

LE DIALOGUE SOCIAL ET LA STRATÉGIE DE RELANCE DURABLE APRÈS LA COVID-19 DANS L'INDUSTRIE AGRO-ALIMENTAIRE

Juin 2024

ÉTUDE



EFFAT



FOODDRINK
EUROPE

Contributeurs

Fabien Couderc – Syndex
Paul Dillon – Syndex
Birte Homann – WMP Consult
Katharina Schöneberg – WMP Consult



Ce projet a bénéficié d'un financement de l'Union européenne dans le cadre de l'accord de subvention SOCPL-2021-SOC-01 - Le dialogue social et la stratégie de relance durable après la Covid-19 dans l'industrie agro-alimentaire.

Clause de non-responsabilité : La responsabilité de toute erreur ou omission incombe exclusivement à l'éditeur. Le présent document ne reflète pas nécessairement la position de la Commission européenne. La Commission européenne n'est pas responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.

Juillet 2024

TABLE DES MATIÈRES

Vue d'ensemble	5
Introduction	7
Partie 1 - Le dialogue social et la crise de la Covid dans l'industrie agro-alimentaire	9
1. La situation socio-économique de l'industrie agro-alimentaire de l'UE	9
2. L'incidence économique et sociale d'une crise sur le secteur	12
3. Dialogue social et négociation collective en temps de crise	18
Partie 2 - Enquête, études de cas et conclusions	24
1. Résultat de l'enquête	24
2. Études de cas	26
Partie 3 - Conclusions et recommandations	31
1. Recommandations	32
Bibliographie	34

Vue d'ensemble

La mise en place du confinement en mars 2020 a marqué le début d'une période d'instabilité sans précédent pour la chaîne d'approvisionnement alimentaire de l'UE, caractérisée par des chocs au niveau de l'offre et de la demande, par l'incertitude des politiques économiques et par des conséquences sociales pour le secteur.

Selon une étude préliminaire réalisée pour la commission de l'agriculture du Parlement européen¹, si la chaîne d'approvisionnement agroalimentaire de l'UE a fait preuve d'un haut degré de résilience dans son ensemble, l'impact de la pandémie a été multiple et significatif. Les revenus agricoles ont diminué en 2020 par rapport à 2019 (-7,1 milliards d'euros), tandis que la production d'aliments et de boissons et le secteur des services alimentaires ont souffert (60 à 90 % de pertes estimées entre 2019 et 2020 pour ce dernier). En revanche, les ventes au détail ont augmenté, les ventes de produits alimentaires en ligne enregistrant la plus forte croissance au cours des premiers mois de la pandémie.

La chaîne d'approvisionnement a subi d'importantes perturbations, entraînant des excédents de production qui ont dû être éliminés. Pour les fabricants de produits alimentaires et de boissons, les perturbations logistiques, en plus des épidémies dans les établissements de transformation, ont entraîné des retards importants dans les processus de production. Bien que certains restaurants et bars aient eu recours à des solutions commerciales alternatives pendant la pandémie (par exemple : plats à emporter, livraison à domicile, etc.), ils ne sont pas parvenus à compenser les pertes économiques subies dans le secteur.

Si l'on examine de plus près les sous-secteurs de l'industrie agro-alimentaire, certains ont été plus gravement touchés que d'autres. Par exemple, la valeur de la production de l'UE dans le secteur vitivinicole de l'UE a baissé de 5 % en 2020 par rapport à la moyenne de 2015-2019 et de 2 % pour les exportations extra-UE (-2 %). Très dépendant de la restauration pour la vente de vins de haute qualité, ce secteur a été confronté à des défis considérables pendant la pandémie en raison des effets combinés de la COVID-19, d'obstacles au commerce spécifiques et de l'absence de soutien financier supplémentaire. De même, le secteur de la viande bovine a été gravement touché par la fermeture de restaurants : La production et le commerce intra-UE de ces produits ont enregistré une baisse significative en

valeur en 2020 par rapport à la moyenne de 2015-2019 (-6 % et -7 %, respectivement). Toutefois, les marges bénéficiaires de nombreuses grandes entreprises transnationales du secteur agro-alimentaire ont considérablement augmenté pendant la pandémie (Eikon, 2023).

En outre, les restrictions à la libre circulation imposées par les États membres à la suite de l'apparition du premier foyer du virus ont entraîné une grave pénurie de travailleurs saisonniers, mettant ainsi en péril les récoltes. Le manque de main-d'œuvre dû à la mobilité réduite des personnes entre les États membres ou à l'intérieur de ceux-ci a été souligné par FoodDrinkEurope en 2021². La disponibilité du personnel a été directement affectée par la propagation du virus, des foyers de COVID-19 ayant été signalés dans des usines de transformation (par exemple : des abattoirs), entraînant dans certains cas l'arrêt temporaire des activités. Cela a eu un impact significatif sur les conditions de travail et a entraîné de nouvelles préoccupations en matière de santé et de sécurité. Relever les défis dans le domaine de la santé et de la sécurité, qui ont été aggravés par les pressions liées à la fourniture d'équipements de protection individuelle et l'énorme tâche consistant à maintenir la production alimentaire en tant que « service essentiel » a nécessité une réponse massive de la part de toutes les personnes engagées dans le secteur.

Au lendemain de la pandémie, le secteur agro-alimentaire a dû relever une nouvelle série de défis sur la voie de la reprise, notamment en ce qui concerne la demande extérieure, la disponibilité de main-d'œuvre qualifiée et les prix de l'énergie. Les chocs des prix de l'énergie et la pénurie de matières premières qu'a entraînés la guerre en Ukraine sont venus s'ajouter aux défis multidimensionnels auxquels était confronté l'ensemble du secteur alimentaire de l'UE. Bien que les prix de l'énergie aient atteint leur maximum au second semestre 2022 et qu'ils aient diminué depuis, ils restent structurellement plus élevés qu'au cours de la période pré-Covid. L'énergie est un intrant important dans toute industrie de la transformation, sans tenir compte de l'aval de la chaîne de valeur, qui peut être fortement consommateur d'énergie.

À plus long terme, le secteur agro-alimentaire sera de plus en plus confronté à deux défis : la transition numérique et la durabilité environnementale. Ces deux défis ont un impact sur les modèles d'entreprise, l'emploi et les compétences. L'UE s'est engagée à atteindre zéro

émission nette d'ici 2050. Dans le cadre de cet objectif, elle vise une réduction de 55 % des émissions d'ici 2030. Le secteur agro-alimentaire devrait contribuer pleinement à la réalisation de cet objectif au niveau de l'UE, comme le prévoit par exemple la stratégie « De la ferme à la table ».

À titre d'exemple, les feuilles de route pour la décarbonation à l'horizon 2050 pour le secteur agro-alimentaire européen (par exemple : celle qui a été proposée par FoodDrinkEurope³) reconnaissent la nécessité pour les entreprises de mettre en œuvre de multiples mesures, notamment l'électrification, la récupération de la chaleur, les chaudières à haut rendement et l'utilisation de combustibles gazeux renouvelables. L'adaptation au changement climatique, à la pénurie d'eau et aux phénomènes météorologiques extrêmes mettra à l'épreuve le système alimentaire, qui subit déjà la pression d'une population mondiale croissante. Ces changements n'exigeront pas seulement des réponses techniques, mais nécessiteront aussi de nouvelles compétences et modifieront la structure de l'emploi dans le secteur. Les voies de transition de la Commission européenne pour l'écosystème industriel agroalimentaire⁴ tentent de relever ces défis.

Ainsi, alors que de multiples crises ont frappé le secteur au cours des trois dernières années, les voies d'une reprise durable au cours de la prochaine décennie restent floues. Il est devenu de plus en plus urgent d'identifier les forces et les faiblesses structurelles du secteur alors qu'il réagit à des chocs externes défavorables, et d'envisager l'avenir de l'industrie en termes économiques, sociaux et environnementaux.

La production de denrées alimentaires en Europe a été maintenue et, dans certains cas, augmentée dans l'UE pendant la pandémie, malgré d'énormes défis. Le dialogue social a joué un rôle dans cette réalisation et a également été un outil utilisé par les partenaires sociaux pour promouvoir leurs intérêts dans des circonstances que personne n'aurait pu prévoir. Les personnes qui ont représenté les intérêts des employeurs et des employés pendant la pandémie avaient une compréhension très claire du concept dans la pratique. Le dialogue social pendant la pandémie peut être compris comme l'ensemble des discussions, négociations, délibérations entre les partenaires sociaux sur le fonctionnement du

secteur et les différents intérêts identifiés par les partenaires participants. Certains de ces intérêts étaient différents, mais la pandémie a fourni aux partenaires un intérêt commun : le maintien de la production. C'est cet intérêt commun qui a conduit à une intensification du dialogue social au sein des structures où il était déjà pratiqué.

Le présent rapport vise à examiner le rôle du dialogue social dans la stratégie de relance durable de l'industrie agro-alimentaire après la Covid-19.

Il a été élaboré sur la base des contributions des praticiens du projet, qui ont participé avec enthousiasme à deux ateliers, à des entretiens portant sur des études de cas et à une enquête. Le présent rapport a été documenté par le comité directeur du projet et par des recherches documentaires. Nous sommes reconnaissants pour le haut niveau de coopération dont nous avons bénéficié au cours de l'élaboration de ce projet et aimerions également souligner la contribution de WMP Consult.

L'objectif du présent rapport est d'apprendre de la pandémie de Covid-19 et d'en tirer des enseignements généraux, afin que le secteur agro-alimentaire soit prêt à faire face à d'éventuels crises et chocs à l'avenir.

1 Montanari, F., Ferreira, I., Lofstrom, F., Varallo, C., Volpe, S., Smith, E., Kirova, M., Wion, A., Kubota, U., Albuquerque, J.D., 2021, Recherche pour la commission AGRI – Premières incidences de la pandémie de COVID-19 sur l'agriculture européenne : analyse sectorielle des systèmes alimentaires et de la résilience des marchés, Parlement européen, Département thématique des politiques structurelles et de cohésion, Bruxelles

2 FoodDrinkEurope (2021), FoodDrinkEurope response to European Commission roadmap "EU food supply and food security – contingency plan" (Réponse de FoodDrinkEurope à la feuille de route de la Commission européenne « Approvisionnement et sécurité alimentaires de l'UE - plan d'urgence »), 13 janvier 2021

3 Ricardo Energy & Environment, Decarbonisation roadmap for the European food and drink manufacturing sector, A report for FoodDrinkEurope (Feuille de route pour la décarbonation du secteur agro-alimentaire européen, Un rapport réalisé pour FoodDrinkEurope), 7 juillet 2021.

4 Commission européenne (2024), Transition pathways for the agri-food industrial ecosystem (Voies de transition pour l'écosystème industriel de l'agro-alimentaire), 11 mars 2024

Introduction

Le dialogue social joue généralement un rôle crucial en période de crise, tant au niveau national qu'au niveau européen, et cela s'est confirmé en ce qui concerne les questions soulevées par la pandémie de COVID-19. Rien qu'en 2020, les partenaires sociaux européens de tous les secteurs ont adopté 43 déclarations conjointes concernant la pandémie de COVID-19.¹ Cette recrudescence de déclarations s'inscrit dans une tendance pratique très clairement identifiée au cours de ce projet : là où le dialogue social existait avant la pandémie et fonctionnait bien, il s'est considérablement intensifié lorsque la pandémie a éclaté. Mais là où le dialogue social n'était pas fort avant la pandémie, de nouveaux modèles de pratique du dialogue social n'ont pas été établis lorsque la pandémie a éclaté.

Certains spécialistes ont suggéré que la pandémie semble avoir renforcé certains des principaux modèles et modes de conduite du dialogue social. Meardi (2022)⁵ a observé que les partenaires sociaux étaient généralement de plus en plus impliqués, plus fréquemment et de manière plus substantielle, dans le dialogue dans certains secteurs et lieux de travail. Les secteurs agro-alimentaires, où la production a dû se poursuivre souvent par nécessité, peuvent être clairement identifiés comme ayant été associés à un tel dialogue. Meardi (2022) a également souligné que la pandémie n'a pas marqué un tournant décisif dans les relations industrielles en Europe. Cette observation est tout à fait cohérente avec les résultats des ateliers organisés dans le cadre du projet, qui ont montré que de nouveaux modèles de dialogue social n'ont pas été mis en place à la suite de la pandémie.

