La réforme comprend une série d'autres mesures telles qu'une harmonisation progressive des taux de cotisation entre les régimes du secteur public et ceux du secteur privé ou la création d'un droit à la retraite anticipée (à partir de 60 ans) pour les travailleurs en incapacité partielle. Quelques modifications techniques ont également été adoptées en vue de promouvoir le développement de régimes de retraite par capitalisation.

Commentaire de l'organisation syndicale :

Nous avons une nouvelle législation en France. Il y a une baisse constante de l'exploitation et le nombre de travailleurs augmente grâce à des groupements d'employeurs. L'exonération des charges patronales de tous les salariés de la production allège le coût du travail.

Il y a des durées de travail jusqu'à 65 ou 67 ans surtout pour les migrants et les saisonniers. La réalité est que beaucoup de sociétés viennent avec des migrants ayant leur sécurité sociale de leur pays, mais est-ce qu'ils sont couverts dans les pays d'accueil : Sécurité sociale et retraite ?

Ne faut-il pas inclure les projets de réformes gouvernementales en cours ? Quelles sont les revendications syndicales en matière de protection sociale ?

En France le régime agricole est séparé du régime général. La retraite est calculée sur les 25 meilleures années dans chaque branche, s'il travaille autre part par la suite.



Avec le soutien financier de l'Union européenne
VS/2011/0318

**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

ETAT MEMBRE		ITALIE			
Espérance de vie à 65 ans H/F (2010)	Âge de sortie du marché du travail H/F (2009)	Âge de départ à la retraite H/F (2009)	Âge de départ à la retraite H/F (2020)	Relèvements de l'âge de départ à la retraite après 2020 H/F	Actifs des fonds de pension en % du PIB 2009
18,2/ 22	60,8/ 59,4	65/60	66a 11m/ 66a 11m	Âge de départ à la retraite lié à l'espérance de vie (70 ans et 3 mois pour les deux sexes en 2060)	4,1
Recommandations par pays (RPP) en matière de retraite (ou références du protocole d'accord)					
Réformes les plus récentes/observations					
<p>En 2011, trois interventions législatives successives (lois nos 111/2011, 148/2011 et 214/2011) ont modifié le cadre italien pour les retraites. Les principales mesures résultant de ces dernières réformes peuvent se résumer comme suit: (i) la méthode des cotisations définies notionnelles (NDC) est également appliquée aux travailleurs relevant du régime à prestations définies (DB), qui en étaient précédemment totalement exemptés. L'extension concerne les cotisations capitalisées depuis le 1er janvier 2012, selon la règle du prorata; (ii) l'âge légal de départ à la retraite pour les femmes dans le secteur privé sera aligné sur celui des hommes (et des femmes dans le secteur public). Le processus d'alignement sera complètement terminé d'ici 2018; (iii) le mécanisme de la «fenêtre de sortie» a été supprimé et remplacé par un relèvement correspondant de l'âge minimum et/ou des conditions de cotisation; (iv) les taux de cotisation des indépendants ont été progressivement relevés pour passer de 20 % en 2011 à 24 % en 2018. Le taux de cotisation des travailleurs atypiques a été majoré d'un point de pourcentage, ce qui le porte à 27 % à compter de 2012; (v) pour la période de deux ans 2012-2013, les pensions dont le montant excède le triple de la pension minimale (environ 1 400 EUR par mois) ne sont pas indexées sur les prix; (vi) même si elle est liée à l'évolution de l'espérance de vie, la durée minimale exigée pour pouvoir prétendre à l'allocation de vieillesse a été augmentée d'un an à partir de 2018, et sera ensuite complètement alignée sur l'âge légal de départ à la retraite; (vii) la possibilité d'une retraite anticipée sur la base de conditions d'âge et de cotisation (35 années) a été supprimée dans tous les régimes. Dans le système des cotisations définies notionnelles (NDC), la retraite anticipée est autorisée jusqu'à trois ans avant l'âge légal de départ à la retraite, avec 20 ans de cotisations et une pension d'un montant d'au moins</p>					



Avec le soutien financier de l'Union européenne
VS/2011/0318



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

1 200 EUR par mois en 2012, indexé en fonction de la moyenne sur cinq ans du PIB nominal; (viii) la durée minimale de cotisation ouvrant droit à la retraite anticipée indépendamment de l'âge a été adaptée en fonction de l'évolution de l'espérance de vie à partir de 2013, comme cela est prévu pour l'âge légal de départ à la retraite.

