



MEAT THE STANDARDS



**De meilleures conditions de
travail et de vie dans le secteur de
la viande à travers l'action syndicale**



Financé par
l'Union européenne



#Meat The Standards

Le présent rapport a été élaboré avec la contribution de :
Syndex, WMP Consult et Gira.



Résumé analytique

La filière de la viande emploie plus de 700 000 salariés dans l'UE. Ces travailleurs sont soumis chaque jour à des conditions extrêmement dures. La filière de la viande est donc un secteur où l'action syndicale est devenue un impératif pour améliorer les conditions de vie et de travail de la grande majorité de ses salariés.

En comparaison avec d'autres activités liées à l'industrie de la production alimentaire, la filière de la viande figure parmi les secteurs les plus pénibles, se caractérisant par des emplois précaires, des faibles salaires et des conditions de travail très difficiles.

L'épidémie de COVID-19 et les taux élevés d'infection dans les abattoirs ont attiré l'attention de l'opinion publique sur les conditions de travail déplorables du secteur européen de la viande. La pandémie a été l'occasion de faire fond sur les mobilisations syndicales passées pour introduire enfin des changements dans cette filière, par le biais de la législation dans certains pays et de conventions collectives dans d'autres. C'est également à cette occasion que l'EFFAT a inscrit le secteur de la viande parmi ses priorités, dans une volonté de trouver une solution européenne aux problèmes auxquels cette filière est confrontée sur l'ensemble du continent. L'action syndicale de l'EFFAT s'est notamment fondée sur des échanges entre les travailleurs et les organisations affiliées, sur un travail de lobbying auprès des institutions européennes, et sur des travaux de recherche et la formulation de revendications politiques¹.

Aujourd'hui, en 2024, le paysage du secteur de la viande européen reste très disparate et marqué par des réalités très différentes. Dans certains pays, le secteur est largement couvert par la négociation collective tandis que dans d'autres, les négociations ont lieu au niveau de l'entreprise. Certains modèles nationaux sont axés sur la sous-traitance pour éviter l'emploi direct et permettre aux employeurs de se dégager de leurs responsabilités, d'autres recourent aux agences d'intérim et aux intermédiaires, et d'autres encore au détachement des travailleurs, au faux travail indépendant et à d'autres artifices de ce type.

Les perspectives économiques de la filière de la viande montrent que dans l'UE, le secteur continue de se consolider à tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement, avec des fermes de bétails et des abattoirs de plus en plus grands, des investissements dans l'automatisation et une activité frontalière accrue. Les grandes entreprises possèdent des sites de production transnationaux sans pour autant se convertir en véritables groupes paneuropéens. Il existe encore des petites et moyennes entreprises dans le secteur de la viande mais leur pourcentage est plus élevé dans certains pays que dans d'autres.

La consolidation du secteur moyennant les acquisitions et les fermetures de sites exige des actions syndicales coordonnées et la définition de solutions nationales et européennes.

La campagne #MeatTheStandards a mobilisé de nombreux travailleurs-euses et syndicats au cours des deux dernières années, leur permettant de procéder à des échanges de vues, de renforcer la solidarité et de définir des revendications communes face à des abus similaires. Depuis la pandémie de COVID-19, les conditions de travail des salariés du secteur de la viande au niveau national se sont améliorées sur bien des aspects partout en Europe. Le présent rapport passe notamment en revue le cas de l'Allemagne, de l'Irlande, de l'Espagne, de la Belgique, des Pays-Bas et de la Pologne.

Ensemble, nous pouvons faire en sorte qu'au niveau tant national qu'européen, les entreprises du secteur de la viande et les législateurs respectent les normes, dans la lignée de notre campagne #MeatTheStandards.

¹ [EFFAT Report Covid-19 outbreaks in slaughterhouses and meat processing plants State of affairs and demands for action at EU level 7 September 2020](#)
[Rapport](#): Une faim d'équité: relever les normes dans le secteur de la viande



Introduction

L'industrie de la viande a toujours été un secteur d'une grande pénibilité, souvent synonyme d'exploitation et de traitement injuste, en particulier pour les travailleurs migrants. Le travail y est intense et physiquement exigeant, se caractérisant notamment par :

- Des emplois précaires
- Des conditions de travail très dures
- De longues heures de travail en équipes successives alternantes
- De faibles rémunérations et des retenues sur salaire illégales
- Une sous-traitance abusive, l'intervention non réglementée d'intermédiaires, le travail intérimaire
- Des problèmes de santé et de sécurité dans les lignes de production associés à un environnement de travail froid et glissant et à l'utilisation d'outils dangereux, causant des microtraumatismes répétés
- Un taux de rotation très élevé
- Le recours à des travailleurs migrants et transfrontaliers mal rémunérés, souvent soumis à des conditions de travail abusives et d'hébergement indignes
- Un dumping social entre États membres, qui menace l'emploi dans les pays qui jouissent de normes sociales élevées.

Une grande partie de la main d'œuvre employée dans le secteur de la viande européen sont des travailleurs mobiles, en particulier des travailleurs transfrontaliers et migrants en provenance de l'UE mais aussi de pays tiers. Bon nombre des salariés des entreprises d'Europe occidentale proviennent de pays d'Europe centrale et orientale (PECO) dans le cadre de la libre circulation des travailleurs. Ces travailleurs des PECO sont habituellement embauchés par des intermédiaires du marché du travail, qui leur facturent des frais de recrutement ainsi que le coût du voyage jusqu'à leur pays de destination. Bon nombre de ces travailleurs-euses sont engagés par des agences d'intérim ou moyennant des pratiques de sous-traitance abusives qui permettent aux employeurs d'échapper à leurs responsabilités. Dans certains pays, les sous-traitants s'organisent en fausses coopératives et les travailleurs sont parfois embauchés en tant qu'indépendants. Le détachement des travailleurs dans le cadre de la fourniture de services reste une pratique récurrente bien que plus limitée par rapport aux années précédentes.



Le recours à des sociétés-écrans est également fréquent, pour éviter d'avoir à payer les rémunérations en vigueur, les cotisations sociales ainsi que les impôts exigibles. Les syndicats font régulièrement rapport de disparités au niveau salarial entre les travailleurs migrants et les salariés qui sont directement employés par les entreprises du secteur de la viande. Des retenues sur salaire sont souvent imposées aux travailleurs migrants et transfrontaliers pour leur logement, leur transport et leurs outils de travail.

Compte tenu de leurs faibles rémunérations et du fait qu'ils sont à l'étranger pendant un certain temps, ces salariés sont souvent obligés de partager des logements surpeuplés, qui sont parfois explicitement prévus par leur contrat de travail ou qui appartiennent à leur employeur, qu'il s'agisse d'un sous-traitant ou d'une agence de travail intérimaire.

Ces conditions expliquent d'ailleurs pourquoi les taux d'infection au coronavirus aient été si élevés dans les abattoirs et les entreprises de transformation de la viande dans certains pays. Cela dit, les hauts niveaux d'infection à la COVID-19 ont également permis d'attirer l'attention de l'opinion publique sur le secteur européen de la viande. La pandémie a été l'occasion, d'ailleurs, de faire fond sur les luttes syndicales passées pour introduire enfin des changements dans la filière, par le biais de la législation dans certains pays et de conventions collectives dans d'autres.

Les faits montrent que dans les pays où les conventions collectives sont respectées et couvrent tous les salariés du secteur, un nombre moindre de travailleurs ont été testés positifs au coronavirus et lorsque des foyers de la COVID-19 ont été détectés, ils ont été gérés de manière plus efficace. Ce constat n'est pas le fruit d'une coïncidence - il illustre une fois de plus l'énorme valeur ajoutée des systèmes de négociation collective bien huilés pour garantir des conditions de travail et d'emploi décentes, notamment en matière de protection de la santé et de la sécurité.

Il suffit de voir la situation des travailleurs-euses du secteur de la viande pour comprendre que cette industrie a besoin d'une réforme urgente et sérieuse. C'est pourquoi l'EFFAT a choisi de se focaliser sur l'amélioration des conditions de travail des salariés de la filière de la viande en Europe, pour renforcer la négociation collective dans ce secteur d'activité et accroître le taux de syndicalisation.

Il est évident que face aux problèmes de l'industrie de la viande, il est fondamental de définir une solution européenne en complément des mesures et des législations nationales. Les entreprises se déplacent assez facilement à travers l'Europe afin d'exploiter les cadres juridiques les plus avantageux et échapper à leurs responsabilités, et cette pratique débouche sur un véritable dumping social d'un pays à l'autre. Il est pourtant possible de mettre un terme à ces agissements à travers des règles et des mesures politiques européennes contraignantes.

La campagne #MeatTheStandards est la réponse de l'EFFAT face à ces défis - l'initiative, qui appelle au respect des normes dans le secteur de la viande, vise à rassembler les travailleurs-euses et les syndicats de toute l'Europe afin qu'ils puissent procéder à des échanges de vues sur les problèmes et les défis rencontrés dans l'industrie de la transformation de la viande et proposer des solutions.



Perspectives économiques

L'industrie de la viande évalue le marché de la manière suivante²:

Les abattoirs de l'UE des 27 et du Royaume-Uni sont confrontés à des défis importants au niveau des marges, qui viennent motiver la transition du secteur :

- Pression constante à la baisse sur les prix de la viande, surtout dans le contexte de la crise du niveau de vie actuelle qui frappe l'ensemble de l'Europe.
- Augmentation des coûts réglementaires (notamment environnementaux), qui deviennent difficiles à absorber pour les petits abattoirs.
- Pénurie de main d'œuvre et problème de rétention du personnel, qui sont des facteurs importants limitant la production.
- Gros problème d'utilisation des capacités, en particulier lorsqu'il s'agit de justifier des investissements futurs.

Au niveau de l'UE, le secteur continue de se consolider à tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement.

- Pour l'abattage, cette concentration se traduit par un passage vers des abattoirs plus grands, principalement à travers la fermeture des plus petites structures, et à l'occasion, la construction de nouveaux centres de grande envergure.
- Les grands établissements d'abattage bénéficient d'investissements dans de nouveaux équipements et de plus hauts niveaux d'automatisation, ainsi que de meilleures économies d'échelle.
- Activité transfrontalière accrue, avec une présence des plus grands sites d'abattage dans 3 à 5 pays mais pas encore à l'échelle européenne, ce qui semble de toute façon improbable.