Eurofound (2022) a signalé l'importance des institutions dans le soutien du processus de dialogue social et a noté que dans les pays où les partenaires sociaux ont convenu des initiatives conjointes, celles-ci ont généralement été soutenues par les gouvernements. Ces résultats sont conformes aux commentaires formulés lors de l'atelier par les praticiens qui ont participé au dialogue social au moment de l'apparition de la pandémie et pendant la crise. Les participants ont généralement convenu que les institutions façonnaient les processus de dialogue social auxquels ils participaient et que l'attitude des gouvernements était cruciale pour définir le contexte. Certains éléments indiquent toutefois que les organisations patronales sont plus susceptibles que les syndicats d'être satisfaites de l'adéquation des cadres institutionnels du dialogue social pendant la pandémie.

Un petit nombre d'ouvrages ont été consacrés à la

manière dont le dialogue social a été mené. L'OIT (2021)⁶ a noté que la pandémie a introduit un changement extraordinaire dans la manière dont le dialogue social était mené, avec l'introduction pour la première fois de réunions vidéo et de vidéoconférences. Dans quelques pays européens, le dialogue social s'est déroulé en personne dans certains secteurs alimentaires considérés comme essentiels. Toutefois, ce n'était pas la norme, et les réunions en ligne et les vidéoconférences font aujourd'hui partie du quotidien du dialogue social, ce qui n'était pas le cas avant la pandémie.

Les ateliers du projet ont montré que les outils en ligne ont pu accroître l'intensité du dialogue social pendant la pandémie. Si le nombre de réunions a pu augmenter, il convient de noter que le nombre d'accords conclus pendant la période de la pandémie a fortement diminué⁷. Les participants aux ateliers du projet ont exprimé leur préférence pour les réunions en face à face afin de signer des accords en ligne, une constatation commune avec les rapports de l'OIT.

Enfin, il convient d'observer que la littérature est absolument claire sur un point : le dialogue social en Europe reste beaucoup plus fort que dans d'autres parties du monde.⁵ Le nombre élevé de mesures d'urgence et d'ajustement montre que le dialogue social en Europe a réagi rapidement à l'apparition de la pandémie. Toutefois, la littérature ne fait guère état d'un héritage particulier laissé par le dialogue social dans les secteurs agro-alimentaires. Les participants à l'atelier se sont accordés sur un retour aux normes d'avant la pandémie en termes de conduite du dialogue social, la plupart d'entre eux déclarant que la qualité du dialogue social était largement égale à ce qu'elle était avant la pandémie. Il n'y a guère de preuves que le dialogue social soit préparé à de futures pandémies ou à des chocs similaires. Le présent rapport s'inscrit dans le cadre des efforts déployés pour remédier à cette situation.

5 Meardi, G., & Tassinari, A. (2022). Crisis corporatism 2.0? The role of social dialogue in the pandemic crisis in Europe (Le corporatisme de crise 2.0 ? Le rôle du dialogue social dans la crise pandémique en Europe). *Transfer: European Review of Labour and Research*, 28(1), 83-100. <https://doi.org/10.1177/10242589221089785>

6 Social dialogue one year after the outbreak of the Covid-19 pandemic: Spotlight on outcomes. (Le dialogue social un an après l'apparition de la pandémie de Covid-19 : pleins feux sur les résultats). OIT : 2021

7 Mixed impacts of Covid-19 on social dialogue and collective bargaining in 2020 (Impacts mitigés de la Covid-19 sur le dialogue social et les négociations collectives en 2020). Eurofound, 2020.

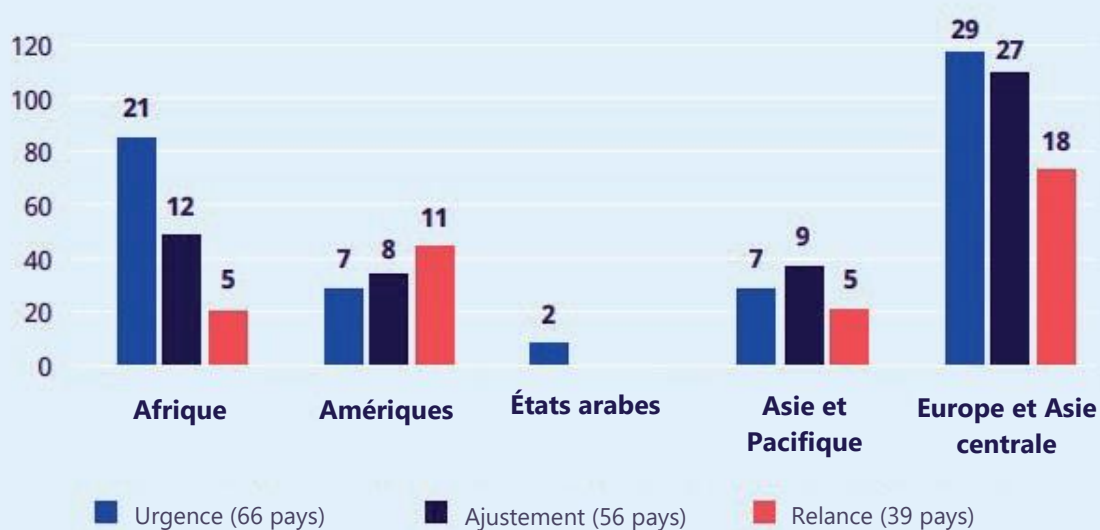
Les chiffres couvrent la première vague de la pandémie. (à partir de mars 2020), OIT

► **Figure 1. Nombre de résultats du dialogue social, par région et par type de mesures**



Les chiffres couvrent la deuxième vague de la pandémie (à partir d'octobre 2020), OIT

Figure 3. Nombre de pays ayant obtenu des résultats dans le cadre du dialogue social, par région et par type de mesures





PARTIE 1

Le dialogue social et la crise de la Covid dans l'industrie agro-alimentaire

1. La situation socio-économique de l'industrie agro-alimentaire de l'UE

1.1. État des lieux

L'industrie agro-alimentaire de l'UE¹ comprend plus de 291 000 entreprises. Environ 90 % (260 000) d'entre elles sont des producteurs de produits alimentaires, dont 150 000 sont des producteurs de produits de boulangerie et de farine. Près de 10 % des entreprises sont actives dans la fabrication de boissons. L'ensemble du secteur emploie environ 4,6 millions de personnes, sans compter les emplois indirects des fournisseurs et des clients. La main-d'œuvre de l'industrie alimentaire (4,1 millions) est environ 10 fois supérieure à celle de l'industrie des boissons. En termes de chiffre d'affaires, l'industrie agro-alimentaire européenne génère un chiffre d'affaires d'environ 1 100 milliards d'euros (14,2 % du chiffre d'affaires de l'industrie manufacturière de l'UE), comparable à celui de la fabrication de véhicules automobiles dans l'UE. Enfin, il génère environ 230 milliards d'euros de valeur ajoutée. L'industrie agro-alimentaire est donc le premier secteur manufacturier de l'UE en termes d'emplois et de valeur ajoutée².

La taille, la structure et les performances économiques des sous-secteurs de l'industrie varient considérablement. Par exemple, la plus grande part de la valeur ajoutée de l'industrie est générée par le secteur de la boulangerie et la fabrication de boissons (17,5 % chacun), suivis par l'industrie de la viande (transformation) (17,2 %). Alors que le secteur de la boulangerie et des produits farineux emploie près d'un tiers de la main-d'œuvre du secteur, l'industrie de la transformation de la viande en emploie environ 20 %. La part de l'industrie des boissons en termes d'emploi (10 %) est beaucoup plus faible qu'en termes de valeur ajoutée (17 %), alors que c'est l'inverse dans le secteur de la boulangerie. La productivité apparente du travail (valeur ajoutée brute par personne employée) est la plus élevée dans la fabrication de boissons, suivie par la fabrication d'aliments préparés pour animaux.³

L'industrie agro-alimentaire est un secteur clé dans plusieurs États membres de l'UE. Environ un cinquième (42 milliards d'euros) de la valeur ajoutée de l'industrie alimentaire de l'UE est généré en Allemagne, suivie de la France, de l'Italie, de l'Espagne et des Pays-Bas. L'Allemagne, la France, l'Espagne, la Pologne et l'Italie ont les effectifs les plus importants du secteur. Près de 70 % des personnes employées dans le secteur travaillent dans ces pays.

L'industrie agro-alimentaire de l'UE - Chiffres clés (UE-27, 2020)

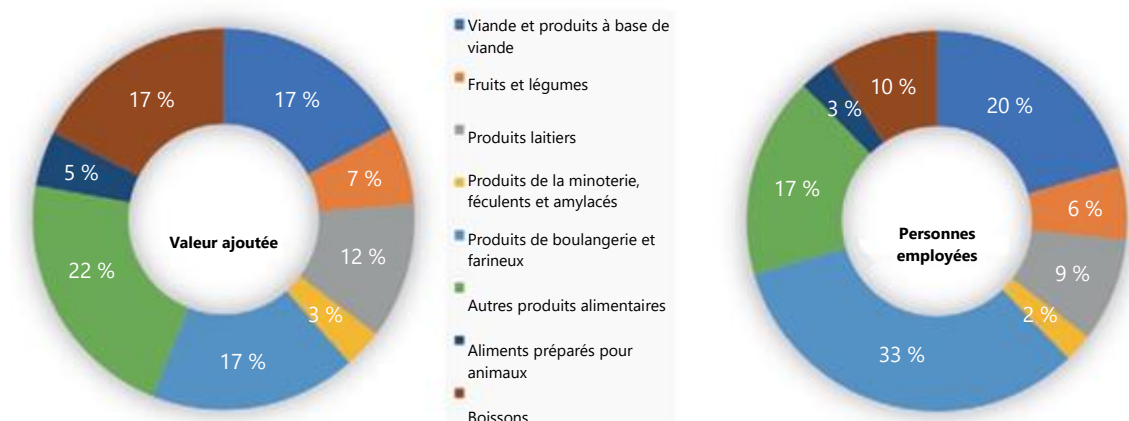


Part de l'industrie manufacturière de l'UE



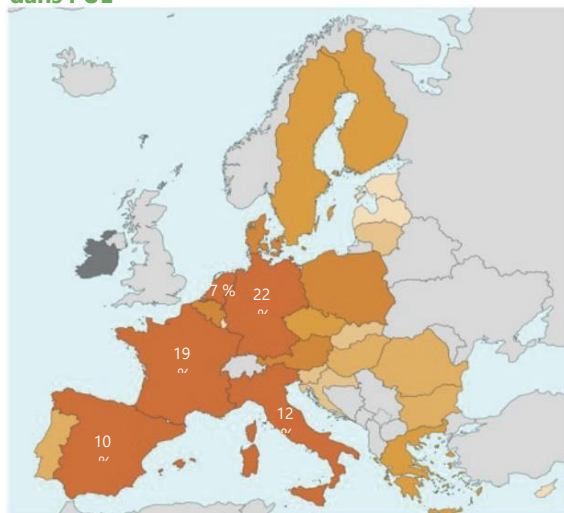
Source : Eurostat 2023 ; Les données sur le chiffre d'affaires se réfèrent à 2018, les données sur la valeur ajoutée au coût des facteurs se réfèrent à 2019

Fabrication de produits alimentaires et fabrication de boissons (UE-27, 2020)



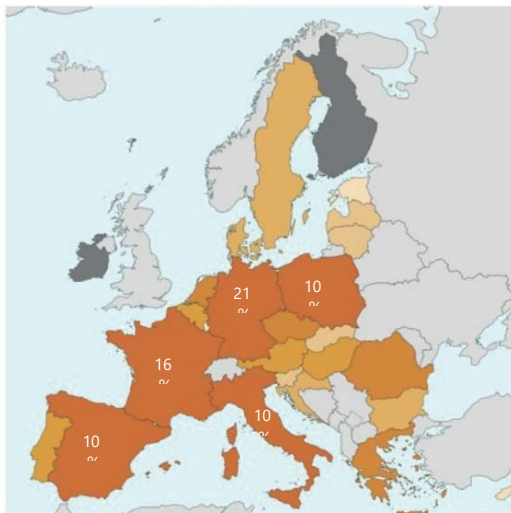
Source : Eurostat 2023, Valeur ajoutée au coût des facteurs en millions d'euros, données pour les boissons 2019