Commentaire de l'organisation syndicale :

Nous avons une étrange situation de délocalisation interne, le cerveau se retrouve ailleurs. Nos salaires sont bas et nous avons beaucoup d'immigrés. Nous avons un système de sécurité sociale agricole avec une protection sociale. Il faut reconstruire un panorama général pour vérifier la cohérence. Dans notre situation nous pensons que l'Union européenne est plutôt une sorcière qu'une mère qui s'occupe de sa progéniture. L'Europe sociale n'assure pas la défense de l'intérêt des travailleurs dans la protection sociale et les conditions de travail.

Un travailleur agricole, avec 102 jours de travail, a un an de retraite assuré. Le Ministre veut annuler ce privilège. La protection des saisonniers n'est pas assurée au maximum.

Les mécanismes sont compliqués à expliquer. Il serait intéressant que chacun remette une note de synthèse et que lors d'une prochaine réunion on puisse discuter d'une manière uniforme. Chaque fois que le principe de la sécurité sociale est remis en cause, on dit c'est l'Europe. Il faut des réformes équitables et qualifiées. J'aimerais mieux connaître les systèmes en Europe : Versement cotisations, chômage, qui paie ? En Italie c'est un système en fonction des journées travaillées.

Il y a des difficultés à voir les différents systèmes, il faut adopter une perspective plus complète. Les aides sont inégalitaires pour les travailleurs et les entreprises du fait des aides différenciées entre employeurs et Union européenne. Il faudrait une seule forme d'assurance au niveau national.

Nous devons collaborer pour mettre au point le matériel. Aujourd'hui les différents secteurs se cumulent pour pouvoir toucher les prestations agricoles. Il faut une fiche synthétique par pays avec les contrats appliqués. Pour les détachés en Italie, on applique la loi locale. Il faut inclure les conventions collectives.

Il faut reprendre la situation globale de l'agriculture au niveau des contrats et des différences : Homme-Femme par exemple.

En Italie, chaque institut fourni des chiffres différents pour l'agriculture, il est difficile de trouver la "bonne personne".

Il doit y avoir une réciprocité entre les pays. En Italie, un saisonnier figure dans une liste après 51 jours de travail dans l'année, la 2^{ème} année, s'il refait 51 jours, il a une couverture sécurité sociale de 2 ans.

9,1€ c'est, chez nous, un salaire journalier. Le travailleur est un être humain : il ne doit pas être exploité.

Nous avons des petites exploitations alors que, dans la plupart des autres pays, elles sont plus grandes. Pour survivre, nos travailleurs se lient à des travaux complémentaires dans l'industrie.



Avec le soutien financier de l'Union européenne
VS/2011/0318

**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

ETAT MEMBRE		POLOGNE			
Espérance de vie à 65 ans H/F (2010)	Âge de sortie du marché du travail H/F (2009)	Âge de départ à la retraite H/F (2009)	Âge de départ à la retraite H/F (2020)	Relevements de l'âge de départ à la retraite après 2020 H/F	Actifs des fonds de pension en % du PIB 2009
15,1/ 19,5	61,4/ 57,5	65/60	65/60 (67/??)	(67/67)	13,5
Recommandations par pays (RPP) en matière de retraite (ou références du protocole d'accord)					
RPP 3- Relever comme prévu l'âge légal de départ à la retraite pour le personnel des services en uniforme et continuer à prendre des mesures pour relever l'âge effectif de départ à la retraite, telles que de le lier à l'espérance de vie. Fixer un calendrier pour améliorer encore les règles régissant les cotisations des agriculteurs à la caisse de sécurité sociale (KRUS) afin de mieux tenir compte des revenus individuels.					
Réformes les plus récentes/observations					
Des pensions de transition ont été mises en place à partir de 2009. Elles remplacent et limitent l'accès au régime de retraite anticipée pour certaines catégories de travailleurs. Il s'agit d'une solution temporaire pour les personnes ayant commencé à travailler dans des conditions spéciales avant 1999. La contribution au régime à cotisations définies a été réduite pour passer de 7,3 % à 2,3 % des salaires bruts en 2011. La différence a été réaffectée au régime par répartition. La cotisation sera progressivement augmentée pour atteindre 3,5 % en 2017 et au-delà. Le gouvernement récemment reconduit a proposé de relever l'âge actuel de la retraite de 65/60 ans (H/F) à 67 ans, entre 2013 et 2020 (pour les hommes) et 2040 (pour les femmes).					