Le secteur européen de la viande doit obligatoirement s'avancer vers un système plus efficace pour rester viable à l'avenir mais la demande de viande à long terme se maintient, à des prix plus élevés.

Résumé des grands défis auxquels le secteur européen de la viande est confronté - Défis anciens et nouveaux au niveau de l'offre et de la demande, perspectives négatives – en particulier dans le Nord-Ouest

Après de longues années de stabilité, le marché européen de la viande n'a cessé de se détériorer depuis 2020. Outre les problèmes à long terme liés à l'activisme anti-viande, aux questions de bien-être animal et de durabilité ainsi qu'à la pénurie de main-d'œuvre, dont aucun ne semble voué à disparaître, on assiste ces trois dernières années à l'émergence d'un nouveau grand défi chaque année :

- Au choc du Brexit (2019/2020) et de la peste porcine africaine (depuis 2019) est venue s'ajouter la pandémie de COVID-19 (2020/2022)
- La reprise suivant la pandémie – qui a commencé au quatrième trimestre de 2021 – a été interrompue par la guerre en Ukraine (depuis février 2022), l'inflation des coûts (qui a débuté au second semestre de 2021 et s'est accélérée durant le premier semestre de 2022), la crise énergétique déclenchée par la guerre, et en conséquence, par une crise économique générale ainsi qu'une explosion du coût de la vie, qui évoluent actuellement à des degrés divers dans les différents États membres.
- Outre tous ces nouveaux défis, nous avons été confrontés en 2022 à une nouvelle période de grippe aviaire hautement pathogène d'une ampleur inédite et avec des caractéristiques nouvelles que nous n'avions jamais vues auparavant.

Nous résumons ci-dessous les principales pressions auxquelles le secteur européen de la viande est actuellement confronté, tant du côté de l'offre que de la demande, dans la foulée des événements décrits plus haut.



Problèmes au niveau de l'offre

Effets sur les coûts directs :

Coûts élevés de l'alimentation pour animaux, de l'énergie et de la main d'œuvre

Marges négatives

Faible rentabilité

Maladies : Peste porcine africaine, grippe aviaire, ...

Pénurie et coût de la main-d'œuvre

Défis sociétaux/politiques

Environmental constraints

Climate change realities brings sustainability to the forefront

Farming methods: AW, AMR...

Ageing farmers

Generally hostile politics

Problèmes au niveau de la demande

Sur le marché intérieur :

Crise du crédit à la consommation, baisse du revenu disponible des consommateurs

Reprise avortée suivant la pandémie de COVID-19

Crise du secteur de la restauration

Exigences sociétales

Activisme anti-viande des ONG

Sur les marchés d'exportation :

Ralentissement de l'économie chinoise

Faiblesse de l'économie mondiale

Tensions géopolitiques

Interdictions sur les exportations et protectionnisme

Volonté d'arriver à l'autosuffisance sur les marchés africains et asiatiques

Pour plus d'informations, voir le rapport Gira, *European Meat Sector - Production Dynamics in the Slaughter Sector*.



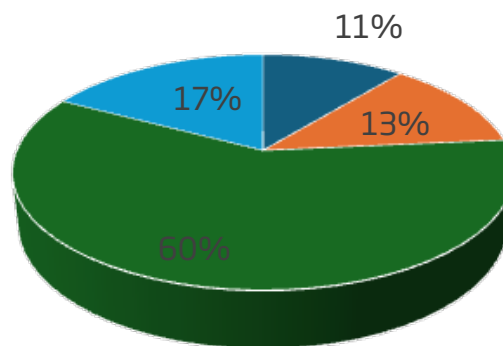
La négociation collective dans le secteur de la viande

L'EFFAT a mené une enquête concernant les conventions collectives en 2022. Elle livre d'intéressants constats. La participation à l'enquête a permis de couvrir et de comparer les accords sectoriels nationaux et les accords d'entreprise dans 12 pays (la Belgique, la Suède, la Finlande, l'Irlande, la Norvège, la Croatie, la Pologne, l'Italie, la France, le Danemark, l'Autriche et l'Albanie). En tant que telle, la couverture de la négociation collective tend à être élevée (80%), l'Irlande étant le seul pays avec un faible taux de couverture (33%).

Eurofound a montré que les niveaux de négociation collective dans la filière de la viande au niveau de l'UE des 27 se décline comme suit :

Niveaux de négociation collective dans l'UE des 27

- Négociation collective au niveau de l'entreprise
- Négociation collective au niveau sectoriel
- Négociation collective aux deux niveaux
- Non-implication des syndicats dans la négociation collective



Source : Eurofound, 2022.

Les pourcentages de couverture de la négociation collective présentés dans l'étude se rapportent principalement au niveau sectoriel national pour l'ensemble de l'industrie agroalimentaire, et non spécifiquement pour la viande, dans le cas de la Belgique, de la Finlande et de l'Albanie, au niveau sectoriel national spécifique à la filière de la viande en Norvège, en Italie, au Danemark, en Autriche et en France, et au niveau de l'entreprise en Irlande, en Croatie et en Pologne.

Il est évident que la complexité et la variabilité des accords en Europe rendent la comparaison difficile. Au-delà des particularités concernant l'organisation et l'histoire de la négociation collective, les différences intervenant dans les relations industrielles et les systèmes de représentation des travailleurs limitent la comparaison (par exemple, entre l'ensemble des salariés et les cols bleus/blancs). Le fait que les accords passés dans le secteur de la viande ne couvrent souvent que certaines parties du secteur est un autre facteur empêchant la comparaison. La France en est peut-être le meilleur exemple puisqu'on y retrouve au moins trois accords nationaux différents pour le secteur : l'un pour les coopératives

spécialisées dans la volaille, le bétail et la viande, l'autre pour les industries de la viande et un dernier pour les commerces en gros des viandes. Certaines des réponses à l'enquête n'offrent donc qu'une vision partielle de la réalité.

En ce qui concerne la structure des salaires, les résultats de l'enquête montrent sans surprise que les salaires sont généralement bas par rapport au salaire médian national, ce constat s'appliquant au demeurant à l'ensemble du secteur de l'alimentation et des boissons, et pas seulement au sous-secteur de la viande. La plupart des accords prévoient des paiements forfaitaires, comme par exemple durant la pandémie de COVID-19, ainsi que des indemnités spéciales pour les jours fériés. Au niveau de l'entreprise, davantage de primes sont liées à l'efficacité et aux contrôles de la qualité (par exemple, chez Animex, des primes sont offertes pour encourager la détection de corps étrangers dans les produits ou encore pour favoriser la présence des effectifs et lutter contre l'absentéisme). Compte tenu du caractère industriel de la filière de la viande, la plupart des accords couvrent des points spécifiques relatifs à la flexibilité du temps de travail, au travail posté, au travail de nuit et au travail durant les week-ends (du samedi au dimanche). Le degré d'indemnisation varie grandement.

Concernant le temps de travail, il convient de noter que le secteur de la viande se caractérise par un temps de travail hebdomadaire moyen élevé, de 40 heures dans la majorité des pays couverts par l'enquête. Les pays se situant en dessous de ce seuil sont la Belgique et l'Autriche avec 38 heures, la Finlande, dans certains cas, avec 37,5 heures, la Norvège avec 37,5 heures, le Danemark avec 37 heures et la France avec 35 heures.

De plus, comme dans la plupart des industries manufacturières, la question du travail posté et des équipes successives alternantes pose problème. Il est toutefois intéressant de noter que la plupart des accords régissent le recours au travail posté : le modèle à trois équipes est le plus couramment encadré et traité, alors que les autres (comme le modèle à cinq équipes) sont à peine abordés.

La régulation de la vitesse des chaînes de production est un autre aspect récurrent concernant les conditions de travail, que l'on retrouve dans une proportion importante des accords mais pas dans la majorité des cas. Viennent ensuite les systèmes de ventilation et la température, même s'il est important de souligner que la plupart des accords n'incluent aucune disposition à ce sujet. Selon les répondants, seuls quelques accords couvrent le télétravail, les congés de maladie, le stress au travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et l'égalité de genre, ce qui peut s'expliquer par le fait que ces questions sont souvent traitées soit au niveau sectoriel, soit au niveau national pour tous les secteurs.

La plupart des accords sectoriels comportent des dispositions en matière de formation. Le nombre de jours varie et les arrangements à ce titre renvoient parfois à des accords d'entreprise. La plupart des accords ne prévoient rien de très précis concernant la mise à niveau des compétences et la requalification pour relever le défi de la numérisation. Les accords contiennent rarement des dispositions sur les nouvelles technologies. Seuls les pays scandinaves et l'Italie ont conclu des accords sectoriels incluant une clause à ce sujet. Un seul accord d'entreprise comporte une disposition plus générale sur la gestion du changement.

L'enquête se penche aussi sur la question importante de la sous-traitance et du travail intérimaire. Certaines conventions collectives dans le secteur de la viande abordent ces sujets, tandis que dans d'autres pays, ces questions sont reprises par des accords collectifs horizontaux couvrant tous les secteurs.

Quelques exemples spécifiques:

En France, la question de la sous-traitance (ou de la prestation de services) est régie par un accord collectif sectoriel.

La convention collective Industrie et Commerces en Gros des Viandes (CCN ICGV) prévoit un article portant sur la sous-traitance visant à créer un référentiel commun sur les aspects sociaux de la prestation de services dans le secteur de la viande, qui doit servir de base à des audits et qui a pour objectif de s'assurer que le recours au savoir-faire des prestataires de services se fait dans le respect des droits sociaux des salariés et du contexte juridique applicable au contrat de sous-traitance.





Au Danemark et en Norvège, l'accord national pour l'industrie de la viande couvre les questions du travail intérimaire et de la sous-traitance.

Au Danemark, l'accord stipule que le délégué syndical peut demander des informations sur le recours au travail intérimaire au sein de l'entreprise, en particulier lorsqu'il s'agit d'un travail qui aurait pu être effectué par des travailleurs employés directement par la société en cause. Si la question du recours au travail intérimaire continue de donner lieu à une divergence d'opinion, une réunion de « clarification » peut être organisée entre la direction et les représentants des travailleurs. De plus, l'accord prévoit la prise en compte des années de service si le salarié engagé initialement par l'agence d'intérim obtient d'être employé directement par l'entreprise.