Part de la fabrication de produits alimentaires dans l'UE



Source : Eurostat 2023, Données pour l'Irlande en 2020 non disponibles, comprend des estimations

Part de la fabrication de produits alimentaires dans l'UE



Source : Eurostat 2023, Données pour la Finlande et l'Irlande en 2020 non disponibles, comprend des estimations

La première entreprise agroalimentaire européenne en termes de chiffre d'affaires est Nestlé (CH). Les principaux acteurs ayant leur siège dans l'UE sont notamment Danone (FR), Lactalis (FR), Unilever (NL/UK), Friesland Campina (NL), Ferrero (IT) et Arla Foods (DK). Dans la production de boissons, les fabricants allemands et français génèrent chacun environ 20 % de la valeur ajoutée du secteur. C'est en Allemagne que la main-d'œuvre est la plus nombreuse dans ce secteur, les grands brasseurs et Coca Cola (CCEP) étant les plus gros employeurs. Les principaux acteurs de l'industrie des boissons ayant leur siège dans l'UE sont, en termes de chiffre d'affaires, les trois grandes sociétés brassicoles multinationales AB InBev (BE), Heineken (NL) et Carlsberg (DK), ou Pernod Ricard (FR).⁴

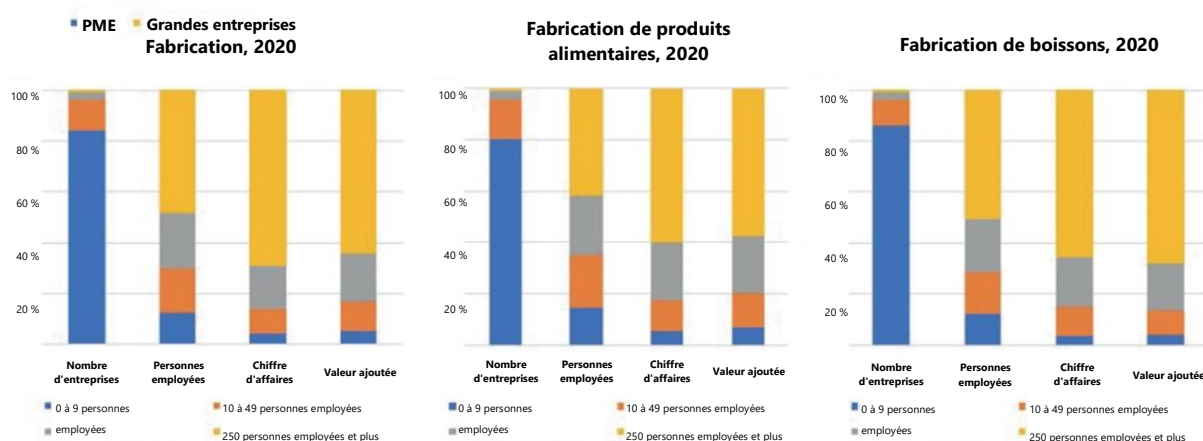
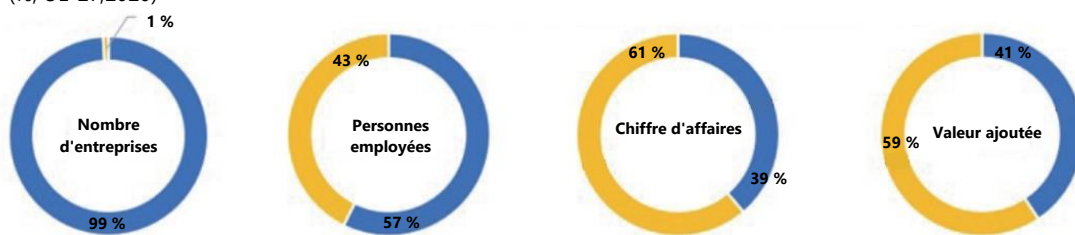
Bien que l'industrie agro-alimentaire soit souvent associée aux noms des grands acteurs du secteur, plus de 99 % des 291 000 entreprises du secteur sont des PME : elles emploient environ 57 % de la main-d'œuvre du secteur et génèrent environ 39 % du chiffre d'affaires de l'industrie agro-alimentaire et 41 % de la valeur ajoutée. Environ 235 000 entreprises (plus de 80 %) sont des micro-entreprises, qui n'emploient que neuf personnes au maximum. Le nombre d'entreprises est le plus élevé en France et en Italie (plus de 50 000 dans chaque cas), avec une forte proportion d'entreprises dans le sous-secteur de la boulangerie (75 % en France, 60 % en Italie).⁵

1.2. Tendances, développements, défis et opportunités

La situation économique actuelle est tendue pour de nombreux producteurs agro-alimentaires et la pression concurrentielle est forte. Le succès des entreprises dans ce secteur dépend fortement de l'innovation et de la capacité à s'adapter à l'évolution constante des tendances et des demandes des consommateurs. Les évolutions et les défis mondiaux tels que le changement climatique, la croissance démographique ou la pénurie d'eau et de ressources affectent particulièrement l'industrie agro-alimentaire en raison de ses liens étroits avec l'agriculture, d'une part, et de son importance pour la sécurité alimentaire mondiale, d'autre part.

L'ensemble du système agro-alimentaire est en pleine mutation. D'autres défis et besoins d'investissement — mais aussi des opportunités — découlent de la « transition écologique ». Les objectifs de durabilité, de décarbonation et de neutralité climatique (augmentation de l'efficacité énergétique, réduction des émissions, réduction des déchets, etc.) ont pris une importance considérable, non seulement pour des raisons de marketing et d'image, mais aussi en raison des exigences législatives et des attentes des consommateurs. Le pacte vert pour l'Europe et la stratégie « De la ferme à la table » (qui vise à rendre les systèmes alimentaires équitables, sains et respectueux de l'environnement) définissent clairement les ambitions législatives de l'Union européenne dans ce domaine.⁶

Contribution des PME et des grandes entreprises à l'industrie agro-alimentaire de l'UE (%, UE-27, 2020)



Une autre question importante concerne la « transition numérique ». L'automatisation et la numérisation croissantes des processus de production et de logistique (« production 4.0 », « usine intelligente », etc.) nécessitent non seulement des investissements financiers, mais aussi des investissements dans le développement des ressources humaines.

Le rapport du projet conjoint EFFAT et FoodDrinkEurope « New professions and career paths in the food and drink industry » (Nouvelles professions et nouveaux parcours de carrière dans l'industrie agro-alimentaire)⁷ couvre largement cette question.

Les exigences à l'égard des travailleurs deviennent de plus en plus complexes, de nouvelles compétences sont requises et, en raison de l'évolution démographique et des restructurations, la structure du personnel se modifie. La pénurie de personnel et de travailleurs qualifiés constitue depuis longtemps l'un des plus grands défis de l'industrie agro-alimentaire, et elle le restera à l'avenir. Du côté des travailleurs, cela augmente la pression et le stress sur la main-d'œuvre restante.

Enfin, l'augmentation des prix (des matières premières, des produits intermédiaires, de l'énergie, etc.) pèse sur l'industrie. En raison de l'immense pouvoir de marché des détaillants, les coûts ne peuvent être que partiellement répercutés sur les détaillants alimentaires et les restaurants par le biais d'augmentations de prix. Les instabilités politiques et les perturbations ou crises majeures du marché, telles que la pandémie de Covid-19 et la guerre en Ukraine, viennent s'ajouter aux défis déjà existants. Les entreprises doivent investir en permanence dans de nouveaux produits, processus et technologies pour rester compétitives. En outre, l'industrie doit investir dans l'amélioration des compétences de sa main-d'œuvre et, dans le même temps, recruter du personnel qualifié.

2. L'incidence économique et sociale d'une crise sur le secteur

Les crises peuvent en partie accélérer les développements existants et exacerber les problèmes déjà présents des économies, des secteurs et des entreprises.⁸ La pandémie de Covid-19 en 2020 et l'invasion de l'Ukraine par la Russie en 2022 peuvent être considérées comme des exemples de deux crises majeures de ces dernières années, comparables à la crise financière mondiale de 2008/2009. Cependant, chacune de ces crises a été très différente, notamment en ce qui concerne l'impact économique et social qu'elle ont eu.

La pandémie de Covid-19 au début de l'année 2020 a entraîné presque immédiatement des changements dans la demande des consommateurs. Des décisions politiques telles que l'introduction de mesures de confinement pour protéger la santé publique, entre autres, ont entraîné d'importantes perturbations de la chaîne d'approvisionnement et du commerce international. Le PIB par habitant a diminué en 2020 dans tous les États membres de l'UE. Les secteurs les plus touchés par la pandémie et les mesures de confinement ont été les loisirs, les voyages et le tourisme, ainsi que certains services nécessitant une proximité physique. L'industrie agro-alimentaire étant étroitement liée à l'industrie hôtelière, la baisse de la demande et des ventes a affecté le secteur. D'autre part, la demande de produits alimentaires au détail (certains produits d'épicerie) a augmenté de manière significative. En conséquence, les chaînes d'approvisionnement alimentaire ont dû s'adapter. Malgré l'amélioration des chiffres de vente après deux années de crise, les conséquences de l'invasion russe de l'Ukraine en 2022 ont exacerbé les tensions existantes sur les marchés des produits de base. Les prix de l'énergie et des denrées alimentaires se sont envolés et les taux d'inflation ont augmenté. L'offre et le coût des matériaux et de l'énergie pèsent sur les entreprises. Dans l'ensemble, les systèmes alimentaires ont encore fait preuve d'une résistance remarquable et le secteur s'est adapté à l'évolution de l'environnement commercial.

2.1. Dépenses de consommation des ménages

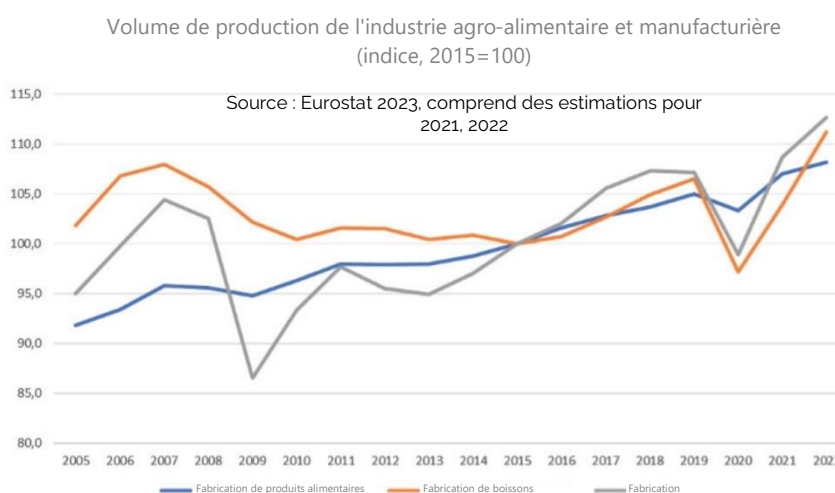
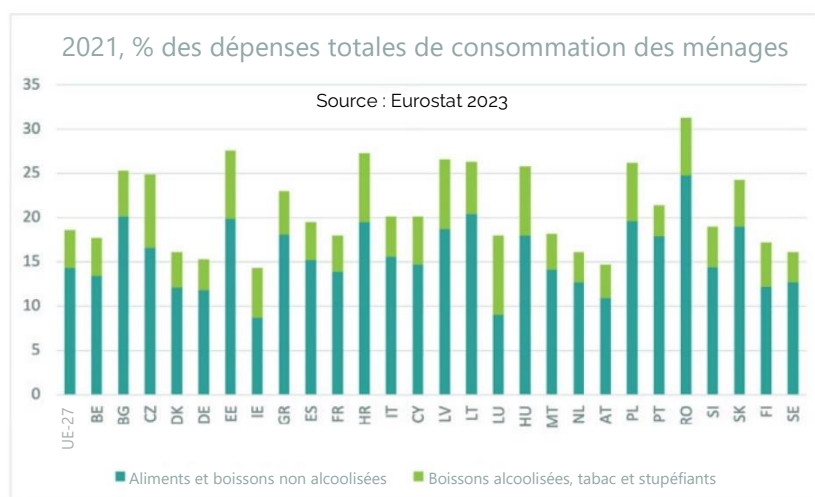
Les dépenses de consommation des ménages consacrées à l'alimentation et aux boissons constituent le deuxième poste de dépenses des ménages de l'UE, après le logement, l'eau, l'électricité, le gaz et les autres combustibles. En général, les dépenses totales de consommation des ménages (en millions d'euros) dans l'UE-27 ont diminué en 2020 par rapport à 2019 et ont augmenté à nouveau en 2021 et 2022. En raison de la pandémie de Covid-19 en 2020, la part des dépenses de consommation consacrées aux hôtels et restaurants, aux transports, aux loisirs et à la culture a diminué. Les dépenses de consommation des ménages pour les produits alimentaires et les boissons n'ont pas diminué (ni en millions d'euros, ni en part des dépenses totales), mais elles ont évolué. Alors que la consommation hors foyer a baissé, la consommation privée a augmenté.