Avec le soutien financier de l'Union européenne
VS/2011/0318

**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

ETAT MEMBRE		ROUMANIE			
Espérance de vie à 65 ans H/F (2010)	Âge de sortie du marché du travail H/F (2009)	Âge de départ à la retraite H/F (2009)	Âge de départ à la retraite H/F (2020)	Relèvements de l'âge de départ à la retraite après 2020 H/F	Actifs des fonds de pension en % du PIB 2009
14/ 17,2	65,5/ 63,2	63a4m/5 8a4m	65/60	65/63	s.o.
Recommandations par pays (RPP) en matière de retraite (ou références du protocole d'accord)					
<p>Protocole d'accord: Selon le protocole d'accord couvrant la période 2009-2011, les conditions concernant la réforme du système de retraite étaient les suivantes: «Le gouvernement finalise le projet de législation révisée sur les retraites en vue (i) de s'orienter progressivement vers l'indexation des retraites publiques sur les prix à la consommation plutôt que sur les salaires, (ii) de limiter les possibilités d'augmentations discrétionnaires des retraites, (iii) d'introduire progressivement des cotisations de retraite pour des catégories de travailleurs du secteur public qui en sont actuellement exclues et (iv) de relever progressivement l'âge de départ à la retraite en 2015, en particulier pour les femmes, en tenant compte de l'évolution des espérances de vie, afin de protéger les retraités vulnérables et d'atteindre l'objectif d'un taux de remplacement de 45 % des retraités en moyenne». Selon le protocole d'accord actuel couvrant la période 2011-2013, la conditionnalité renvoie à la nécessité de: «préserver la viabilité à long terme du système de retraite»</p>					
Réformes les plus récentes/observations					
<p>Une réforme des retraites a été adoptée en décembre 2010. Elle intègre les régimes spéciaux dans celui de l'assurance sociale, introduit un mécanisme pour recalculer les retraites spéciales et relève l'âge de départ à la retraite à 65 ans pour les hommes et à 63 ans pour les femmes d'ici 2030. La retraite anticipée est plus strictement réglementée, et l'octroi des pensions d'invalidité est soumis à des conditions plus rigoureuses. Les réformes devraient aboutir à des économies importantes pour le système et à une réduction du nombre des bénéficiaires. En outre, le gouvernement a suspendu les dispositions légales qui prévoyaient l'augmentation des cotisations au régime obligatoire à cotisations définies (DC) de 2 % à 2,5 % du salaire brut en 2009. L'augmentation prévue a été reprogrammée pour débuter en 2010, afin que le taux de cotisation atteigne en définitive 6 % des salaires dans un certain temps.</p>					



Avec le soutien financier de l'Union européenne
VS/2011/0318



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

6-Autres éléments de l'étude

6.1. Synthèse des travaux antérieurs

Il s'agit des travaux qui ont été menés à l'occasion d'autres projets sectoriels mais aussi de travaux que nous considérons utiles pour la réflexion collective lors des deux séminaires et lors de la conférence.

En premier lieu, nous tenons à rappeler les observations significatives qui proviennent du projet de 2009 sur le travail détaché, et, en 2010, sur la mobilité, d'une manière générale :

ALLEMAGNE

Les travailleurs étrangers, en général, sont peu syndiqués. Les contrôles sont peu fréquents et cela tient à la configuration des lieux d'exploitation (terrains immenses).

Dans le cas de l'arrivée de travailleurs étrangers, l'application des conventions collectives est difficile, les syndicats allemands devant utiliser les médias pour exercer des pressions afin que les droits des travailleurs soient respectés.

L'Allemagne n'échappe pas aux pratiques peu transparentes. L'exemple des sociétés « boîtes aux lettres » (entreprises de l'UE qui créent des filiales en dehors de l'UE, qui envoient temporairement des travailleurs dans un nouvel Etat membre pour les envoyer ensuite dans un autre en maintenant les conditions de travail du nouvel Etat membre) en témoigne.

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.