Les représentants des travailleurs ou les syndicats peuvent exiger de la direction des informations sur les prestataires de service effectuant des travaux au sein de l'entreprise.

La Norvège interdit d'embaucher des travailleurs intérimaires pour faire face aux variations saisonnières. Un travailleur intérimaire ne peut être engagé que pour remplacer un salarié, par exemple, en cas de congé de maladie, de congé de maternité, de vacances, etc.

Toutefois, s'il existe une convention collective au niveau de l'entreprise, les deux parties peuvent convenir d'autoriser le travail intérimaire pour une période déterminée.

Si l'entreprise doit embaucher du personnel en raison de variations saisonnières, elle doit alors employer les travailleurs directement et seulement pour de courtes périodes.

La direction doit par ailleurs informer les délégués syndicaux des raisons de l'embauche, du nombre d'employés à engager, des tâches qu'ils auront à effectuer et de la durée des contrats. Une réunion de négociation doit être organisée entre l'entreprise et les représentants des travailleurs avant que le recrutement puisse avoir lieu. L'entreprise est tenue de fournir les documents nécessaires pour que les représentants du personnel puissent vérifier que la relation d'embauche est conforme à la législation et aux accords en vigueur concernant les raisons du recrutement intérimaire et sa portée éventuelle. Les travailleurs intérimaires ont droit au même salaire et aux mêmes conditions de travail que s'ils étaient engagés directement par l'entreprise. L'entreprise recourant au travail intérimaire doit fournir à l'agence d'intérim les informations nécessaires pour garantir l'égalité de traitement.

La Suède dispose d'une convention collective intersectorielle spécifique sur le travail intérimaire (« convention sur l'affectation du personnel »). Elle définit toutes les conditions minimales applicables aux travailleurs intérimaires. Seules les agences d'intérim qui sont signataires de l'accord peuvent recruter des travailleurs au service d'une entreprise ayant recours à leurs services³

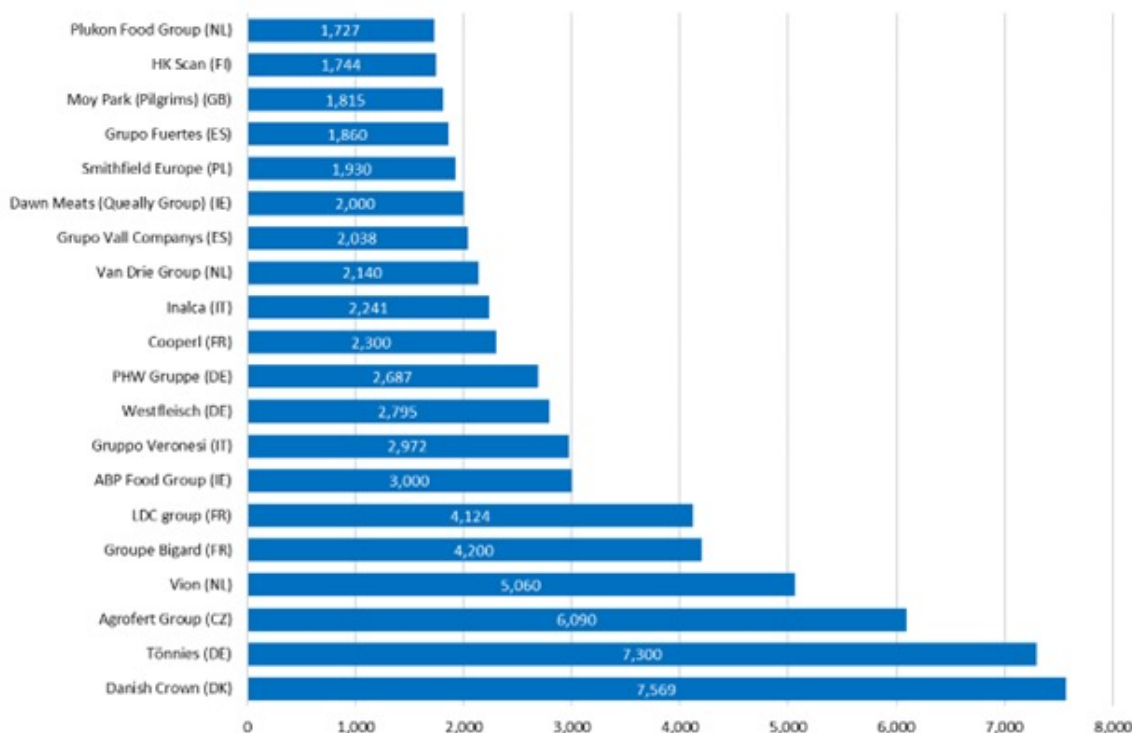
Pour une vue d'ensemble des systèmes de négociation collective dans d'autres pays européens, veuillez consulter également le rapport de l'EFFAT intitulé : [Covid-19 outbreaks in slaughterhouses and meat processing plants State of affairs and demands for action at EU level](#)

3 [Bemanningsavtalet_2023-05-01-2025-04-30.pdf \(lo.se\)](#)

Les CEE : un outil syndical dans le secteur de la viande

Il est évident que le secteur de l'abattage est dominé par un petit nombre de grands groupes, qui se consolident de plus en plus. Certains des principaux acteurs sont en train d'étendre leurs activités à travers les frontières. C'est précisément

dans ce contexte que les syndicats doivent exercer leurs droits d'information et de consultation transnationaux, tels qu'ils sont consacrés par la directive sur les comités d'entreprise européens.



Source : compilations et estimations de Gira

Chiffre d'affaires (Mio. €)

Grandes entreprises européennes - Le secteur européen de l'abattage poursuit sa consolidation : La volaille est le grand secteur gagnant de cette décennie

Au cours de la dernière décennie, les principaux groupes d'abattage de l'UE se sont considérablement développés, les pressions économiques les ayant poussés à rechercher des économies d'échelle. Cette tendance est loin d'être révolue.

- Si les principales entreprises de l'UE se sont consolidées et développées, il existe encore un nombre considérable de petites entreprises d'abattage et de petits abattoirs.

- Le nombre de grands abattoirs a augmenté au cours de la dernière décennie, les grands groupes ayant consolidé leurs propres activités. Cette évolution s'explique par la nécessité de trouver des gains d'efficacité.

- Les petits groupes ont vu leur nombre diminuer, soit parce qu'ils ont été absorbés par leurs concurrents, soit parce qu'ils ont fusionné pour atteindre une masse critique.
- Il n'existe toujours pas de sociétés d'abattage véritablement paneuropéennes, même si plusieurs d'entre elles déploient désormais leurs activités à une échelle semi-internationale (sur 3 à 5 pays). Le fait que le « consommateur » de l'UE préfère la viande produite « localement », au moins au niveau de la vente au détail, vient soutenir la production nationale.

Sous l'effet de l'augmentation de la demande et des économies d'échelle, la filière avicole sort grande gagnante, grâce en particulier au succès des poulets à rôti mais aussi aux économies d'échelle.

- Les fusions et acquisitions ont permis la formation de plusieurs très grands groupes avicoles.
- 2 des 5 plus grandes entreprises se spécialisent aujourd'hui dans le poulet, alors que ce n'était le cas pour aucune d'elles en 2011.
- Plusieurs grands producteurs de viande rouge ont également ajouté le poulet à leur liste de produits. Cette évolution témoigne de la recherche de synergies de la part de l'industrie au niveau de la distribution et de sa volonté d'offrir aux acheteurs une gamme complète de viandes... incluant de plus en plus de produits non carnés !

Le secteur est soumis à une pression accrue, les consommateurs et les gouvernements de l'UE exigeant davantage de responsabilité et de durabilité de la part de la chaîne d'approvisionnement alimentaire.

- Cette situation continuera d'entraîner une augmentation des coûts à presque tous les niveaux et une diminution de l'efficacité, qui exigeront à leur tour de réinvestir dans des mesures axées sur le bien-être, l'environnement et la durabilité.
- L'augmentation du coût de la main-d'œuvre et la diminution du nombre de travailleurs disponibles constituent un défi pour tous les acteurs, que la pandémie de COVID et l'invasion de l'Ukraine par la Russie n'ont fait qu'amplifier. Les entreprises européennes continueront à faire appel à des travailleurs migrants en provenance d'autres États membres mais aussi de pays en dehors de l'UE, afin qu'ils viennent travailler dans les abattoirs.
- La solution passe en partie par une automatisation accrue, ouvrant la voie à des emplois moins nombreux mais plus qualifiés tout en endiguant certains des problèmes liés à l'offre de main-d'œuvre.

Il faut donc s'attendre à ce que les dernières tendances relevées perdurent, à ce que les petits groupes soient rachetés par des concurrents plus importants, à ce que l'activité continue de se consolider dans des abattoirs moins nombreux mais plus grands, et à ce qu'une performance accrue soit exigée à l'exportation, en complément de la position sur le marché intérieur, qui est très importante.

Source : Gira, European Meat Sector - Production Dynamics in the Slaughter Sector.

Un survol rapide du paysage des CEE dans le secteur de la viande permet de dresser le tableau reproduit ci-dessous.