En 2021, les ménages de l'UE ont consacré près de 15 % de leurs dépenses de consommation à l'alimentation et aux boissons non alcoolisées et 4 % aux boissons alcoolisées, au tabac et aux stupéfiants. La part des dépenses de consommation des ménages consacrée à l'alimentation et aux boissons non alcoolisées varie entre plus de 20 % en Roumanie, en Lettonie et en Bulgarie et moins de 10 % au Luxembourg et en Irlande.⁹ La hausse des prix et l'inflation élevée ont récemment affecté le comportement des consommateurs et des acheteurs, entraînant une prise de conscience accrue des prix.

2.2. Production

La production de denrées alimentaires et de boissons (volume de production) semble relativement stable par rapport à la production manufacturière en général. La production a clairement diminué à la suite de la crise financière (2007-2008) et de la pandémie de Covid (mars 2020), mais cette baisse n'a été que temporaire. La forte baisse au printemps 2020 est principalement due à une

chute de la demande et à un changement de comportement des consommateurs, lié aux restrictions gouvernementales, aux couvre-feux ainsi qu'à la fermeture des hôtels, restaurants et bars. Dans l'ensemble, les producteurs de denrées alimentaires ont été moins touchés par la crise que les fabricants de boissons. En d'autres termes, les entreprises qui dépendent de contrats avec le secteur des cafés, hôtels et restaurants ont été plus touchées que les fournisseurs des canaux de distribution de détail, dont les ventes ont augmenté. La baisse des exportations, les perturbations de la chaîne d'approvisionnement et, dans une moindre mesure, les fermetures temporaires de sites de production, par exemple en raison des vagues de Covid, ont également été à l'origine d'une diminution de la production. Bien entendu, certains sous-secteurs ont été plus touchés que d'autres. Par exemple, la fabrication et la transformation de viande ont davantage souffert et n'ont pas retrouvé leur niveau d'avant la pandémie jusqu'en 2022. En revanche, d'autres sous-secteurs se sont rapidement redressés, affichant même des performances supérieures aux niveaux d'avant la pandémie en 2022.



Le tableau d'ensemble indique une résilience relativement élevée de l'industrie et des perspectives positives¹⁰.

2.3. Commerce international

L'industrie agro-alimentaire européenne est le plus grand exportateur de produits alimentaires et de boissons au monde et un important importateur.

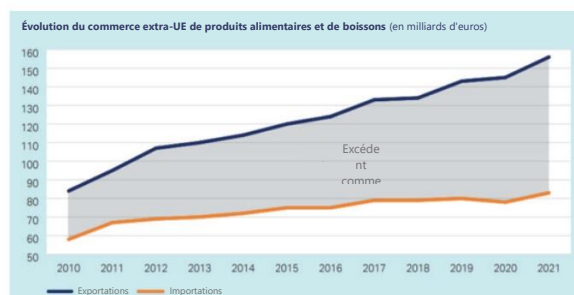
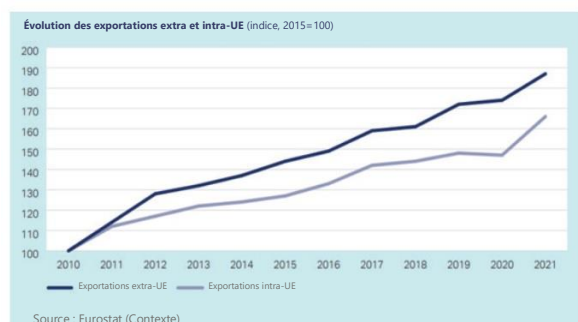
Le commerce international constitue la clé de la compétitivité de l'industrie. Les exportations de produits alimentaires et de boissons de l'UE ont augmenté régulièrement depuis plus d'une décennie. Plus de 60 % des exportations de produits alimentaires et de boissons de l'UE sont destinées au marché unique. L'industrie agro-alimentaire allemande est le premier exportateur du commerce intra-UE en termes de valeur. Les autres principaux pays exportateurs sont les Pays-Bas (avec une part plus importante du commerce extra-UE) et la France. Les exportations vers les pays tiers (extra-UE) sont généralement plus élevées que les exportations intra-UE dans l'industrie des boissons, contrairement au secteur alimentaire. Alors que la pandémie de Covid-19 a entraîné d'importantes perturbations de la chaîne d'approvisionnement et du commerce international, la guerre en Ukraine, entre autres, a fait éclater le marché russe. Néanmoins, le commerce international s'est avéré relativement stable. En termes de valeur, les exportations des années 2021 et 2022 ont nettement augmenté par

rapport aux années précédentes¹¹.

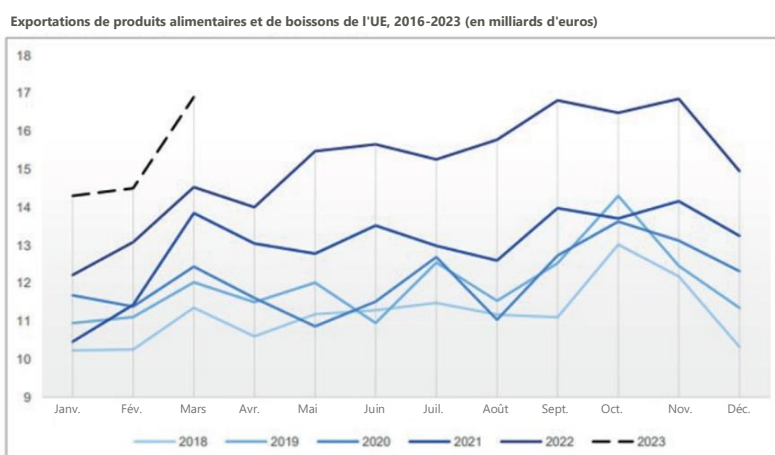
2.4. Évolution des prix et des coûts des intrants

Au cours de l'année 2021, les goulots d'étranglement liés à la pandémie et les perturbations de la chaîne d'approvisionnement ont provoqué l'augmentation du taux d'inflation. Depuis février 2022, la guerre en Ukraine a exacerbé la situation et l'inflation a atteint des sommets historiques. La Russie et l'Ukraine sont toutes deux d'importants exportateurs d'énergie et de produits agricoles. Les prix des denrées alimentaires ont atteint des niveaux inégalés depuis près de 15 ans, renforcés par les mouvements spéculatifs sur le marché des matières premières¹². La hausse des prix et l'inflation affectent l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement alimentaire et ont un impact important sur le comportement des consommateurs. Au cours de l'année 2023, les prix et l'inflation se sont progressivement modérés à nouveau¹³.

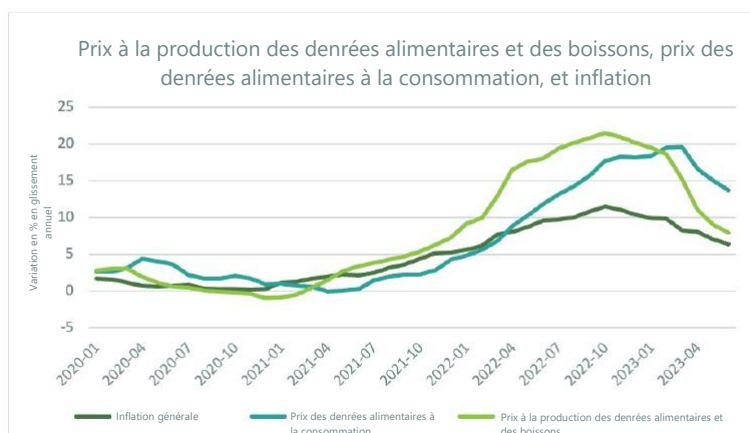
Le succès commercial des entreprises de l'industrie agro-alimentaire est largement déterminé par le niveau des coûts ou le niveau des prix des produits primaires, des matières premières, de l'énergie, des machines, des équipements, des matériaux d'emballage et d'exploitation nécessaires, ainsi que du transport et de la logistique.



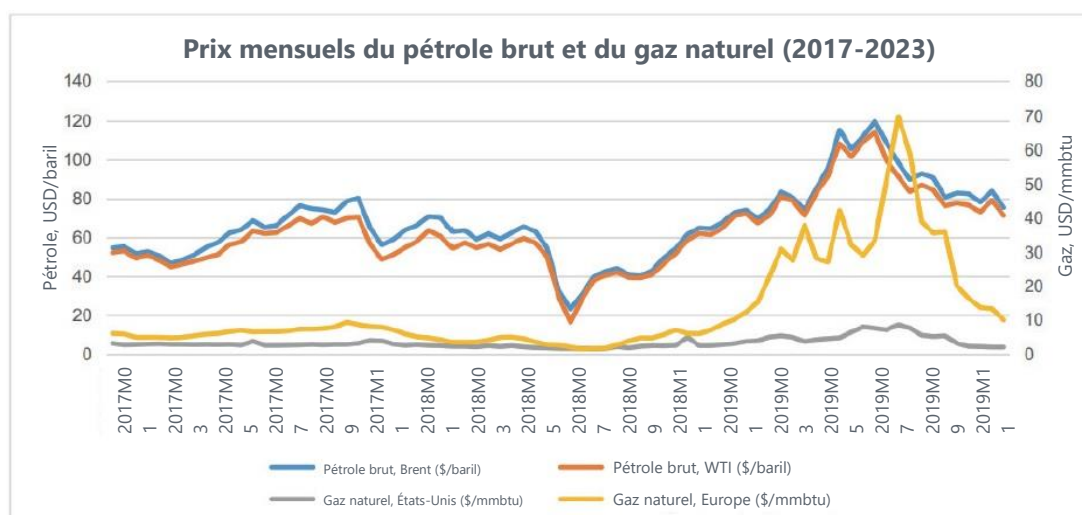
Source : Rapport FoodDrinkEurope sur les données et les tendances (2022)



Source : FoodDrinkEurope (2023), Bulletin économique

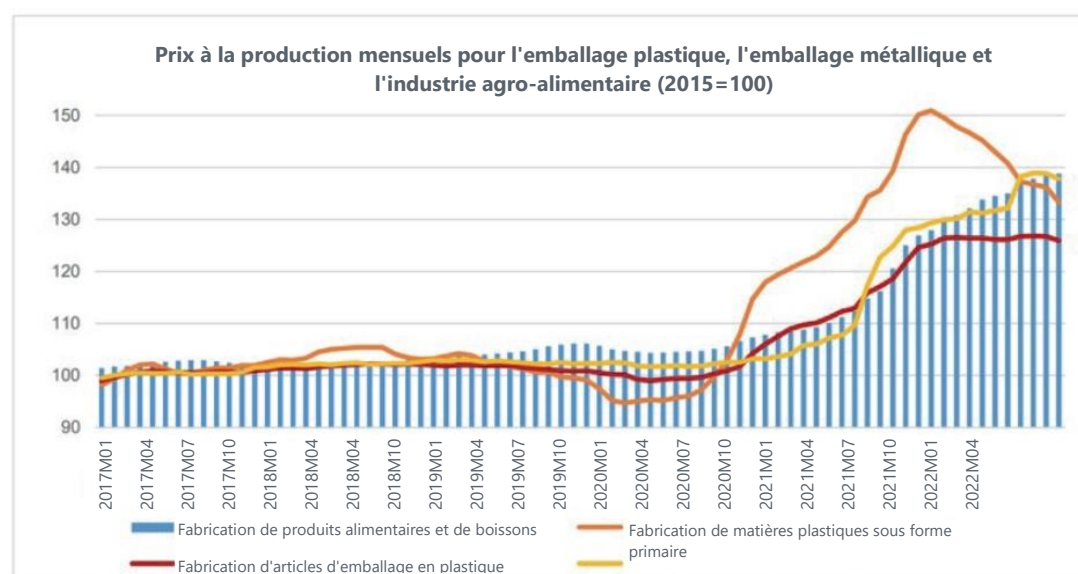


Source : Eurostat 2023



Source : Données de la Banque mondiale sur les prix des produits de base

Source : FoodDrinkEurope (2023), Annexe au Bulletin économique sur les coûts des intrants avril/mai 2023