Avec le soutien financier de l'Union européenne
VS/2011/0318



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

BULGARIE

La rencontre et les échanges ont permis une prise de connaissance entre les partenaires sociaux et certaines institutions d'état, et l'expression de différents points de vue sur la question des travailleurs détachés. Les organisations syndicales ont semble-t-il une vision très précise du sujet, et considèrent que les pratiques en cours relèvent du dumping social, par l'intermédiaires d'agences de travail.

Les échanges entre administrations, en Bulgarie, se déroulent au moyen de rencontres, à un niveau politique. C'est à cette occasion que les problèmes sont traités. Depuis, une organisation a établi des contacts avec les administrations afin de suivre au plus près l'accès à l'information, et s'est doté de moyens spécifiques.

La plupart des bulgares ont une qualification réduite. A l'époque, Les travailleurs à l'étranger n'étaient pas informés sur leurs droits. Les bulgares peuvent se rendre uniquement dans 16 pays, pour les autres, c'est limité. Avec l'Allemagne il existe 4 accords d'accueil des gens, dans différents secteurs ; ils fonctionnent bien, et bientôt il y en aura un pour l'agriculture.

ESPAGNE

Travail détaché en Espagne. Les échanges entre administrations sont dans les deux sens :

- Travailleurs espagnols détachés dans différents Etats membres. Les pays d'accueil sont : France (récolte), environ 9.000 salariés pour des durées d'environ 9 mois/an, compte tenu du nombre de récoltes (salades, raisins, pommes,...) – Belgique mais le nombre de travailleurs est devenu marginal (500 travailleurs, contre 3.000 il y a 4 ans, qui ont adopté une démarche individuelle)
- Travailleurs d'Etats membres : Bulgares, Polonais, Roumains, le plus souvent rémunérés moins que les salaires des conventions collectives. Ces salariés arrivent le plus souvent par l'intermédiaire d'entreprises localisées dans le pays d'origine, et cette évolution marque une forte dégradation, en particulier pour la Bulgarie et la Roumanie, depuis leur adhésion. La crise économique n'a pas perturbé fortement les flux d'entrée, puisque ces entreprises de travail « intérimaire » envoient régulièrement des travailleurs.



Avec le soutien financier de l'Union européenne
VS/2011/0318



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

La situation en matière de coordination et d'information en direction des travailleurs, détachés ou autres, est relativement difficile à cerner, à l'exception des thèmes abordés dans le cadre de la coopération syndicale avec la Bulgarie. Toutefois, dans ce paysage, une structure s'est développée depuis quelques années (COAG) qui permet de faciliter l'accès à l'information et au suivi.

FRANCE

Dans le pays d'accueil, les salariés des sociétés de prestations sont généralement isolés des autres salariés et sous la surveillance d'un chef d'équipe qui fait souvent fonction d'interprète et qui empêche la prise de contact et les échanges avec les autres salariés. La méconnaissance de la langue du pays d'accueil est également un grand obstacle ;

Autre obstacle, le caractère transfrontalier : les organisations syndicales sont structurées par pays, et il est difficile d'établir un syndicat de référence pour les salariés de pays extracommunautaires, par exemple, qui travaillent pour une société qui a le siège dans un Etat membre et qui sont envoyés par cette société dans un deuxième Etat membre ;

Des militants constatent que les salariés des sociétés de prestation de services n'osent pas demander les soins de santé dont ils auraient besoin, ou n'ont pas les papiers nécessaires quand ils arrivent à l'hôpital. On peut en déduire qu'ils ne sont pas déclarés ou que leurs déclarations ne sont pas conformes (exemple : salariés polonais travaillant en France avec une immatriculation au Portugal et qui ne sont jamais allés dans ce pays).

ITALIE

Les organisations syndicales italiennes ont observé les points suivants :

- Salaires : en moyenne les salaires des étrangers, détachés ou non, sont inférieurs de moitié à ceux prévus dans les contrats collectifs ;
- Horaires de travail : de 8 à 10 heures par jour, alors que les accords collectifs en prévoient 6,5 heures ;
- Congés : aucun, ni aucune indemnité compensatrice ;
- Conditions de travail : souvent inhumaines, sans aucune mesure de protection de la santé et de la sécurité ;
- Contrat de travail : les contrats écrits sont stipulés par des entreprises italiennes et les agences qui fournissent la main d'œuvre ; les travailleurs et les syndicats ne les connaissent pas ;



Avec le soutien financier de l'Union européenne
VS/2011/0318



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

- Représentation syndicale : les organisations syndicales préconisent de dépôt du contrat entreprise/agence auprès du bureau du travail et de l'Organisme Bilatéral Agricole et Territorial, afin que les autorités publiques et le syndicat puissent agir pour garantir la protection des travailleurs ;
- Contrôles : dans la réalité, ils sont pratiquement inexistants

ROUMANIE

La Roumanie est, historiquement depuis plusieurs années, un pays pourvoyeur de main d'œuvre, pour une partie importante des Etats membres, notamment.