Les entreprises ci-après disposent d'un CEE, certaines depuis plusieurs années, d'autres depuis peu : Danish Crown, Westfleisch, Plukon Food Group, Cargill, LDC et HKScan

Nom de l'entreprise	Droit applicable	Création	Évolution de l'entreprise en 2024
Danish Crown	Danemark		Fermeture de sites au Danemark
Westfleisch	Allemagne		
Plukon	Pays-Bas		Forte expansion par le biais d'acquisitions
Cargill	Pays-Bas		
HKScan	Finlande		Restructuration, cession d'une partie des activités
LDC	France	2024	<u>Les principaux points de l'accord du CEE sont :</u> 1. Quatre réunions par an Le CEE se réunira quatre fois par an, à raison de deux séances plénières en présence et de deux séances du comité restreint en ligne. 2. Participation d'experts externes Le CEE a le droit de se faire conseiller par un expert externe. 3. Présence de l'EFFAT L'EFFAT participera activement aux travaux du CEE pour un mandat initial deux ans, renouvelable le cas échéant. 4. Accent mis sur l'information et la consultation - L'accord privilégie les processus d'information et de consultation efficaces afin de garantir la participation des représentants syndicaux et des travailleurs à la prise de décision au sein de l'entreprise. 5. Acquisition en Pologne

Source : Base de données de l'EFFAT

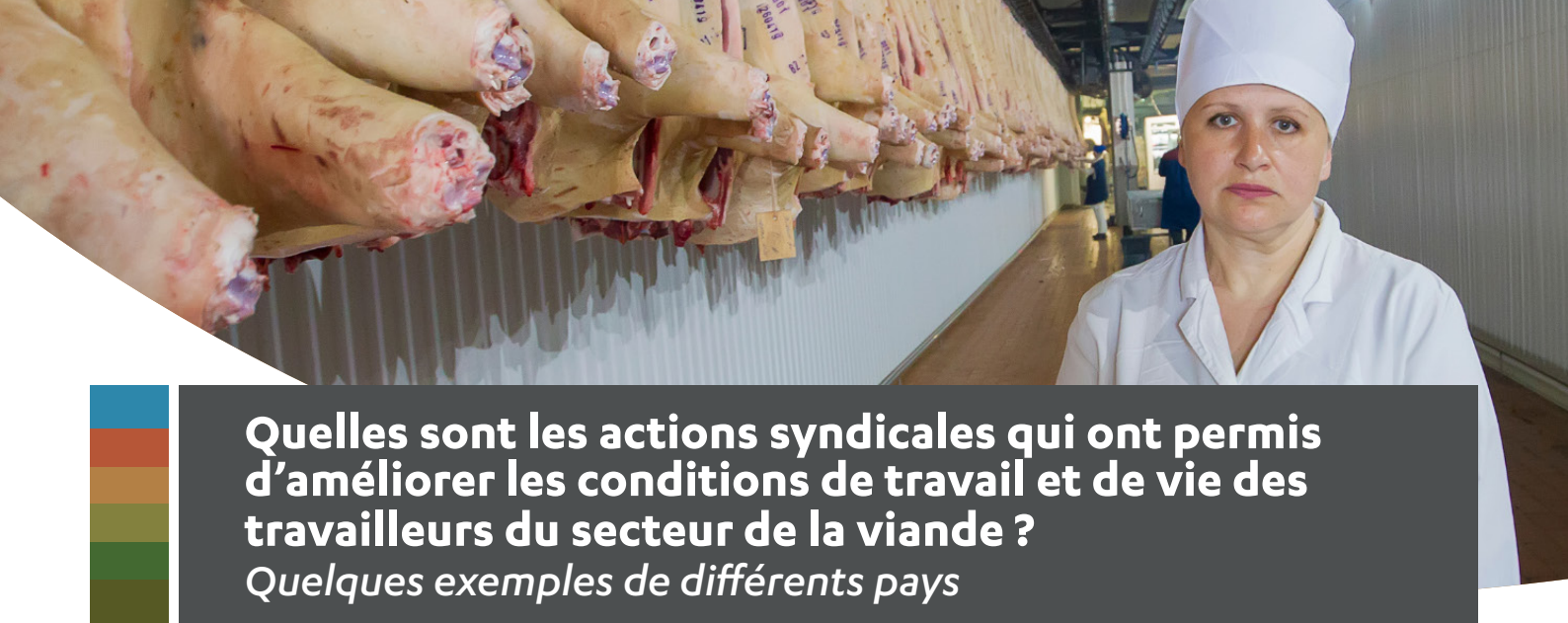
En cours :

Le groupe 2SistersFoodGroup est en train de mettre en place un CEE. En raison du refus de l'entreprise, le CEE n'a pas pu être créé avant le Brexit, alors qu'une première demande avait été formulée en ce sens en 2015. L'affilié de l'EFFAT, Unite the Union, a repris le dossier en 2022. Pour obtenir la création d'un CEE, il a déposé une plainte devant le Comité central d'arbitrage (CAC). Le CAC a décidé que l'établissement du CEE devait avoir lieu car la procédure avait été lancée bien avant le Brexit. En dépit de cette décision, l'entreprise a continué à opposer une grande résistance à la création d'un CEE. Les négociations sont maintenant en cours. Il s'agira d'un CEE composé de membres du Royaume-Uni, des Pays-Bas et de la Pologne.

Plusieurs entreprises remplissent les critères législatifs pour la constitution d'un CEE mais pour l'instant, du point de vue syndical, elles ne sont pas suffisamment « mûres » pour entamer le processus formel d'établissement d'un CEE. L'EFFAT et ses affiliés continueront à suivre attentivement la situation et exploiteront toutes les occasions qui se présenteront pour lancer la procédure de formation d'un CEE.

Nom de l'entreprise	Siège central	Nombre de salariés	Type	Pays dans lesquels l'entreprise exerce ses activités (UE uniquement)	Comportement de l'entreprise en 2024
Vion	Pays-Bas	7,974 (Statista, 2021)	Private company	Pays-Bas, Allemagne, Belgique	Cession et fermeture de sites allemands
Tonnies	Allemagne	15 200 (rapport de l'entreprise, 2021. Chiffres mondiaux)	Société privée	Danemark, France, Pologne, Espagne, Allemagne	En expansion mais partenaire très difficile
Cooperl	France	7 700 (Pitchbook, 2024. Chiffres mondiaux)	Société privée	France, Pays-Bas, Hongrie	
ABP	Irlande	13,300 (LinkedIn, 2024)	Société privée	Irlande, Royaume-Uni, Pologne, Espagne, Danemark, Autriche, France, Allemagne, Pays-Bas	
PHW Group	Allemagne	10 506 (site Web de l'entreprise, 2024)	Société privée	Allemagne, Pologne, Bulgarie, Pays-Bas	
Scandi Standard	Suède	3 000 (site Web de l'entreprise, 2024)	Société cotée en bourse	Suède, Danemark, Norvège, Finlande et Irlande	

Source: Syndex



Quelles sont les actions syndicales qui ont permis d'améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs du secteur de la viande ?

Quelques exemples de différents pays

Le cas de la Belgique – Un bouquet de solutions facilitées par le partenariat social et la législation

Les abus potentiels liés à la sous-traitance dans le secteur de la viande constituent l'un des plus grands défis pour les syndicats en Belgique.

Il y a plusieurs années, une législation spécifique a été adoptée pour la filière de la viande afin de lutter contre le dumping social et le travail illégal : tous les travailleurs entrant dans une usine de transformation de la viande, y compris les travailleurs indépendants ou au service d'un prestataire de services, doivent s'enregistrer (donc, pointer) via une application numérique mise en place par le Service public fédéral (SPF) de la sécurité sociale ; les sous-traitants d'une usine de transformation de la viande doivent déclarer leurs activités via une application numérique du SPF sécurité sociale ; lorsque les sous-traitants ne paient pas les cotisations sociales à la sécurité sociale ou les salaires corrects à leurs travailleurs, l'entreprise principale peut être tenue pour financièrement responsable ; il est interdit de payer les salaires en espèces et l'inspection sociale porte une attention particulière au secteur de la viande ; par ailleurs, des réunions régulières sont organisées avec les partenaires sociaux.

En novembre 2022, les partenaires sociaux belges ont été informés d'une série de mesures définies par le gouvernement dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale dans le secteur alimentaire. La stratégie retenue est une politique de substitution, qui renforce l'emploi, permet le recours au travail temporaire pour faire face aux fluctuations intervenant dans la charge de travail et se fonde sur la mise en place d'une organisation du travail concertée et adaptée aux besoins du secteur. Cette politique ne peut porter ses fruits que si elle est associée à des mesures d'accompagnement adéquates.

En janvier 2023, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur une feuille de route comportant un train de mesures pour les sept prochaines années. Ils ont proposé une approche planifiée pour apporter une solution systématique à la pratique actuelle de recours à la sous-traitance et aux agences d'intérim dans le secteur alimentaire.

Les partenaires sociaux constatent les défis suivants dans le secteur : - La pénurie structurelle de main-d'œuvre pour les postes spécifiques du secteur, qui se manifeste également à l'étranger. - Une demande de flexibilité accrue en raison de la nature du produit, dont la durée de conservation est limitée. - Les abus potentiels liés à la sous-traitance et à la prestation de services. - La faible position concurrentielle du secteur belge de la viande, tant en Belgique qu'à l'étranger. - L'objectif en matière de sous-traitance doit être une politique de substitution à travers le renforcement de l'emploi direct, de l'emploi direct temporaire pour faire face aux pics de production et d'une organisation du travail concertée et adaptée aux besoins du secteur. Cette politique ne peut porter ses fruits que si elle est associée à des mesures



d'accompagnement adéquates, dans le but de ne pas compromettre la continuité des activités dans les entreprises de transformation de la viande, et si elle prend en compte les autres défis évoqués.

Pour les partenaires sociaux, il est extrêmement important que les mesures adoptées aboutissent aux résultats suivants : 1) la sécurité juridique basée sur des critères bien définis et des contrôles clairement encadrés ; 2) une plus grande justice sociale, l'accent étant mis sur la lutte contre la fraude sociale et la traite des êtres humains ; 3) des conditions de concurrence loyale au centre des activités du secteur.

Au niveau national, plusieurs États membres de l'UE ont lancé des mesures concernant la responsabilité des sous-traitants en matière de salaires mais aussi de santé et de sécurité au travail. Ces mesures visent à préserver les conditions de concurrence équitable et à protéger les travailleurs-euses dans les chaînes de sous-traitance. La Belgique se démarque par son système élargi de responsabilité de la chaîne. En Belgique, les travailleurs-euses de la filière de la viande employés par des prestataires de service, qu'ils soient détachés ou pas, ont droit au moins au salaire minimal convenu au niveau sectoriel par les partenaires sociaux pour le secteur belge (EFFAT, 2020).