Source : Eurostat (STS)

Source : FoodDrinkEurope (2023), Bulletin économique sur les coûts des intrants

Les producteurs d'aliments et de boissons se protègent généralement contre la volatilité des matières premières et des prix des matériaux au moyen d'accords d'approvisionnement à long terme et d'accords sur les prix. Néanmoins, les prix ont augmenté depuis 2021. Avec la guerre en Ukraine, les prix de l'énergie, des matières premières et des ingrédients ont de nouveau augmenté de manière substantielle, s'ajoutant à l'augmentation générale des coûts et à l'inflation. L'efficacité énergétique est devenue un domaine d'innovation encore plus important pour réduire non seulement les émissions, mais aussi les coûts. La hausse des coûts des intrants et des prix n'a pas été répercutée de manière cohérente sur les clients du secteur de la distribution alimentaire et de la gastronomie. L'une des principales raisons en est le pouvoir de marché des entreprises de commerce de détail.¹⁴

2.5. Emploi et conditions de travail

L'augmentation des prix et des coûts ayant un impact sur les résultats des entreprises peut accroître la pression sur l'emploi. Néanmoins, en cas de ralentissement économique de courte durée, une industrie doit conserver sa main-d'œuvre expérimentée et qualifiée pour être en mesure de réagir par une augmentation de la production lors de la prochaine reprise. L'une des priorités de la plupart des autorités publiques en Europe pendant la crise de la Covid-19 était d'apporter une réponse fiscale massive visant à atténuer les effets de la pandémie sur l'économie et le marché du travail¹⁵. Toutefois, la situation de l'industrie agro-alimentaire pendant la pandémie de Covid-19 diffère de celle de nombreux autres secteurs, car l'industrie alimentaire est une « industrie essentielle ». En conséquence, la disponibilité de la main-d'œuvre est très importante pour assurer la production alimentaire. Cela signifie que les travailleurs des secteurs de la production d'aliments et de boissons devaient se rendre au travail tous les jours, le travail à domicile n'étant pas une option pour la plupart

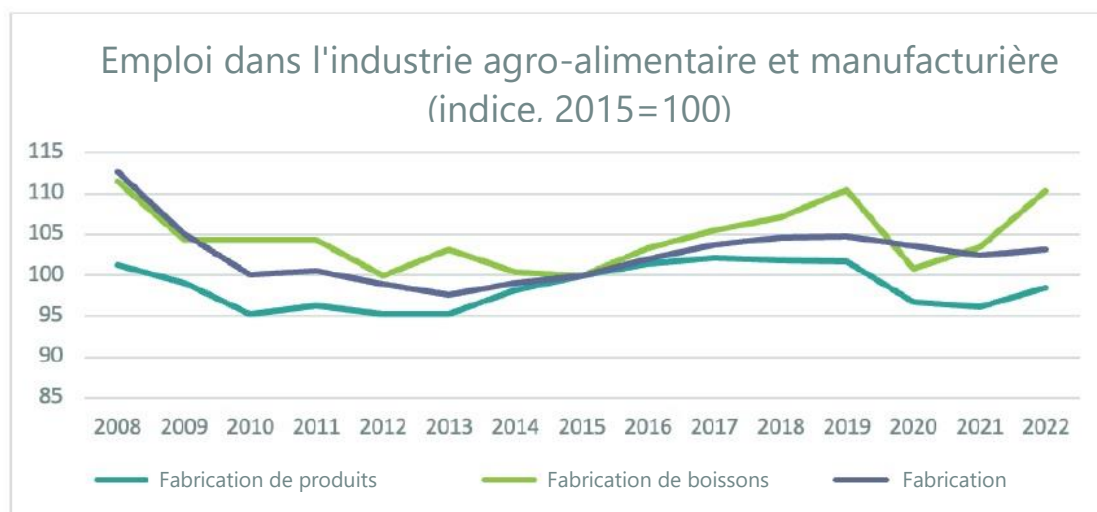
d'entre eux.

L'emploi dans l'industrie agro-alimentaire a été relativement stable pendant plus d'une décennie jusqu'en 2019. Il a diminué en 2020. Alors que les taux d'emploi se sont redressés rapidement et visiblement dans l'industrie des boissons, la reprise dans le secteur alimentaire a pris plus de temps¹⁶. Pendant la crise, les baisses d'emploi supérieures à la moyenne ont principalement concerné les employés sous contrat temporaire, les jeunes, les travailleurs non qualifiés et d'autres emplois précaires ou faiblement rémunérés. Dans le même temps, certaines entreprises ont embauché du personnel supplémentaire.

La pandémie a exacerbé le problème du recrutement des jeunes ou du personnel en général, qui s'est souvent retrouvé au point mort. Un autre goulet d'étranglement est lié à la réduction de la main-d'œuvre mobile dans certains sous-secteurs, en raison de la fermeture des frontières. À moyen terme, les processus de restructuration opérationnelle et la progression de l'automatisation et de la numérisation affecteront les taux d'emploi dans l'industrie.

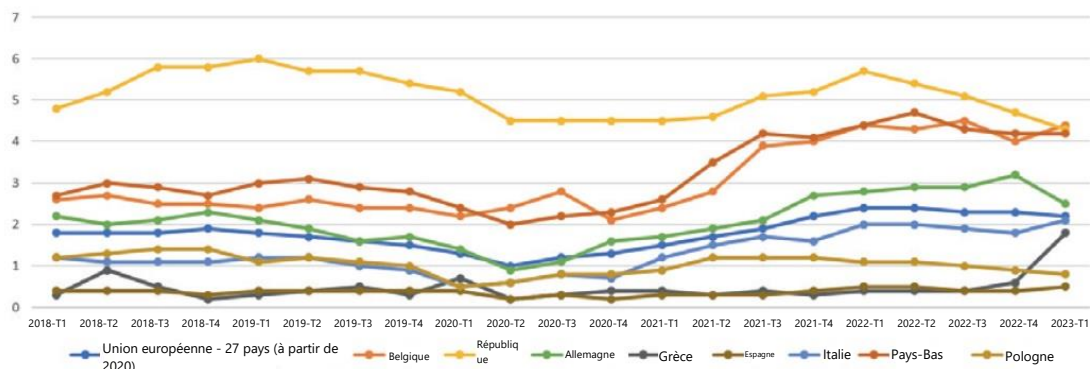
Les taux d'emplois vacants dans l'ensemble de l'industrie manufacturière de l'UE ont été ramenés à 1 % au deuxième trimestre 2020, avant de repartir à la hausse. Aujourd'hui, les taux varient d'un État membre à l'autre, allant d'environ 0,5 % en Espagne à plus de 4 % en Belgique, en République tchèque et aux Pays-Bas.¹⁷

Le travail dans l'industrie agro-alimentaire se caractérise — du moins dans plusieurs sous-secteurs — par des salaires moyens relativement bas, un nombre élevé d'emplois saisonniers et à temps partiel, des emplois « atypiques » et précaires, et de la sous-traitance (par exemple : les travailleurs intérimaires étrangers dans l'industrie de la transformation de la viande).



Source : Eurostat 2023, EFT

Taux d'emplois vacants dans l'industrie manufacturière (2018-2023 T1)



Source : Eurostat 2023, Statistiques | Eurostat (europa.eu)

La charge de travail est élevée, les questions de santé et de sécurité sont essentielles en raison du bruit, de la chaleur, du travail posté, etc., et de l'intensité élevée du travail. La charge de travail aurait augmenté ces dernières années, en partie à cause d'une pénurie de personnel et de l'évolution démographique.

Les résultats de l'enquête téléphonique européenne sur les conditions de travail des travailleurs du secteur agro-alimentaire menée par Eurofound en 2023¹⁸ montrent des données concernant le temps de travail, la qualité de l'emploi, y compris les risques et les exigences physiques, la formation et le travail durable. Le secteur agro-alimentaire est mal classé par rapport à d'autres : en ce qui concerne la qualité du travail, 38 % des travailleurs du secteur sont sous pression ; plus de la moitié des travailleurs du secteur déclarent travailler dans des positions fatigantes ou douloureuses ; et un quart des travailleurs du secteur montrent des signes de risque de dépression. La moitié des travailleurs du secteur déclarent être exposés à des bruits forts au travail et porter des charges lourdes. Six travailleurs du secteur sur dix ont déclaré ne pas avoir reçu de formation rémunérée au cours de l'année écoulée.¹⁹

Lors de la pandémie de Covid-19, pour assurer la stabilité de l'approvisionnement alimentaire, les travailleurs de l'industrie agro-alimentaire de l'UE ont dû continuer à travailler, tandis que de nombreux travailleurs d'autres secteurs ont opté pour le

télétravail, la réduction du temps de travail, le chômage partiel, etc. Les exigences en matière de distanciation sociale/physique n'étaient souvent pas faciles à respecter dans la production et la transformation des denrées alimentaires en raison de l'espace physique et des conditions de travail. Parfois, les mesures de santé et de sécurité ne suffisaient pas. En outre, dans certains cas, les conditions de logement des travailleurs (dans des endroits surpeuplés) ont facilité la propagation du virus. Par conséquent, le personnel de l'industrie agro-alimentaire était particulièrement vulnérable aux vagues de Covid-19 et certaines usines de transformation des aliments ont été extrêmement touchées (on trouve des exemples d'épidémies plus importantes dans des usines de transformation de viande en Allemagne et en Irlande). Certains sites de production ont même dû être fermés temporairement.²⁰

Les inquiétudes concernant la santé, la sécurité et la sûreté de l'emploi des travailleurs, l'absentéisme (pour cause de maladie) et, dans le même temps, l'augmentation de la charge et des horaires de travail pour le personnel restant comptaient parmi les principaux défis à relever. C'est pourquoi les mesures visant à contenir la propagation du virus sur les lieux de travail et la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ont été une priorité (y compris pour les partenaires sociaux) dans l'industrie agro-alimentaire.

3. Dialogue social et négociation collective en temps de crise

Le dialogue social bipartite et tripartite à différents niveaux peut constituer un outil utile pour relever les défis (du marché du travail) liés aux chocs ou aux crises externes, comme la pandémie de Covid-19 ou l'invasion de l'Ukraine par la Russie. Les mesures adoptées et les accords conclus en réponse aux crises peuvent fournir des exemples sur la manière de promouvoir la capacité des marchés du travail à façonner une reprise durable, tout en soutenant les transitions et en garantissant les emplois et les revenus. Les crises peuvent accélérer des tendances existantes, non seulement liées à la transformation des économies et des marchés du travail, mais aussi à l'évolution des relations industrielles.

Avant ces crises récentes, la crise financière et économique (2008 et années suivantes) a eu un impact sévère sur l'économie, les marchés du travail et les relations industrielles de l'UE. Les États membres de l'UE dotés de systèmes de relations internationales solides étaient mieux à même de gérer les conséquences sociales et économiques de la crise dans sa phase initiale. Par la suite, les « politiques d'austérité » ont frappé durement certains États membres et la récession a fortement affecté le dialogue social dans plusieurs pays²¹.