La question de la représentation syndicale des travailleurs roumains détachés à l'étranger constitue également un point commun à la grande majorité des Etats membres interrogés : lorsque ceux-ci veulent être représentés, ils subissent des pressions pouvant aller jusqu'au rapatriement. Un exemple a d'ailleurs été cité, concernant des femmes détachées en Espagne, et jugées indésirables (avec impossibilité de revenir) après qu'elles ont essayé de s'organiser. Pour autant, deux ans après ce constat, la situation n'a pas beaucoup changé, sauf au niveau des salariés eux-mêmes qui formulent désormais l'idée d'un véritable intérêt à être représentés dans le pays d'accueil.

6.2. Recensement des pratiques de coordination – accords de coopération et pratiques des employeurs

Note préalable : il s'agit de mesurer l'évolution des pratiques entre les organisations syndicales des pays partenaires dans ce projet avec les institutions de sécurité sociales nationales. Certes, il n'existe pas d'obligations sur ce point, mais le projet sur le travail détaché a mis en avant :

- Un besoin qui reste à identifier plus précisément. Le secteur agricole comptabilise des flux élevés de travailleurs détachés, saisonniers, et, à ce titre, le projet mentionné précédemment a montré un besoin d'échanger avec les organismes de sécurité sociale afin de pouvoir orienter d'éventuels travailleurs adhérents à des organisations syndicales. Cela suppose en même temps des actions de coopération entre organisations syndicales des pays « pourvoyeurs » et « accueillants ». Ce point ne pourra être abordé dans ce projet, mais il correspond à une nécessité mise en évidence lors de plusieurs projets.
- L'engagement d'un processus d'échanges en France, en particulier. Toutefois, il ne semble pas que, depuis, ces échanges se soient poursuivis.



Avec le soutien financier de l'Union européenne
VS/2011/0318



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

A ce jour, nous ne disposons pas d'informations actualisées sur ces pratiques. Le séminaire prévu en Italie doit être l'occasion d'approfondir ce sujet et d'actualiser les informations. Par ailleurs, le guide envisagé durant le déroulement du projet peut permettre de faciliter les échanges avec ces organismes.

Ce projet doit aussi permettre de recenser les éventuels accords que les partenaires sociaux ont mis en œuvre en matière d'informations, de suivi, et d'assistance en direction des travailleurs concernés par ces questions (qu'il s'agisse de couverture sociale en matière de soins notamment, chômage, mais aussi en matière d'exportabilité de droits). L'objectif est de réaliser un guide, dont le contenu sera intégré dans les sessions de formation que les organisations partenaires du projet réalisent.

Le questionnaire « direct » auprès des travailleurs avait notamment pour objectif de donner un contenu au guide, en mettant en relation les pratiques de coopération et les besoins des travailleurs, mais le niveau de retour des questionnaires, à ce jour, ne permet pas la formulation d'un tel guide. Nous invitons donc les partenaires de ce projet à poursuivre le travail d'enquête, à l'image de quelques-uns d'entre eux qui alimenteront ces réponses, courant juillet.