Le régime de responsabilité conjointe en Belgique offre une protection aux salariés des sous-traitants contre le non-paiement de leurs salaires. Ce régime s'applique à neuf secteurs, dont celui de la viande. Si un sous-traitant ne paie pas les salaires à temps, le contractant principal peut être tenu conjointement responsable des salaires impayés, l'objectif étant d'encourager les entreprises du secteur de la viande à faire appel à des sous-traitants fiables.

Si une grave violation est constatée, l'inspection sociale envoie une notification écrite au client et/ou aux sous-traitants du prestataire de services responsable.

La mobilisation syndicale et une législation spécifique pour protéger les travailleurs du secteur de l'abattage - l'exemple de l'Allemagne

Alors que la pandémie de COVID-19 déferlait sur le continent européen, l'explosion du taux d'infections constatées dans les abattoirs allemands au printemps 2020 a attiré l'attention d'un public plus large sur le sort des travailleurs du secteur et celle de la classe politique sur leurs conditions de travail.

Au printemps 2020, la pression politique a finalement été telle que le gouvernement fédéral a lancé un paquet de mesures juridiques dans le cadre de la loi sur le contrôle de la protection du travail dans le secteur de la viande (ASKG), dont l'axe central est l'interdiction complète des contrats de service dans ce secteur. Ce principe s'applique au noyau dur des activités des entreprises, à savoir l'abattage, la découpe ou la transformation de la viande. Dans d'autres départements, tels que l'emballage, la logistique, le transport, etc., le travail peut continuer à être effectué par le biais de contrats de service.

Dispositions principales :

- La sous-traitance et le travail intérimaire sont interdits pour les activités de base du secteur (abattage, découpe et transformation).
- Pour garantir le respect de la réglementation sur le salaire minimum, les employeurs sont obligés de tenir un registre numérique des heures de travail.
- Les autorités renforceront leurs inspections grâce à des quotas d'inspection prédéfinis.

La loi prévoit, par ailleurs, une interdiction totale de l'emploi temporaire dans les domaines de l'abattage et de la découpe. Les entreprises du secteur de la transformation de la viande étaient encore autorisées à recourir au travail intérimaire dans des limites très strictes (max. 8 % de la charge de travail annuelle), pour autant qu'elles garantissent des conditions d'égalité de rémunération et de traitement dès le premier jour et qu'elles soient elles-mêmes couvertes par des conventions collectives. Cette exception, qui n'était censée s'appliquer que jusqu'en 2024, a aujourd'hui été abolie également. Elle n'avait, du reste, pratiquement pas été utilisée par les entreprises. L'exemple de l'Allemagne montre que même dans l'un des principaux pays producteurs de viande en Europe, le travail peut être effectué par le biais de l'emploi direct, sans recourir ni à la sous-traitance ni au travail intérimaire. Il envoie en ce sens un signal très positif à tous les pays voisins car l'Allemagne a été pendant de nombreuses années une source de dumping social et de concurrence déloyale dans le secteur de la viande.

L'ASKG prévoit également l'enregistrement électronique du temps de travail, ce qui permet aux autorités nationales de faire respecter et de contrôler le nombre maximal d'heures ouvrées et les périodes de repos des travailleurs. Les peines encourues par les entreprises en cas d'infraction à la législation sur la santé et la sécurité au travail ont été considérablement alourdies.

La question de l'amélioration des conditions de vie dans les logements n'a pas été réglée de manière concluante par l'ASKG ; il conviendra de compléter la formulation des dispositions dans ce domaine, qui est aussi fortement tributaire de l'application de ces mesures et des contrôles menés par les différentes régions allemandes à ce sujet.

L'ASKG représente probablement la législation la plus ferme visant à réorganiser la réglementation d'un secteur industriel allemand des dernières années. En peu de temps, le noyau dur du système d'exploitation, à savoir l'externalisation du travail à des sociétés de sous-traitance à peine contrôlées, a été éradiqué, marquant un retour progressif vers la responsabilisation des entreprises à l'égard de leur main-d'œuvre.

Dans le même temps, ce changement renforce considérablement la position des comités d'entreprise puisqu'ils peuvent désormais représenter les intérêts de l'ensemble des travailleurs et exercer un contrôle et une supervision à tous les niveaux de l'entreprise.

Parallèlement à la nouvelle réglementation juridique, et après d'âpres négociations et actions syndicales, le syndicat NGG a réussi à conclure, en juin 2021, un accord collectif national avec son homologue patronal sur un salaire minimum spécifique au secteur. Ce salaire, fixé initialement à 11 EUR l'heure, devra passer à 12,30 EUR l'heure. Le salaire minimum spécifique au secteur a été déclaré généralement contraignant et est devenu obligatoire pour l'ensemble de la filière et pour ses 160 000 employés.

La législation a donné des résultats notables et un bilan positif peut être tiré des nouvelles règles :

- Environ 35 000 travailleurs en sous-traitance ont été embauchés directement par les entreprises et les sociétés prestataires de services ont été complètement reprises et dissoutes.
- Le pointage numérique du temps de travail a permis d'éradiquer les violations massives du temps de travail, notamment les journées de travail allant jusqu'à 16 heures par jour.
- Selon nos constatations, les entreprises de transformation de la viande ne semblent pas recourir au travail intérimaire aussi largement que le prétendait initialement le lobby de la viande.

Le gouvernement allemand a procédé à une [évaluation de la loi](#), qui a montré que la législation n'a pas perturbé le secteur allemand de la viande mais qu'au contraire, les nouvelles réglementations légales mises en place étaient clairement nécessaires, appropriées et proportionnées.



Certains aspects doivent encore être améliorés néanmoins :

- De nombreux travaux de rénovation ont été effectués par les entreprises mais certains problèmes persistent dans l'ensemble du secteur, notamment la surpopulation des logements et plusieurs manquements concernant les normes d'hygiène, les équipements, l'accès à l'électricité et à l'eau, ainsi que les mesures de sécurité en cas d'incendie. Le prix exigé pour un endroit où dormir reste trop souvent excessif.
- Les anciens sous-traitants continuent de jouer un rôle dans le recrutement et l'hébergement.
- Les travailleurs sont encore souvent confrontés à des structures dirigeantes qui demeurent problématiques, même lorsqu'ils sont employés directement. Certains anciens agents de liaison de sociétés intermédiaires ont été engagés directement par les entreprises du secteur en tant que contremaîtres et gestionnaires et ils ne font l'objet que d'une supervision minimale.

Bien que la situation se soit globalement améliorée, de nombreux aspects demeurent préoccupants dans le secteur. Les problèmes ne sont certainement pas associés aux objectifs visés par l'ASKG et au durcissement de la réglementation que cette loi a entraîné dans son sillage mais bien à une mise en œuvre lacunaire de la législation, aux processus de transformation encore inachevés et au remplacement des anciennes sociétés sous-traitantes qui offraient leurs services en matière de recrutement, d'hébergement et d'autres activités. Il est problématique, par exemple, que des salariés d'anciennes entreprises de prestation de services qui occupaient des postes de contremaître continuent d'exercer les mêmes fonctions dans les entreprises allemandes de transformation de la viande où ils sont à présent employés. Le résultat en est une persistance des comportements autoritaires, du harcèlement, de la violence verbale ou physique. Il est également problématique que le recrutement de travailleurs, principalement dans les pays d'Europe de l'Est, continue d'être assuré par les anciens prestataires de service pour les entreprises allemandes.

Afin de veiller à la bonne mise en œuvre des dispositions de la nouvelle loi, il est indispensable d'accroître la pression des contrôles sur les entreprises du secteur. À cette fin, les capacités en matière de ressources humaines doivent être considérablement élargies au sein des autorités de contrôle de l'État.

Du point de vue du syndicat NGG, le bilan global à tirer reste toutefois positif puisque la structure de base de l'ancien modèle d'entreprise, à savoir les contrats de service, a été bannie et que la situation des travailleurs étrangers dans ce secteur s'est améliorée tant en termes de santé et de sécurité au travail que de représentation par les syndicats et les comités d'entreprise.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi, le syndicat NGG dispose d'une plus grande marge de manœuvre pour améliorer les conditions de travail et les salaires des travailleurs-euses moyennant les conventions collectives. Alors que le système d'exploitation en place avait entraîné leur déclin pendant des décennies, les structures de négociation collective commencent enfin à se reconstruire aujourd'hui.

L'exemple allemand montre qu'une refonte cohérente de la réglementation du secteur est possible, qu'elle ne conduit pas à un blocage ou à une délocalisation mais qu'elle améliore les conditions de vie et de travail des salariés.

Protéger les travailleurs à l'étranger et réglementer les agences de recrutement transfrontalier - l'exemple de la Roumanie

En avril 2021, le parlement roumain a adopté un amendement à la loi 156/2000 régissant les activités de recrutement, dans le but de protéger les travailleurs-euses roumains. La législation impose toute une série de règles aux entreprises basées en Roumanie qui se spécialisent dans le recrutement transfrontalier de main-d'œuvre. La loi s'applique à tous les intermédiaires qui détachent des travailleurs depuis la Roumanie.

Les principales dispositions de la loi incluent la certification et l'accréditation obligatoires par le ministère du Travail de toutes les entreprises se spécialisant dans le recrutement transfrontalier de travailleurs-euses. Les sociétés de recrutement roumaines ne peuvent en aucun cas percevoir des frais d'agence pour les services qu'elles fournissent aux salariés. Des contrôles réguliers sont effectués pour évaluer le professionnalisme, la santé économique/la solvabilité et la fiabilité de ces entreprises en tant qu'employeurs. Ces dernières ont l'obligation de communiquer leurs conditions générales (notamment à qui incombe la prise en charge des frais d'agence) et le recours à d'autres prestataires de services est interdit.

En outre, les agences de recrutement sont tenues de fournir aux employés un contrat de travail écrit dans la langue du pays d'accueil et dans leur propre langue maternelle avant leur départ. Il est également obligatoire de fournir un contrat de placement écrit au demandeur d'emploi, y compris une offre d'emploi direct adressée à l'agence roumaine.

Pour les travailleurs saisonniers, les contrats doivent également inclure un contrat de location avec les détails du logement et une déclaration de l'employeur confirmant le respect des normes minimales en matière de santé et de sécurité. Si l'employeur fournit le logement et respecte les normes générales de santé et de sécurité du pays d'accueil, les travailleurs saisonniers peuvent alors être tenus de contribuer aux frais d'hébergement, à concurrence de 25 % de leur rémunération au maximum.