3.1. Exemples d'initiatives à différents niveaux de négociation tirés de la pandémie de Covid-19

La plupart des initiatives liées à la Covid-19 ont été lancées dès le début de la pandémie, dans les premiers mois de 2020. Lors du dialogue social sectoriel européen, les partenaires sociaux FoodDrinkEurope et EFFAT ont adopté trois textes conjoints. Le 25 mars 2020, s'adressant aux institutions européennes et aux autorités

nationales, ils ont publié une déclaration commune demandant un soutien pour les travailleurs de l'industrie agro-alimentaire²². Ils ont également publié des lignes directrices visant à protéger la santé et la sécurité des travailleurs du secteur alimentaire lors de la pandémie de COVID-19. Elles peuvent être considérées comme des recommandations pour les organisations nationales membres. Les thèmes couverts par ces lignes directrices comprennent : l'information des employés, les pratiques d'hygiène, l'examen des organisations de travail, la gestion de la maladie des employés, la logistique et les déplacements entre le domicile et le lieu de travail²³. Puis, lorsque les vaccins contre la Covid-19 ont été disponibles en Europe à la toute fin de 2020, l'EFFAT, FoodDrinkEurope et Geopa²⁴ (le Groupement européen des employeurs des organisations professionnelles agricoles), suivant la recommandation de la Commission européenne, ont publié une déclaration commune demandant que les travailleurs des deux secteurs soient les premiers à être vaccinés. Ils ont également exhorté les États membres à consulter les partenaires sociaux dans le processus d'élaboration de leur programme de vaccination.

Les réponses des partenaires sociaux à la crise de la Covid-19 ont été, en raison de la nature particulière de la pandémie, souvent axées sur la protection des travailleurs sur le lieu de travail. Dans tous les secteurs, selon les données de l'OIT, la « sécurité et la santé au travail » et la « maladie et l'invalidité » sont les deux points qui figurent en tête des priorités de négociation des syndicats, suivis par la « sécurité de l'emploi et les garanties d'emploi » et le « temps de travail et les congés/jours fériés ».²⁵

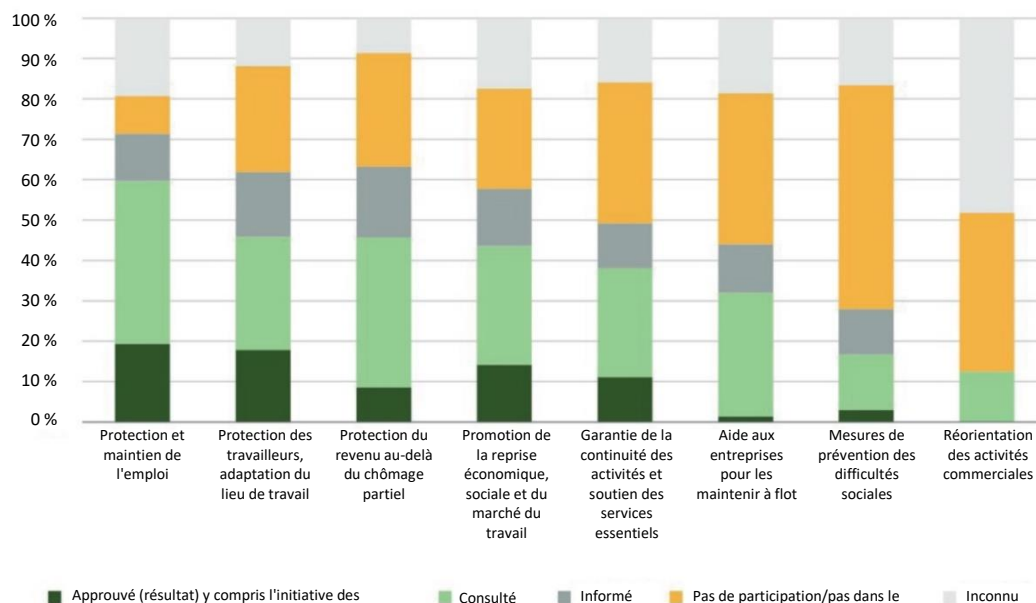
Au niveau national (et non sectoriel), les États membres de l'UE ont dû mettre en œuvre des réponses politiques immédiates afin d'atténuer l'impact socio-économique de la crise sur les entreprises, les travailleurs et les citoyens.

Déclaration commune				
25 mars 2020	Les syndicats et l'industrie agro-alimentaires préconisent le soutien des travailleurs	Groupe cible : Institutions européennes/autorités nationales	EFFAT	FoodDrinkEurope
5 décembre 2020	Seuls des travailleurs en bonne santé peuvent nourrir l'Europe	Groupe cible : États membres	EFFAT	FoodDrinkEurope Geopa
Recommandations				
9 avril 2020	Lignes directrices visant à protéger la santé et la sécurité des travailleurs du secteur alimentaire lors de l'épidémie de COVID-19	Groupe cible : Entreprises/organisations nationales	EFFAT	FoodDrinkEurope
	Les thèmes abordés sont notamment les suivants : • Information des employés • Pratiques d'hygiène • Révision des organisations du travail • Gestion des cas de maladie parmi les employés • Logistique • Trajets domicile-travail			

Selon la base de données EU PolicyWatch d'Eurofound, sur les 1 051 mesures législatives et tripartites liées à la pandémie enregistrées entre 2020 et 2021, les partenaires sociaux ont été associés (et pas seulement informés) à 40 % des mesures nouvelles/adaptées. Les

partenaires sociaux ont été principalement associés (60 %) aux mesures liées à la protection et au maintien de l'emploi, suivies par les mesures liées à la protection des travailleurs et à l'adaptation du lieu de travail²⁶.

Mesures politiques nationales liées à la COVID-19, par type de mesure, 2020-2021



Source : Eurofound (2023)

Exemples d'initiatives au niveau intersectoriel national/régional

Législation/réglementation statutaire

Divers pays (par ex. : AT, DE, FR, RO, SE, SI) :
Régimes de chômage partiel

Contexte : Les salariés en chômage partiel recevront des fonds publics pour subvenir à leurs besoins lorsqu'ils ne travaillent pas. Les entreprises, quant à elles, ne devront pas payer de salaires pour les heures non travaillées et pourront garder leurs travailleurs sans avoir à les licencier.

Acteurs : Gouvernements nationaux (services publics de l'emploi), entreprises (assurance sociale) ; consultation des partenaires sociaux dans la plupart des pays

Groupe cible : Tous les employés/travailleurs et entreprises

Financement : Fonds nationaux

Protection et maintien de l'emploi

Divers pays (par ex. : ES, AT, NL, FR, DE, SE) :
Combiner les programmes de maintien de l'emploi avec l'amélioration des compétences des travailleurs (chômage partiel + formation)

Formation

Législation/réglementation statutaire

Chypre : Indemnité spéciale de congé de maladie pour les travailleurs vulnérables et pour la quarantaine obligatoire (mars 2020-octobre 2021)

Contexte : Le régime vise à protéger les travailleurs ayant des problèmes de santé particuliers en leur permettant de s'absenter du travail afin de se protéger et de prévenir la détérioration de leur état de santé. Le ministère de la Santé a dressé une liste des groupes de travailleurs considérés comme vulnérables.

Acteurs : Le gouvernement national, les partenaires sociaux (syndicats et organisations d'employeurs), les partis politiques et l'assurance sociale ont participé à un **processus de consultation**.

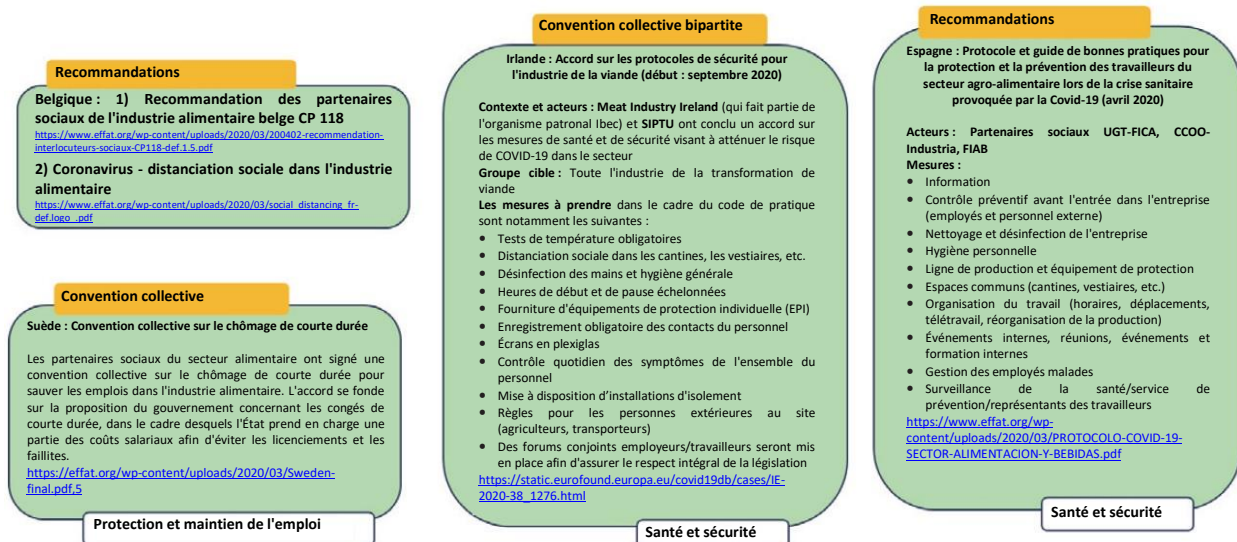
Groupe cible : tous les travailleurs (vulnérables)
Mesures : Le régime accorde l'allocation spéciale de congé de maladie aux groupes vulnérables infectés par le virus

Financement : Fonds nationaux

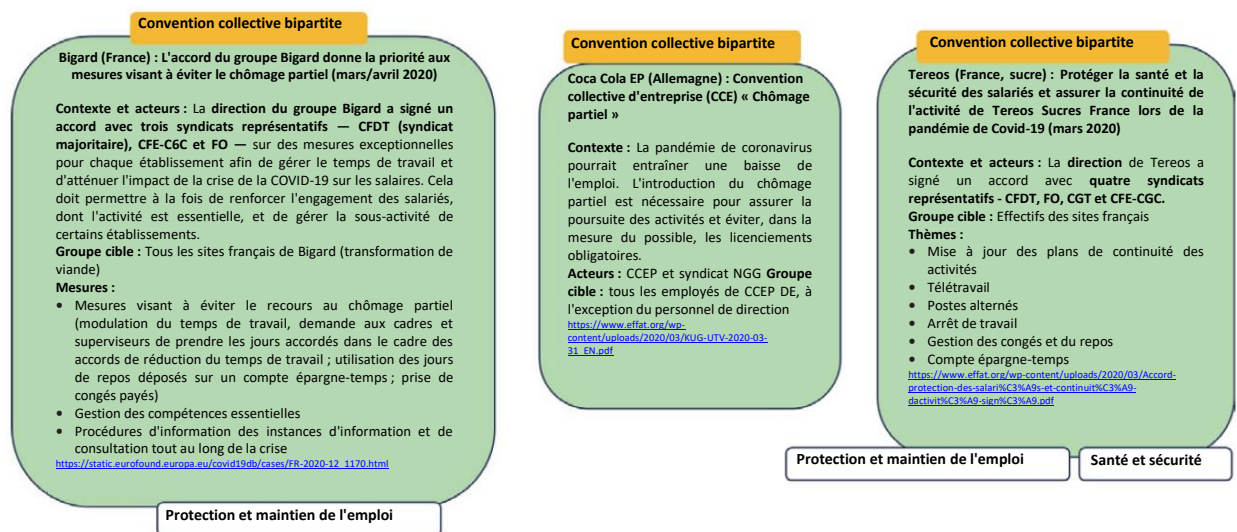
https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/CY-2020-12_346.html

Protection du revenu - congé de maladie payé

Exemples d'initiatives au niveau (national) sectoriel/de la branche



Exemples d'initiatives au niveau de l'entreprise



3.2. État des lieux du dialogue social européen

Une manière efficace de comprendre le dialogue social au niveau européen consiste à analyser les textes de la base de données du dialogue social de l'UE. Cette base de données recense les documents, les accords et les résultats générés par le dialogue social européen.