7 -Éléments d'analyse – préconisation – méthode de travail

La rencontre de LECCE a permis de débattre des objectifs du projet et des moyens pour les atteindre. Les discussions de fond portaient sur :

- Création d'une structure de soutien spécifique aux travailleurs agricoles saisonniers, détachés et migrants : quelle peut-être la forme de cette structure ? Une telle structure n'a pas reçu l'agrément des participants, arguant, à juste titre, de la difficulté à gérer le système qui nécessite des ressources humaines et financières pérennes.
- Création d'un site web destiné au même public, et géré par les organisations nationales, en partenariat avec les organismes de sécurité sociale (dans le cadre de relations transnationales), sur la base d'une convention : la question du site ne représente en soi pas un problème, dans la mesure où il n'est question que de valider le contenu proposé lors de la conférence. Par contre, le partenariat avec des organismes de sécurité sociale représente encore une vraie difficulté car les pratiques, sur ce point, sont quasi inexistantes, comme nous l'avons souligné plus haut. Nous pensons que, pour susciter une dynamique, un nombre réduit de pays



Avec le soutien financier de l'Union européenne
VS/2011/0318



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

doit lancer l'initiative, par exemple : France, Allemagne, Roumanie, Bulgarie. Après cette phase, que l'on peut qualifier d'expérimentale, le processus doit être étendu à l'ensemble des partenaires du projet dans un second temps, pour, ensuite, s'étendre à l'échelle des 27.

- Mise en ligne sur les sites des organisations syndicales d'informations pratiques avec lien vers d'autres sites participant de la production d'informations utiles : la mise en ligne des informations pratiques, sur les sites des partenaires, est en cours, mais sa réalisation est subordonnée à une validation d'un certain nombre de travaux inspirés du système MISSOC, et pour lesquels les partenaires ont répondu. Cette validation doit être faite durant la conférence générale, et permettra également l'actualisation du site www.agri-info.eu, comme prévu dans le projet.
- Création d'un livret d'accueil homogène (Cf. ci-dessous) sur la base de ceux existants dans certains Etats membres (élaborés lors de projets transnationaux dans notre secteur) par les entreprises pourvoyeuses et/ou utilisatrices de main d'œuvre migrante, saisonnière, et les agences de travail. Ce point doit intégrer la question des droits et devoirs et des risques dans le cadre d'un travail illégal le livret d'accueil est en cours de réalisation, et doit être enrichi des réponses aux questionnaires « directs ». La diffusion par site est privilégiée. Nous y reviendrons plus loin
- Elaboration d'un contenu pédagogique à destination des formateurs d'organisations syndicales nationales aux fins d'une diffusion lors de sessions organisées en direction de leurs adhérents : quel contenu minimum ?

Le contenu pédagogique est en cours de réalisation et fera l'objet d'une présentation spécifique lors de la réunion de travail en Roumanie, en présence de délégations bulgares et roumaines.

Il porte sur les points suivants :

- Aspects juridiques relatifs aux principes de coordination
- Les informations préalables indispensables à toute personne ambitionnant de travailler dans un autre Etat membre
- La nécessité d'un contrat de travail écrit précisant notamment l'ensemble des informations relatives à la couverture sociale et aux transferts de droits
- L'ensemble des sites sur lesquels rechercher toute information utile, à commencer par le site www.agri-info.eu



Avec le soutien financier de l'Union européenne
VS/2011/0318



- L'utilité d'une adhésion à une organisation syndicale

Ce contenu est formaté pour une durée d'une heure

- Mesure d'adaptation visant à pallier les difficultés de mise en œuvre des actions proposées dans le déroulement du projet : la création d'une structure dédiée aux travailleurs agricoles saisonniers ne reçoit pas une grande adhésion (Cf. ci-dessus). Nous proposons la rédaction d'une charte qui engagerait les employeurs, y compris les sociétés de « location de main d'œuvre » sur plusieurs points :
 - Une obligation d'offrir un contrat de travail écrit stipulant l'ensemble des informations relatives à la couverture sociale et aux transferts de droits
 - Un document présentant l'ensemble des organisations avec lequel tout travailleur est appelé à se mettre en relation durant l'exécution de son contrat, et à son retour au pays.

8-Livret d'accueil

Le livret d'accueil envisagé est conçu comme un outil d'appui informatif, en complément des diverses sources d'informations existantes (sites, brochures). Il est aussi conçu comme un outil d'approche syndical qui doit offrir une certaine attractivité pour le travailleur concerné.

Ce livret d'accueil a initialement été prévu comme un outil unique. Le déroulement du projet nous amène à modifier quelque peu cette prévision, pour s'orienter vers :

- La publication en ligne des liens des sites des organisations syndicales ou non qui ont conçu de tels livrets ;
- Une page spécifique recensant les différents livrets d'accueil dont nous avons eu connaissance durant le déroulement du projet.