La législation approuvée par le gouvernement roumain prévoit des obligations supplémentaires et renforce les sanctions en cas de non-respect, en imposant des pénalités pour les infractions qui entraînent des amendes pouvant atteindre plusieurs milliers d'euros.

Inspections sur le lieu de travail menées par des inspecteurs du travail spécialement formés – l'exemple belge et néerlandais

En Belgique et aux Pays-Bas, les inspecteurs du travail sont spécifiquement formés pour mener des inspections dans les secteurs où les travailleurs migrants sont susceptibles de faire l'objet d'abus, notamment d'un recrutement déloyal.

Les droits et responsabilités des travailleurs migrants et de leurs employeurs en matière de recrutement sont régis par la loi sur l'emploi des ressortissants étrangers en Belgique (1999) et aux Pays-Bas (1994), conformément aux directives de l'UE (notamment la directive 2009/52/CE sur les sanctions et mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier et la directive 96/71/CE sur le détachement des travailleurs).

En cas de négligence de la part de l'employeur ou d'infractions graves, les inspecteurs du travail délivrent des demandes de régularisation, qui aboutissent, si aucune suite ne leur est donnée, à des rapports formels soumis au procureur général. En fonction de la gravité des violations, les sanctions peuvent être d'ordre pénal ou donner lieu à des amendes administratives, avec un risque d'emprisonnement et des pénalités financières substantielles.

Dans les deux pays, la présence d'inspecteurs spécialement formés est essentielle pour effectuer des contrôles complets, y compris des visites sur le lieu de travail, des entretiens, la collecte de preuves, des visites de suivi, des consultations avec diverses parties prenantes et l'examen de documents.



Une convention collective sur le logement pour les travailleurs migrants de la viande – l'exemple des Pays-Bas

Le recours généralisé aux travailleurs intérimaires aux Pays-Bas représente un énorme défi. La Confédération syndicale des Pays-Bas, FNV, fait régulièrement état de ses inquiétudes quant au traitement des travailleurs migrants engagés par des agences d'intérim mais aussi des salariés sous contrat temporaire et des travailleurs qui sont recrutés en tant qu'indépendants. L'un des principaux problèmes a trait aux abus en matière de droit au logement, en particulier la tarification excessive imposée par les employeurs qui offrent l'hébergement à leurs travailleurs.

Les syndicats et d'autres organisations travaillent activement à l'amélioration des conditions. En juin 2022, un accord négocié collectivement pour une période de deux ans a été signé entre l'Association centrale néerlandaise du secteur de la viande (COV) et les syndicats. L'accord aborde diverses questions fondamentales, notamment les salaires, puisqu'il prévoit à ce titre une augmentation effective de base de 7 %.

En outre, une autre convention collective négociée par la FNV et l'Association centrale néerlandaise du secteur de la viande va au-delà des dispositions relatives aux revenus. La convention comprend des accords visant à améliorer le statut des travailleurs intérimaires et migrants dans le secteur de la viande. Par exemple, les travailleurs étrangers jouissent de certaines garanties au niveau du logement et de leur revenu.

Les normes sur le logement pour les salariés provenant de pays tiers et travaillant dans le secteur néerlandais de la viande couvrent notamment les volets suivants :

1. Salaire minimum

Les salariés étrangers arrivant aux Pays-Bas ont droit au salaire minimum, quelle que soit la durée de leur contrat de travail ou le nombre d'heures ouvrées.

2. Durée de l'hébergement

À la fin de leur contrat de travail, les employés étrangers peuvent continuer à vivre dans le logement fourni par leur entreprise pendant quatre semaines supplémentaires.

3. Emploi direct

Les travailleurs intérimaires qui sont au service d'une entreprise de transformation de la viande depuis plus de cinq ans et qui ont leur résidence permanente aux Pays-Bas dans leur propre logement peuvent être directement employés par cette entreprise.

4. Logement certifié

Les entreprises du secteur de la viande sont tenues de veiller à ce que les agences d'intérim et les sociétés de location spécialisées ne proposent aux travailleurs que des logements certifiés conformes aux normes. Ces logements font l'objet d'inspections administratives visant à vérifier le respect des bonnes pratiques en matière d'emploi, de supervision et de gestion.

Toutes ces mesures visent à créer de meilleures conditions de travail et à protéger les droits des travailleurs dans le secteur de la viande.

Introduction d'indemnités de maladie pour les travailleurs en Irlande grâce à la mobilisation des syndicats

La filière irlandaise de la viande a connu une évolution un peu particulière : salaires relativement bas et longues heures de travail dans un contexte de faibles droits à la négociation collective (ICTU, 2021).

Selon le Services, Industrial, Professional, and Technical Union (SIPTU), qui est le principal syndicat du secteur de la viande, le taux de syndicalisation y est plus bas que dans d'autres filières de l'industrie manufacturière. Le SIPTU estime que les faibles droits en matière de négociation collective qui prévalent en Irlande sont le principal obstacle à l'organisation des travailleurs dans le secteur. Dans certaines entreprises, le SIPTU a conclu des conventions collectives et se charge de négocier les salaires et les conditions de travail. Grâce à son action, le syndicat a d'ailleurs réussi à obtenir des conditions salariales et de travail supérieures à la moyenne nationale.

Aucune négociation sectorielle n'a lieu en dehors des accords négociés au niveau de l'entreprise. Depuis l'abandon des négociations nationales dans le cadre du partenariat social, l'économie irlandaise n'a pas connu d'accords tripartites. Certains secteurs de l'économie disposent d'accords sectoriels, comme le secteur du bâtiment.

Le SIPTU est le plus grand syndicat d'Irlande mais aussi le plus grand du secteur de la viande. À ce titre, il est un acteur incontournable au sein de l'Irish Congress of Trade Unions (ICTU), qui a formulé les recommandations suivantes en 2021 :

- Veiller à ce que les travailleurs-euses de l'industrie de la viande et leurs syndicats soient représentés dans toutes les instances discutant de l'avenir de ce secteur.
- Chercher à améliorer les conditions des travailleurs-euses et soutenir et promouvoir la négociation collective dans ce secteur, y compris en introduisant une clause sociale garantissant que les mesures de soutien aux entreprises soient conditionnées à la reconnaissance des syndicats et à l'accès des représentants des travailleurs sur le lieu de travail.
- Mettre en œuvre les recommandations concernant la filière de la viande figurant dans le rapport final de la Commission spéciale de l'Oireachtas sur les réponses à la pandémie de COVID-19, en particulier celles concernant l'introduction d'indemnités de maladie, l'examen du rôle des agences de placement et la création d'un groupe de travail chargé de passer en revue les conditions de travail du secteur ; proposer une législation interdisant la sous-traitance et le faux travail indépendant.

Les organisations d'employeurs ont peu de contacts avec les syndicats représentant les salariés du secteur. À la suite d'une vaste campagne menée par le SIPTU (qui est, rappelons-le, le plus grand syndicat en Irlande), les organisations d'employeurs ont adopté une charte sectorielle couvrant les questions liées à la santé et à la sécurité pendant la pandémie. Cette charte, qui constitue un véritable jalon dans l'histoire du secteur de la viande, a été ratifiée par le SIPTU et Meat Industry Ireland, qui représente la majorité des employeurs de la filière et est membre de l'IBEC, la principale organisation patronale irlandaise.

Jusqu'en 2020, 90 % des travailleurs-euses du secteur de la transformation de la viande en Irlande n'avaient pas droit à un régime d'indemnités de maladie, ce qui a eu un effet désastreux sur le taux de propagation du coronavirus sur le lieu de travail. Le SIPTU a lancé en conséquence une campagne en 2022, préconisant des protocoles de travail plus sûrs et la mise en œuvre d'une indemnité légale pour maladie professionnelle par le biais d'un accord national de protocole de sécurité avec Meat Industry Ireland. La législation sur l'indemnisation des maladies professionnelles a été promulguée en septembre 2022 (EFFAT 2022 ; Irish Statute Book 2022).

La loi sur les congés de maladie, en vigueur depuis janvier 2023, introduit pour la première fois le droit à une indemnité légale de maladie (SSP de son acronyme anglais) pour les salariés en Irlande (pour des informations plus détaillées, voir A&L Goodbody, 2023 ; Stapleton, 2022). Tous les employeurs irlandais sont désormais tenus de verser à leurs salariés des indemnités de maladie minimales obligatoires. En janvier 2024, ce droit est passé à cinq jours de congés payés et continuera d'augmenter pour passer à sept jours en 2025 et à dix jours en 2026.

Des normes du travail élevées et un important taux de couverture de la négociation collective - l'exemple du Danemark

Le secteur danois de la viande occupe une position unique, avec un niveau exceptionnel d'organisation syndicale : 90 % des travailleurs-euses sont affiliés à un syndicat et la couverture de la négociation collective avoisine les 100 %. Les conventions collectives nationales sont donc effectivement appliquées de manière universelle et couvrent tous les travailleurs-euses du secteur de la viande (EFFAT, 2020 ; Erol/Schulten, 2021). Entre 25 % et 30 % de la main-d'œuvre des abattoirs et des usines de transformation danois sont des travailleurs en provenance d'autres pays, les travailleurs migrants étant directement employés par les entreprises.

Il convient toutefois de noter que les abattoirs danois ne recourent pas à la sous-traitance et qu'aucune tendance à la dualisation de la main-d'œuvre n'est à constater, contrairement à l'Allemagne, par exemple. Les nouveaux venus dans les abattoirs et les travailleurs qui ne sont pas des ressortissants nationaux sont organisés dans la même mesure que les salariés danois. Les syndicats danois ont donc réussi à organiser la part croissante de travailleurs étrangers, en choisissant de ne pas négocier de concessions. En guise de compromis, les syndicats ont opté pour une diminution du nombre d'emplois tout en mettant l'accent sur des salaires et des conditions de travail équitables, ce qui a été possible grâce au niveau élevé de syndicalisation, à la forte solidarité entre les syndicats danois et à la couverture intégrale de la négociation collective au niveau des secteurs d'activité (Navrbjerg, 2020).