Par exemple, en 2022, 22 textes conjoints ont été adoptés, dont un entre le CEFS et l'EFFAT, un avis conjoint sur les clauses miroirs dans le secteur du sucre. Ces avis conjoints constituent un élément clé du processus de dialogue social au niveau de l'UE. Actuellement, 43 secteurs disposent de comités de dialogue social sectoriel formellement établis.

Les principales préoccupations de cet avis commun sont pertinentes pour de nombreux autres sous-secteurs de l'alimentation et des boissons. En 2022, 25 avis de ce type ont été adoptés, dont un avis de l'EFFAT/FoodDrinkEurope intitulé « For a better food future: Social Dialogue in the food and drink sector » (Pour un meilleur avenir alimentaire : dialogue social dans le secteur agro-alimentaire), qui énonce ce qui suit : « Nous rappelons que le dialogue social européen est entièrement interdépendant du dialogue social dans les États membres et ne peut être traité séparément. »

En 2021, 25 avis conjoints des partenaires sociaux ont été émis, dont un texte de l'EFFAT et du CES intitulé « EU sugar sector: EU policies need to be coherent to ensure a just transition » (Secteur du sucre européen : les politiques de l'UE doivent être cohérentes pour assurer une transition juste). En 2020, 91 avis conjoints des partenaires sociaux ont été émis, ce qui témoigne de l'intensification du dialogue social au niveau de l'UE pendant la pandémie.

Dix avis conjoints ont été émis dans le secteur agro-alimentaire entre 2013 et 2024. Quatre d'entre eux ont été publiés en 2014 et 2015. Avant 2013, aucune déclaration de ce type n'avait été adoptée.

Les données sur dix ans montrent que le nombre moyen de déclarations émises dans 45 secteurs est de dix (voir le tableau ci-dessous). Ainsi, si le secteur agro-alimentaire se situe dans la moyenne, il convient de noter que 10 avis ont été émis dans le seul sous-secteur du sucre, et que les partenaires sociaux d'autres secteurs plus importants ont émis bien plus de 10 avis.

Alimentation et boissons	10
Agriculture	8
Banque	8
Administration centrale	14
Chimie	20
Aviation civile	22
Commerce	7
Construction	8
Restauration collective	7
Éducation	20
Électricité	16
Extraction	6
Chaussures	1
Mobilier	6
Gaz	2
Graphisme	6
Cafés, hôtels et restaurants	4
Hôpitaux	10
Nettoyage industriel	9
Voies navigables intérieures	2
Assurance	8
Spectacles en direct	18
Administrations locales et régionales	8
Transport maritime	27
Métal	13
Papier	9
Services aux personnes	13
Ports	3
Services postaux	8
Sécurité privée	9
Football professionnel	4
Chemins de fer	16
Routes	16
Pêche en mer	37
Construction navale	8
Acier	7
Sucre	10
Tannage et cuir	6
Télécommunications	10
Travail intérimaire	9
Textile et habillement	1
Travail du bois	8
Total : 45	434

3.3. Financement

Plusieurs fonds et programmes de l'UE peuvent être utilisés dans le secteur agro-alimentaire au profit des entreprises et des travailleurs.

Développer la recherche et l'innovation

Horizon Europe : Il s'agit du principal programme de financement de l'UE pour la recherche et l'innovation, avec un budget de 95,5 milliards d'euros pour la période 2021-2027. Environ 9 milliards d'euros sont alloués au groupe 6, axé sur « l'alimentation, la bioéconomie, les ressources naturelles, l'agriculture et l'environnement ». Ce financement soutient des projets qui développent des solutions innovantes et de nouvelles connaissances dans les secteurs de l'alimentation et de l'agriculture.

Fonds structurels et d'investissement européens

Fonds européen de développement régional (FEDER) : Ce fonds soutient des projets de développement régional, y compris dans l'industrie alimentaire, visant à améliorer la compétitivité régionale et à créer des emplois. Il est particulièrement utile pour les petites et moyennes entreprises (PME) du secteur alimentaire qui cherchent à innover et à se développer.

Fonds social européen plus (FSE+) : Ce fonds vise à renforcer l'inclusion sociale, les possibilités d'emploi et l'éducation. Il peut être bénéfique pour l'industrie alimentaire en soutenant des initiatives de formation et de développement des compétences qui améliorent la qualification des travailleurs dans le secteur.

Fonds InvestEU : Ce fonds soutient les investissements privés et publics dans quatre domaines d'action : les infrastructures durables ; la recherche, l'innovation et la transition numérique ; les petites et moyennes entreprises ; et l'investissement social et les compétences. La garantie budgétaire de 26,2 milliards d'euros peut être bénéfique pour le secteur de l'alimentation et des boissons grâce à divers produits et instruments financiers conçus pour favoriser la croissance durable, l'innovation et la résilience.

Plan de relance de l'UE après une pandémie

NextGenerationEU et la Facilité pour la reprise et la résilience : Ces fonds, qui comptent parmi les principaux instruments de l'UE pour répondre aux défis de la crise de la Covid-19, soutiennent les transformations écologique et numérique des économies de l'UE, y compris les initiatives dans le secteur agro-alimentaire

qui s'alignent sur les objectifs de durabilité et les progrès numériques. Avec le cadre financier pluriannuel (CFP) 2021-2027, plus de 2 000 milliards d'euros sont disponibles pour stimuler la reprise, ce qui en fait le plus grand plan de relance jamais financé en Europe.²⁷

Programmes de l'UE gérés par la Commission européenne (dans le cadre du CFP actuel)

Le programme pour une Europe numérique (DIGITAL) : Le programme pour une Europe numérique de l'UE, qui couvre la période 2021-2027, vise à renforcer les capacités numériques de l'Europe grâce à un budget de 7,5 milliards d'euros. L'un de ses objectifs est de faciliter l'adoption à grande échelle des technologies numériques dans des secteurs clés afin d'améliorer la compétitivité de l'Europe.

Le programme pour le marché unique (PMU) : Le PMU est une initiative visant à améliorer le fonctionnement et la gouvernance du marché unique de l'UE. Il est doté d'un budget de 4,2 milliards d'euros pour la période 2021-2027. Son objectif est notamment de garantir la sécurité alimentaire et de soutenir la production et la consommation durables de denrées alimentaires. Le programme vise également à stimuler la compétitivité des PME, en complétant le soutien financier offert par le Fonds InvestEU.

Le programme LIFE : Cet instrument de financement est dédié à l'environnement et à l'action pour le climat de l'UE. Il couvre la période 2021-2027 et est doté d'un budget de 5,4 milliards d'euros. Ses principaux objectifs sont de soutenir des projets qui favorisent l'utilisation efficace des ressources, réduisent les émissions de gaz à effet de serre, protègent la biodiversité et améliorent la mise en œuvre et l'application des politiques environnementales et climatiques de l'UE. Le financement LIFE est disponible pour un large éventail de projets, y compris les petites et moyennes entreprises (PME), visant à promouvoir le développement durable et à contribuer aux objectifs de l'UE en matière de climat et d'environnement.

Soutien aux travailleurs en cas de restructuration.

Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation en faveur des travailleurs licenciés (FEM) : Le FEM est un instrument de l'UE destiné aux travailleurs européens ou aux travailleurs indépendants qui ont été licenciés en raison de la restructuration d'une entreprise. Le FEM peut être activé par des PME, dans différents secteurs d'une même région ou dans un secteur particulier d'une ou plusieurs régions voisines, lorsqu'une seule entreprise (y

compris ses fournisseurs et producteurs en aval) licencie plus de 200 travailleurs. Le FEM dispose d'un budget annuel de 210 millions d'euros pour la période 2021-2027. Il peut financer de 60 à 85 % du coût des projets destinés à aider les travailleurs licenciés à retrouver un emploi ou à créer leur propre entreprise.

1 Dans ce contexte, l'industrie comprend les codes NACE Rév. 2 C10 (Fabrication de produits alimentaires) et C11 (Fabrication de boissons) et les sous-secteurs correspondants (C10.1-C10.9, C11.1-C11.7) selon la classification statistique d'Eurostat.

2 Eurostat (2023) : Les données (UE-27) pour les « entreprises » et les « personnes employées » se réfèrent à 2020, la « valeur ajoutée au coût des facteurs » à 2019/2020, et le « chiffre d'affaires » aux années 2018/2019/2020 (en raison de la disponibilité des données ; incluant en partie des estimations et des données confidentielles).

3 10 Eurostat (2023) : Données : fabrication de produits alimentaires 2020, fabrication de boissons 2019.

4 Eurostat (2023), FoodDrinkEurope (2022)

5 Eurostat (2023)

6 Union européenne (2020).

7 https://effat.org/wp-content/uploads/2020/03/Digitalisation-project_fr_print.pdf

8 Par exemple, l'industrie brassicole allemande est confrontée à une baisse de la consommation depuis déjà plusieurs décennies. De même, l'industrie de la transformation de viande a dû faire face à plusieurs défis avant même l'apparition de la pandémie de Covid-19.

9 Eurostat (2023)

10 Eurostat (2023), comprend des estimations pour 2021 et 2022.

11 FoodDrinkEurope (2023), FoodDrinkEurope (2022)

12 Parlement européen (2023), résolution du 14 juin 2023 « Garantir la sécurité alimentaire et la résilience à long terme de l'agriculture dans l'Union » (2022/2183(INI))

13 Eurostat (2023)

14 Eurostat (2023), FoodDrinkEurope (2023)

15 Cf. Eurofound (2020), Eurofound (2023i)

16 Eurostat (2023)

17 Eurostat (2023)

18 Eurofound, Job quality and sustainable work of food and beverage workers (Qualité de l'emploi et travail durable des travailleurs du secteur agro-alimentaire), Résultats de l'enquête téléphonique européenne sur les conditions de travail, 2023

19 EWCTS (2021)

20 Cf. OCDE (2020)

21 Cf. Eurofound (2009), Eurofound (2012), Eurofound (2021), Eurofound (2023i)

22 EFFAT (2020ii)

23 EFFAT (2020iii)

24 EFFAT (2020iiii)

25 OIT (2021)

26 Eurofound (2023i), Base de données EU PolicyWatch d'Eurofound

27 Commission européenne



PARTIE 2

Enquête, études de cas et conclusions

1. Résultat de l'enquête

L'enquête a été élaborée par Syndex avec l'aide des partenaires du projet et des membres du groupe directeur du projet. Elle a été conçue pour :

1. Produire des données qualitatives et quantitatives
2. Fournir de la documentation à utiliser lors des entretiens/études de cas
3. Alimenter le premier atelier du projet

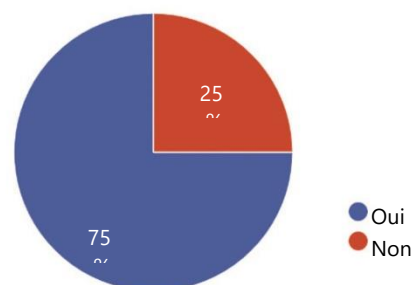
L'enquête a été conçue de manière à ce qu'un large éventail de destinataires puisse y répondre et à ce qu'elle soit adaptée au type de dialogue social auquel les participants ont pris part. L'enquête a également été conçue dans l'optique des résultats pratiques du projet, y compris la boîte à outils.

L'objectif principal de l'enquête était d'évaluer la « qualité » du dialogue social qui s'est déroulé pendant la pandémie. De ce point de vue, les résultats sont très instructifs. Il convient de noter que les réponses ont été bien réparties entre les différentes composantes du secteur et que les participants se sont répartis de manière assez homogène. Des participants de 10 pays différents ont pris part à l'enquête, ce qui reflète un bon équilibre géographique.