Le site sur lequel figure ces informations est le suivant : www.agri-info.eu





ANNEXE : tableau récapitulatif des situations en matière de retraite dans l'UE (27 EM)

Pays	Age légal du départ à la retraite	Age moyen de sortie du marché du travail
Allemagne 	67 ans	femmes : 61,4 ans hommes : 62,1 ans (2008)
Autriche 	femmes : 60 ans hommes : 65 ans	femmes : 59,4 ans hommes : 62,6 ans (2007)
Belgique 	65 ans	femmes : 61,9 ans hommes : 61,2 ans (2007)
Bulgarie 	femmes : 60 ans hommes : 63 ans	---
Chypre 	65 ans	---
Danemark 	65 ans	femmes : 60,3 ans hommes : 62,3 ans (2008)
Espagne 	65 ans	femmes : 62,7 ans hommes : 62,5 ans 2008
Estonie 	femmes : 61 ans et 6 mois hommes : 63 ans	62,1 ans (2008)
Finlande 	65 ans	femmes : 61,3 ans hommes : 62 ans 2007
France 	60 ans (62 ans à partir de 2017)	femmes : 59,1 ans hommes : 59,4 ans (2008)
Grèce 	femmes : 60 ans (allongement à 65 ans d'ici 2013) hommes : 65 ans	femmes : 61 ans hommes : 61,9 ans (2008)
Hongrie 	62 ans (Progressivement porté à 65 ans en 2022)	femmes : 58,7 ans hommes : 61,2 ans (2005)



Avec le soutien financier de l'Union européenne
VS/2011/0318



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

Irlande 	66 ans	femmes : 64,7 ans hommes : 63,5 ans (2006)
Italie 	femmes : 60 ans hommes : 65 ans	femmes : 60,7 ans hommes : 60,8 ans (2008)
Lettonie 	62 ans	62,7 ans (2008)
Lituanie 	femmes : 60 ans hommes : 62,5 ans (Allongement progressif à 65 ans en 2026 pour tous)	59,9 ans (2006)
Luxembourg 	65 ans	59,4 ans (2005)
	Nés avant 52: 61 ans pour les hommes, 60 ans pour les femmes	
Malte 	Nés entre 52 et 55: 62 ans Nés entre 56 et 58: 63 ans Nés entre 59 et 61: 64 ans Nés à partir de 62: 65 ans	59,8 ans (2008)
Pays-Bas 	65 ans	femmes : 62,8 ans hommes : 63,7ans (2008)
Pologne 	femmes : 60 ans hommes : 65 ans	femmes : 57,5 ans hommes : 61,4 ans (2007)
Portugal 	65 ans	femmes : 62,3 ans hommes : 62,9 ans (2007)
République tchèque 	62 ans et 4 mois pour les hommes et 56 ans et 8 mois pour les femmes de 5 enfants et plus, à 60 ans et 8 mois pour celles sans enfant	femmes : 59 ans hommes : 62,3 ans (2008)
	Progressivement : 65 ans pour les hommes et femmes avec 1 enfant et de 62 ans à 64 ans pour celles avec plusieurs enfant(s)	
Roumanie 	64 ans et 1 mois pour les hommes et 59 ans et 1 mois pour les femmes Progressivement porté à 65 ans d'ici 2015 pour les hommes et à 63 ans pour les	---



Avec le soutien financier de l'Union européenne
VS/2011/0318



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

	femmes d'ici 2030	
Royaume-Uni 	femmes : 60 ans hommes: 65 ans (alignement progressif sur 65 ans d'ici 2020 (passage prévu à 68 ans en 2046))	femmes : 62 ans hommes : 64,1ans (2008)
Slovaquie 	62 ans	femmes : 57,8 ans hommes : 59,7ans (2007)
Slovénie 	Après 15 ans d'assurance: 65 ans pour les hommes et 63 ans pour les femmes Après 20 ans d'assurance: 63 ans pour les hommes et 61 ans pour les femmes Après 40 ans d'assurance pour les hommes et 38 pour les femmes: 58 ans	59,8 ans - 2006
Suède 	âge flexible entre 61 ans et 67 ans, possibilité de travailler au-delà, moyennant l'accord de l'employeur.	femmes : 63,2 ans hommes : 64,4ans (2008)

Données MISSOC : situation au 1er juillet 2011



Avec le soutien financier de l'Union européenne
VS/2011/0318