La sous-traitance n'est pas interdite au Danemark et les entreprises du secteur de la viande peuvent donc engager des travailleurs via des agences de placement et des prestataires de services. Toutefois, ces travailleurs doivent être rémunérés au même niveau que les salariés employés directement, les salaires figurant parmi les plus élevés de la filière en Europe. Par conséquent, rien n'incite financièrement les entreprises à faire appel à des intermédiaires pour se procurer de la main-d'œuvre. Les pratiques de sous-traitance sont régies par les conventions collectives et par les accords entre le NNF et la Confédération de l'industrie danoise pour le secteur de l'alimentation, qui couvre la filière de la viande.

L'un des principaux défis du secteur au Danemark est la pression à la baisse découlant des conditions prévalant ailleurs, ainsi que la crainte d'une concurrence déloyale et d'une perte d'emplois au profit d'autres pays.

Un savant mélange de lois et de conventions collectives - la clé du succès des syndicats espagnols ?

Fin 2021, le dialogue social espagnol aboutissait à la signature d'un accord collectif sectoriel : la convention collective nationale des industries de la viande pour la période 2021-2023. La convention, qui est entrée en vigueur sept mois seulement après sa signature par les associations patronales et les syndicats, couvre la période allant du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2023, même si elle reste en vigueur jusqu'à ce qu'un nouvel accord la remplaçant voie le jour. Le nouvel accord est du reste en cours de négociation pour le moment.

La convention collective 2021-2023 couvre toutes les personnes travaillant dans le secteur, soit plus de 100 000 travailleurs sur quelque 3 000 sites. L'accord porte notamment sur : la réduction du temps de travail, l'augmentation des salaires, les jours de congé en cas de maladie grave ou de décès du père, de la mère ou des descendants (en cas de déplacement à l'étranger, le salarié a droit à au moins dix jours de congé, dont six rémunérés), la traduction des communications les plus importantes dans la langue maternelle du salarié (pendant une certaine période), le télétravail ou encore les primes pour le travail de nuit. En somme, il régleme presque toutes les questions relatives à l'emploi.

ÉVOLUTION DU SECTEUR ET DÉFIS RENCONTRÉS : Faux travail indépendant, sous-traitance et travailleurs immigrés

Le dialogue social qui a toujours existé dans le secteur de la viande est aujourd'hui limité au champ de la négociation collective, c'est-à-dire que le dialogue social ne dépasse pas le cadre des fonctions du comité de négociation et de la commission paritaire. Quelques tentatives ont été faites pour aborder d'autres questions à travers l'action syndicale mais ni les employeurs ni le gouvernement n'y ont été réceptifs. Toutefois, dans le cadre des négociations collectives, on peut affirmer que l'évolution du dialogue social au cours des dernières années est positive, surtout depuis la pandémie de COVID-19. Nous avons vu précédemment comment l'inspection du travail et les initiatives syndicales ont permis de traiter ouvertement la question des faux travailleurs indépendants. Ce débat a abouti à la création d'un groupe de travail pour le dialogue social impliquant les syndicats, les employeurs et le gouvernement. L'objectif de ce groupe de travail était de dégager des solutions mutuellement convenues entre les partenaires sociaux. Toutefois, en raison d'intérêts divergents par rapport à ceux des travailleurs, la démarche n'a pas abouti.

On peut considérer que la crise sanitaire engendrée par la COVID-19 a renforcé la position de la filière de la viande, qui est à présent considérée comme un secteur essentiel, à l'instar de l'ensemble de l'industrie agroalimentaire, et depuis lors, les partenaires sociaux ont remarqué que l'on accorde plus d'importance à ce secteur, ainsi qu'aux travailleurs et à leurs conditions de travail. De fait, la négociation de la convention 2021-2023 s'est déroulée dans un contexte post-COVID et a donné lieu à un accord qui donne plus de sécurité et plus de poids aux syndicats du secteur. Même dans les entreprises où la représentation syndicale est importante, des accords ont été conclus pour améliorer la convention 2021-2023 en aval de la pandémie de COVID-19 et, plus généralement, les syndicats ont constaté une augmentation du nombre de leurs adhérents au cours de l'année dernière.

L'un des principaux défis auxquels les syndicats ont été confrontés au cours des dernières années dans le secteur porte sur le faux travail indépendant. Le faux statut de travailleur indépendant touche une grande partie de la main d'œuvre du secteur de la viande en Espagne, en particulier les migrants, qui ont plus de difficultés à trouver un emploi et sont plus vulnérables face aux abus des entreprises. Dans le cas spécifique de la filière de la viande, le régime du faux indépendant se fonde sur la création de fausses coopératives et s'inscrit dans le cadre d'activités de sous-traitance.

Les syndicats espagnols ont remporté des succès considérables dans la lutte contre ce phénomène, ces dernières années, contribuant notamment à l'approbation d'une nouvelle réforme de la loi nationale sur le travail, promulguée par le parlement espagnol en février 2022.

La réglementation, telle qu'elle a été actualisée, met fin aux horaires de travail irréguliers et excessivement longs dans le secteur espagnol de la viande, en établissant un temps de travail maximal de neuf heures de travail effectif par jour (EFFAT, 2022). En outre, la loi insiste particulièrement sur le rétablissement des conventions collectives sectorielles, qui priment désormais sur les accords d'entreprise ou sur les conventions de moindre envergure conclues au niveau des collectivités locales. Ces derniers ne peuvent s'appliquer que si l'entrepreneur ou le prestataire de services dispose de son propre accord visant à améliorer les conditions dans le secteur. À l'heure actuelle, les conventions négociées au niveau sectoriel constituent une base de référence sur laquelle les entreprises individuelles peuvent négocier des conditions à la hausse.

Afin d'enrayer le recours abusif à la sous-traitance et à l'externalisation, les prestataires de services sont désormais tenus de respecter les conditions de travail et de salaire établies dans le secteur où ils déploient leurs activités. Par conséquent, ces réformes garantissent que les travailleurs sous-traités sont automatiquement couverts par les accords sectoriels.

Des progrès ont également été réalisés pour les nombreux travailleurs intérimaires que compte le pays. La convention 2021-2023 vise à éliminer les abus en matière d'emploi temporaire. Les contrats de travail sont désormais considérés comme étant à durée indéterminée par défaut et l'emploi temporaire n'est possible que pour deux raisons, à savoir dans le cas de certaines contingences de production ou pour le remplacement d'un-e employé-e. Les contrats à durée déterminée ne sont autorisés que



dans des conditions strictes (augmentation et variation occasionnelles et imprévisibles de l'activité, remplacement pour congés annuels, en vue de faire face à des situations occasionnelles, prévisibles et d'une durée limitée).

La réforme introduit également des contrats permanents pour le travail saisonnier et renforce le régime du chômage partiel en tant qu'instrument de politique du marché de l'emploi en période de crise. En outre, l'inspection du travail chargée de contrôler le secteur a été renforcée et les sanctions à l'encontre des employeurs qui se livrent à des pratiques abusives ont été durcies. Pour encourager le respect de la loi, le gouvernement a augmenté l'amende infligée aux entreprises qui embauchent un travailleur en violation de la loi de 7 500 à 10 000 EUR.

En outre, la nouvelle loi définit les modalités de formation en alternance et veille notamment à ce que la rémunération des contrats de stage ne puisse jamais être inférieure au salaire minimum. Toutefois, pour s'assurer du soutien des employeurs en faveur de la réforme, la décision stratégique a été prise de ne pas renforcer le mécanisme de protection contre les licenciements.

Il a été constaté plus récemment que le secteur recourt davantage à l'externalisation. Des sociétés autres que la société mère sont créées pour couvrir certaines activités du secteur mais il peut aussi arriver que le personnel soit détaché vers des prestataires de services ou des compagnies multiservices. Ces sociétés deviennent de plus en plus une monnaie d'échange idéale en matière d'emploi pour de nombreux acteurs du secteur : l'externalisation n'est pas illégale, après tout, et elle permet d'économiser des coûts. Pour les travailleurs, cette dynamique représente une véritable sape des conditions de travail garanties par la convention collective couvrant le secteur au profit de celles établies par l'accord collectif de l'entreprise multiservice.

Ainsi, il reste un défi à relever et les syndicats tentent d'obtenir, par le biais de la convention collective, l'interdiction de l'externalisation des activités de base de la filière, dans la mesure où elle représente une pratique n'ayant pour but que de réduire les coûts, faussant la concurrence dans le secteur et introduisant une différence de salaires qui pénalise les travailleurs et les entreprises reprenant ces activités avec leur propre personnel. La lutte contre l'externalisation doit donc passer par des changements sur le plan législatif et plus spécifiquement par une réforme des lois régionales sur les coopératives : il s'agira de spécifier clairement les conditions régissant la relation entre les membres de la coopérative et les employés et d'empêcher que le régime de la « coopérative de façade » ne se consolide dans la mesure où il ne contribue qu'à fausser les relations de travail.

Organisation des travailleurs-euses en Pologne

L'EFFAT estime que le secteur européen de la viande offre un énorme potentiel en matière de syndicalisation et que les perspectives pour accroître le nombre de membres et le pouvoir des syndicats sont plutôt encourageantes. La pression en vue d'améliorer les salaires et les conditions de travail des travailleurs du secteur n'a jamais été aussi forte. La coordination au niveau européen est vitale à cet égard : la majeure partie du marché étant désormais contrôlée par un nombre relativement restreint d'entreprises multinationales, une approche transfrontalière s'impose.

Le projet Sokolow a été lancé en juin de l'année dernière, en coopération avec deux de nos affiliés en Pologne : MZZP/OPZZ et Solidarność. Le projet, qui est géré par COZZ, a pour objectif global de renforcer la capacité d'organisation de nos affiliés qui prendront part au projet, de les aider à augmenter leur nombre d'adhérents, d'améliorer les conditions de travail et de négocier un accord couvrant toutes les activités de Danish Crown en Pologne. La campagne donnera un élan supplémentaire à la promotion de nos revendications en matière de mobilité de la main-d'œuvre et de migration.

Le projet a déjà eu des effets très positifs, même si certains problèmes ont été rencontrés, comme des cas d'intimidation et des actions antisyndicales. Plusieurs sessions de formation ont eu lieu afin de familiariser les membres avec les techniques de planification et de cartographie, les participants ayant ensuite eu l'occasion d'appliquer leurs nouvelles compétences et aptitudes pour organiser leurs collègues sur leur propre lieu de travail. Nous avons constaté l'arrivée de près de 500 nouveaux adhérents, le nombre de membres étant passé ainsi de 900 à 1400 depuis le début de notre projet de syndicalisation en 2023.



L'action de l'EFFAT au niveau européen

Les taux très élevés d'infection parmi les travailleurs-euses de la filière de la viande durant la pandémie de COVID-19 ont donné au secteur la mauvaise réputation nécessaire pour attirer l'attention des médias. Le moment était donc particulièrement opportun pour faire valoir nos revendications au niveau européen afin d'améliorer la situation dans cette industrie.

L'EFFAT a tout de suite réagi en publiant un [rapport](#) à ce sujet (*EFFAT Report Covid-19 outbreaks in slaughterhouses and meat processing plants State of affairs and demands for action at EU level 7 September 2020*, disponible en anglais uniquement), qui présente la situation dans le contexte de la pandémie de COVID dans plusieurs pays européens. L'EFFAT a également publié un récapitulatif des arrangements de travail et des pratiques commerciales appliqués par les entreprises du secteur de la viande pour réduire les coûts et échapper à leur responsabilité en tant qu'employeurs.

Les revendications politiques qui apparaissent dans le rapport ont encore été affinées et formellement adoptées par le Comité exécutif de l'EFFAT en septembre 2020, dans le document [« Une faim d'équité: relever les normes dans le secteur de la viande – Les 10 demandes de l'EFFAT pour une action au niveau de l'UE »](#).

Outre ces 10 demandes politiques, l'EFFAT a travaillé pendant deux ans et demi avec ses affiliés à l'élaboration d'une proposition de directive abordant les problèmes les plus répandus dans les différents pays. Il est clairement apparu que la faible proportion de travailleurs employés directement dans le secteur de la viande représente l'une des principales raisons expliquant les bas salaires et les mauvaises conditions de travail. De nombreuses initiatives (décrites ci-dessus) ont été lancées au niveau national par le biais de la législation et des conventions collectives en vue d'améliorer le statut de cette main-d'œuvre vulnérable mais une solution durable ne sera possible que si, en plus des changements apportés au niveau national, des règles sont définies au niveau européen. Les entreprises ont clairement affiché leur stratégie au cours des dernières années : traverser les frontières pour profiter du cadre juridique le plus favorable à leur plan industriel et bénéficier des coûts de production les plus bas.

Pour l'EFFAT, une solution européenne doit s'accompagner d'une législation contraignante sur la sous-traitance et les intermédiaires du marché de l'emploi et sur de meilleures inspections du travail ; ce n'est qu'ainsi que le secteur de la viande pourra revenir à l'emploi direct, à de bonnes conditions de travail et à des salaires décents.



Proposition de l'EFFAT pour une directive européenne sur les intermédiaires et des conditions de travail équitables dans les chaînes de sous-traitance

L'EFFAT a élaboré une proposition pour une directive européenne sur les intermédiaires et des conditions de travail équitables dans les chaînes de sous-traitance. La proposition vise trois objectifs principaux :

- Garantir l'égalité de traitement dans les chaînes de sous-traitance
- Réglementer le rôle des agences de placement et des autres intermédiaires du travail et remédier aux principales lacunes de la directive relative au travail intérimaire.
- Augmenter la fréquence et renforcer l'efficacité des inspections du travail.

Les travailleurs migrants, saisonniers et autres travailleurs mobiles accèdent souvent au marché du travail par le biais d'un processus de recrutement informel et non transparent dirigé par des intermédiaires dont les activités restent largement non réglementées. Ces intermédiaires assurent la liaison avec l'employeur tout en facturant aux travailleurs des frais importants, que ces derniers paient souvent en s'endettant, ce qui les enferme dans une spirale de pauvreté dont ils ne peuvent s'échapper. Dans le pire des cas, l'intermédiation informelle de la main-d'œuvre finit entre les mains de chefs de gangs.

L'intermédiation non réglementée de la main-d'œuvre va souvent de pair avec une sous-traitance abusive. Alors que la sous-traitance devrait idéalement être motivée par la recherche d'une expertise spécialisée, force est de constater qu'elle est de plus en plus utilisée pour des activités professionnelles de base. En recourant à la sous-traitance, les employeurs peuvent contourner les normes du travail et les conventions collectives tout en réduisant leurs coûts et en échappant à leur responsabilité. Les travailleurs-euses de la chaîne de sous-traitance finissent par travailler plus longtemps, par percevoir des salaires moins élevés et par souffrir d'une plus grande insécurité.

Lorsque les entreprises ne respectent pas les règles, elles sont plus susceptibles de se livrer à des pratiques illégales qui portent atteinte aux conditions de travail en vigueur et aboutissent au dumping social et à une concurrence déloyale. Partout dans l'UE, les agences chargées des inspections du travail ne disposent pas des ressources humaines et financières nécessaires à leur mission. Dans les secteurs couverts par l'EFFAT, en particulier, qui se composent principalement de petites et de microentreprises, cette absence de moyens débouche sur des contrôles moins fréquents.

En conséquence, la directive doit :

- Garantir la pleine égalité de traitement dans l'ensemble des chaînes de sous-traitance, en interdisant la sous-traitance pour les activités qui constituent le cœur de métier des entreprises, en limitant les chaînes à un seul sous-niveau, en appliquant un système général de responsabilité conjointe et solidaire sur l'ensemble des chaînes et en s'attaquant au dumping social et à la remise en cause de la négociation collective.
- Réglementer le rôle des agences de placement et des autres intermédiaires du travail et remédier aux principales lacunes de la directive relative au travail intérimaire, en créant un registre européen et un système de licences communautaire pour les intermédiaires du travail, en veillant à ce que les travailleurs-euses n'aient pas à payer de frais de recrutement et à ce que les intermédiaires du travail fournissent à ces derniers des informations fiables dans leur langue.
- Accroître la fréquence et l'efficacité des inspections du travail partout dans l'UE, en fixant des normes minimales communes en matière d'inspection, en instituant la pratique de référence de l'OIT d'au moins un inspecteur du travail pour 10 000 travailleurs en tant que seuil minimal, en utilisant les données numériques et les vérifications croisées entre les autorités de contrôle agissant dans différents domaines afin de détecter les abus potentiels en matière de travail et de soutenir les contrôles sur le lieu de travail.

Pour en savoir plus sur la proposition de l'EFFAT, cliquez [ici](#).



Conclusion

Au cours des quatre dernières années, l'attention que nous avons portée au secteur de la viande nous a permis de montrer qu'il existe une corrélation claire entre de bonnes relations industrielles et des accords collectifs ambitieux, d'une part, et la création de meilleures conditions d'emploi et de salaires, le renforcement des normes en matière de santé et de sécurité, ainsi qu'un plus grand nombre d'emplois directs, de l'autre.

Nous avons vu plus haut que les incessantes mobilisations syndicales ont ouvert la voie à de nombreuses améliorations pour les travailleurs-euses du secteur de la viande dans les différents pays.

Par conséquent, les perspectives économiques découlant d'une concentration accrue des activités, d'une restructuration approfondie et de futures acquisitions dans le secteur ne peuvent qu'inciter les syndicats à s'attaquer aux problèmes relevés et à accompagner les travailleurs et les travailleuses dans ces situations.

Au niveau européen, l'EFFAT doit s'assurer que le nouveau Parlement européen et la nouvelle Commission européenne prennent en compte sa proposition pour une directive européenne sur les intermédiaires et des conditions de travail équitables dans les chaînes de sous-traitance⁴. Avec ses affiliés, l'EFFAT continuera à insister sur l'inclusion de cette question dans le programme de travail des institutions européennes.

Une autre piste à exploiter a trait aux obligations de déclaration et au devoir de vigilance qui incombent aux entreprises en vertu de la législation européenne.

En outre, les syndicats devraient utiliser l'effet de levier de la Directive relative à des salaires minimaux au niveau national pour garantir la couverture des négociations collectives dans le secteur de la viande.

Il sera essentiel d'envisager la production de viande également sous l'angle de la durabilité et de la transition équitable. Quelle sera l'incidence des mesures en faveur de la transition écologique sur le secteur de la viande et sur sa main-d'œuvre, et comment ces adaptations peuvent-elles être assorties de mesures sociales ?

Les problèmes que rencontre le secteur en matière de pénurie et de forte rotation de la main-d'œuvre contribuent à attirer de plus en plus de travailleurs migrants, avec toutes les vulnérabilités qui leur sont propres. Il serait utile de mieux comprendre de quels pays proviennent ces travailleurs, où ils choisissent d'immigrer, via quels intermédiaires et pour combien de temps. Il est tout aussi important de comprendre les accords bilatéraux existant entre les différents pays sur la question de la main-d'œuvre migrante.

Les syndicats doivent poursuivre leurs échanges sur leurs pratiques d'organisation concernant spécifiquement les travailleurs-euses migrants, afin d'apprendre les uns des autres comment dépasser les barrières linguistiques, gérer les nouveaux membres mais aussi les points de vue multiples sur le travail syndical.

Un accompagnement de l'emploi dans le secteur de la viande signifie aussi qu'il faut rester actif au niveau de l'UE et assurer le suivi du processus législatif concernant le transport des animaux, tout en défendant activement la position de l'EFFAT.

L'EFFAT prévoit d'organiser une réunion annuelle sur la filière de la viande avec ses affiliés du secteur, dans le but de continuer à attirer l'attention sur les problèmes d'une main-d'œuvre qui a besoin de notre action syndicale.

Les syndicats européens, en collaboration avec l'EFFAT, veilleront à ce que l'Europe respecte les normes, dans la lignée de la campagne #MeatTheStandards

⁴ Cfr : [EFBBW, EFFAT and ETF join forces to Combat Labour Exploitation in Subcontracting Chains and Labour Intermediation](#) | EFFAT - European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions (La FETBB, l'EFFAT et l'ETF unissent leurs forces pour lutter contre l'exploitation du travail dans les chaînes de sous-traitance et l'intermédiation du travail - disponible en anglais uniquement).