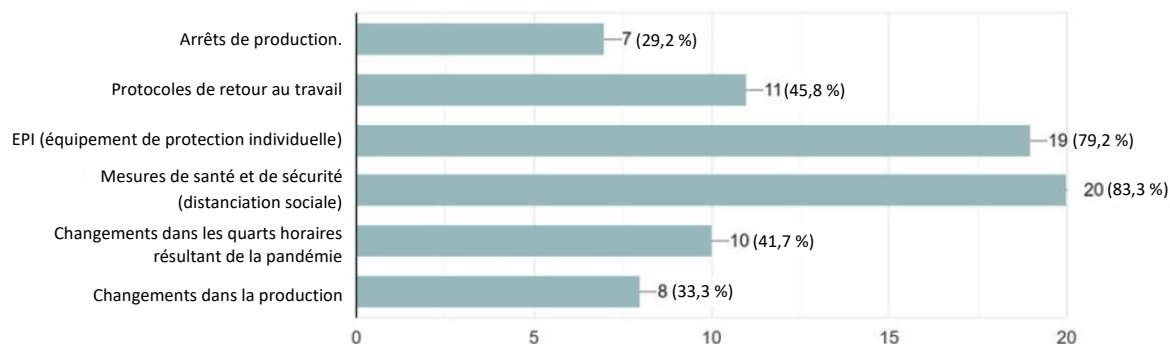
1.1. Dialogue social pendant la pandémie au niveau de l'entreprise

La plupart des participants à l'enquête étaient engagés dans un dialogue social au niveau de l'entreprise.

Pendant la pandémie, avez-vous participé au dialogue social au niveau de l'entreprise (c'est-à-dire au dialogue social dans l'entreprise ou au sein d'un comité d'entreprise) ?
32 réponses



Parmi ces questions, lesquelles ont fait l'objet d'un accord dans le cadre du dialogue social auquel vous avez participé ? (c'est-à-dire que les résultats sur ces questions ont été convenus, plutôt que mis en œuvre unilatéralement)



Bien que l'expérience du dialogue social à ce niveau ait été positive, la majorité des participants n'ont pas eu le sentiment de disposer de ressources adéquates (29,2 % seulement) et une minorité a déclaré croire que le gouvernement national soutenait le dialogue social (37,5 %).

Les deux thèmes qui ont dominé le dialogue social dans les entreprises sont les mesures de santé et de sécurité et les EPI (équipements de protection individuelle), ce qui suggère que le dialogue social s'est particulièrement concentré sur les mesures d'urgence à la suite de l'apparition de la pandémie.

1.2. Dialogue social pendant la pandémie au niveau sectoriel

Au niveau sectoriel, les participants ont indiqué qu'ils étaient plus susceptibles de disposer des ressources nécessaires pour participer au dialogue social que les participants au niveau de l'entreprise (61,5 %). Seuls 30,8 % ont indiqué que le gouvernement les soutenait. Une forte majorité, 69,2 %, estime que leur participation au dialogue social a eu des effets positifs. Au niveau national, les participants ont à

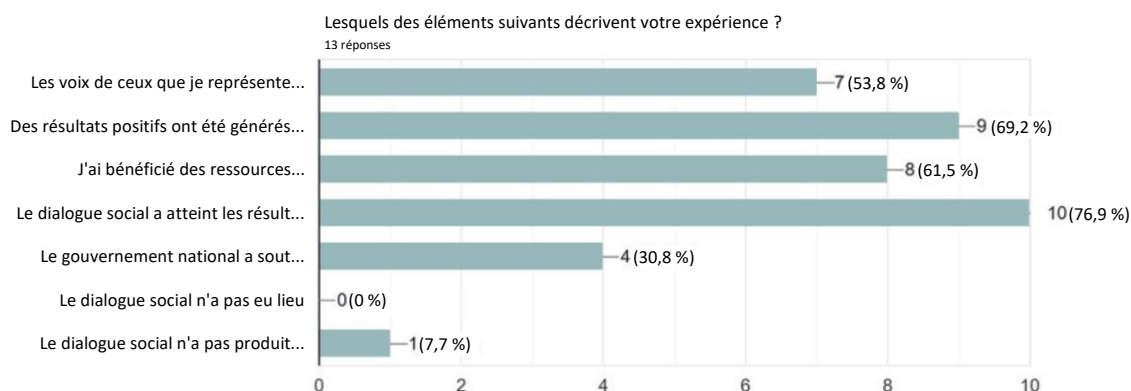
nouveau fait part de leur impression positive quant à leur participation au dialogue social pendant la pandémie.

1.3. Dialogue social pendant la pandémie au niveau européen

Un peu plus de 22 % des participants étaient impliqués dans le dialogue social au niveau transnational. Un quart (25 %) des participants ont déclaré avoir utilisé les lignes directrices publiées par l'EFFAT/FoodDrinkEurope pendant la pandémie.

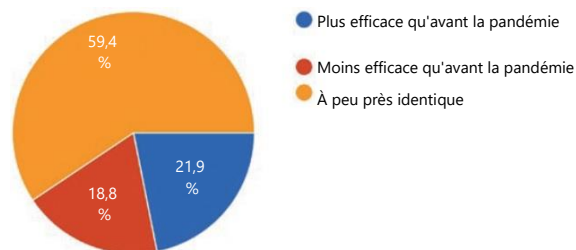
1.4. Pratiques de dialogue social pendant la pandémie

Une courte majorité (56 %) a déclaré que le passage à l'Internet n'avait pas eu d'impact négatif sur le dialogue social. Conformément aux constatations faites ailleurs, la majorité des participants ont indiqué que la qualité du dialogue social était à peu près la même qu'avant la pandémie, ce qui suggère que le dialogue social mené au cours de la période en question n'a pas entraîné beaucoup de changements.



Le dialogue social est désormais... ?

32 réponses



L'enquête montre qu'un dialogue social intense a eu lieu pendant la pandémie à tous les niveaux. D'une manière générale, les participants ont noté un résultat positif du dialogue social, ce qui laisse entrevoir la capacité positive des partenaires sociaux à faire face aux défis de la pandémie. Comme on peut s'y attendre, au niveau du secteur et de l'entreprise, les discussions ont été fortement dominées par les questions de santé et de sécurité.

Nous pouvons constater une différence entre le dialogue social au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise, ce dernier étant perçu comme moins bien doté en ressources adéquates, ce qui dénote un besoin d'amélioration à ce niveau.

Il est intéressant de noter qu'une part significative des participants (22 %) a fait état d'une amélioration du dialogue social après la pandémie. La majorité des participants n'a toutefois pas noté de différence significative dans la manière dont le dialogue social était mené avant et après la crise.

Au niveau transnational, peu de participants ont pris part. Néanmoins, un quart des répondants ont déclaré avoir utilisé un résultat du dialogue social sectoriel européen. Si la diffusion des résultats du dialogue social européen devait s'améliorer, cela démontrerait l'utilité de ces initiatives pour une part significative des participants.

2. Études de cas

2.1. Danemark : principaux résultats

La réponse danoise à l'effet économique du confinement a suivi son modèle traditionnel, impliquant les syndicats et les associations d'employeurs dans les délibérations.

- Les partenaires sociaux réglementent fortement le marché du travail danois par le biais de conventions collectives. La réglementation statutaire se limite à des questions telles que la santé et la sécurité, les congés et les droits spécifiques des travailleurs salariés.
- Le taux de couverture des négociations collectives est de 70 à 75 % dans le secteur privé, et il est presque total dans le secteur public. Le taux de syndicalisation est relativement élevé et environ 50 % des employeurs font partie d'organisations patronales.

La Confédération danoise des syndicats (FH) et la Confédération danoise des employeurs (DA) jouent un rôle clé :

- Les syndicats et les associations d'employeurs de ces deux grandes organisations concluent des accords sectoriels et prescrivent des normes nationales.
- Le dialogue social tripartite ne dispose pas d'une institution ou d'un organe formel, mais il a fait ses preuves en permettant la conclusion d'accords importants sur des défis concrets pour le marché du travail et l'économie en général.

Lorsque la pandémie a éclaté, un « système de compensation salariale a été convenu » Au total, plus de 30 accords politiques — dont 14 tripartites entre les partenaires sociaux et le gouvernement — ont ciblé différents groupes et secteurs dans le but explicite de maintenir les entreprises et les travailleurs à flot.

Le dialogue social semble avoir été conduit de manière relativement harmonieuse entre les « partenaires ». Le dialogue social a été mené par des partenaires « de confiance » qui se connaissaient bien, et suivant des modèles, des processus, etc., bien établis. Le secteur agro-alimentaire danois n'a pas connu de problèmes importants en matière de main-d'œuvre, bien que les restrictions à la mobilité de la main-d'œuvre de production aient suscité de vives inquiétudes.

Focus : le secteur de la viande

Le secteur se caractérise par un dialogue social solide qui contribue à sa stabilité. Le niveau élevé de dialogue social pendant la pandémie s'inscrit dans la continuité du modèle danois. En effet, le modèle a pu absorber le choc de la pandémie, notamment en mettant fortement l'accent sur la négociation collective au niveau des entreprises locales et en se concentrant sur les solutions. Il est essentiel de noter

que le dialogue social a contribué à limiter l'apparition de cas dans le secteur agro-alimentaire, bien qu'il y ait eu des exceptions (par exemple : Danish Crown).

Le Danemark a été en mesure de traiter les questions de santé et de sécurité au niveau local. Lorsque les travailleurs étaient malades (des tests locaux étaient en place), ils étaient renvoyés chez eux et recevaient une indemnité de maladie selon le modèle danois établi (c'est-à-dire que l'entreprise paie l'indemnité de maladie initiale et les prestations de plus longue durée sont payées par l'État). En général, le dialogue social local a mis l'accent sur les EPI, la santé et la sécurité, et l'isolement des travailleurs les uns par rapport aux autres sur le lieu de travail. Toute question concernant ces derniers a été transmise au niveau sectoriel où elle a été traitée. Comme auparavant, l'État a soutenu le dialogue social.

Dans un cas, une entreprise du groupe Danish Crown a été fermée, car elle n'avait pas respecté ses propres lignes directrices. La fermeture a duré deux semaines. Les travailleurs n'ont subi aucune perte de salaire, ce qui était une priorité pour le syndicat, mais le dialogue social a été perturbé. L'offre initiale d'indemnités de maladie était inférieure au salaire horaire normal des travailleurs concernés. Le problème a été résolu à la suite d'une intervention du NNF.

2.2. Irlande

L'Irlande contraste fortement avec le Danemark. En premier lieu, l'Irlande a une économie de marché libérale, contrairement à l'économie de marché coordonnée du Danemark :

- Absence de structures de dialogue social solides.
- Très peu de négociations sectorielles (absence totale dans le secteur de l'industrie agro-alimentaire).
- Faiblesse des structures au niveau national (structures tripartites très faibles).
- Marché du travail « déréglementé à la suite du krach financier »
- Consultation menée par le biais du LEEF (Forum économique patronal-syndical)

Le gouvernement a introduit quelques mesures, par exemple l'indemnité de chômage en cas de pandémie, qui consiste à verser à tous les travailleurs devenus chômeurs à la suite de la pandémie un montant de base de 350 euros par mois. Une autre mesure a été introduite : le système de subventions pour les employeurs éligibles (EWSS). Les partenaires sociaux, à savoir le Congrès irlandais des syndicats et l'organisation patronale IBEC, ont été consultés par le gouvernement sur ces régimes et se sont tous deux félicités de leur introduction.

Focus : le secteur de la viande

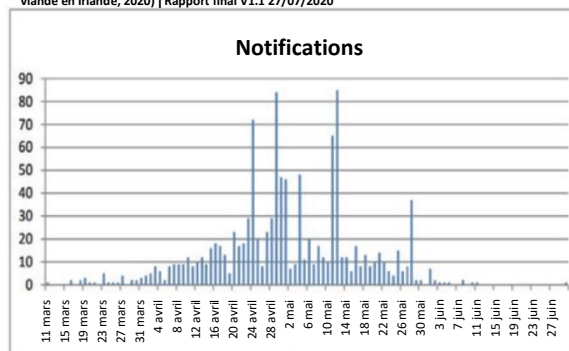
L'épidémie dans le secteur de la viande est devenue une question nationale en Irlande :

- Large couverture des vagues de Covid par les médias et la communauté.
- Des vagues dues à des contagions provenant d'usines de viande ont conduit à des confinements plus généralisés...
- Au 21/07/2020, il y avait 1 047 cas de COVID-19 parmi les travailleurs associés à des foyers dans des usines de viande (en contraste avec le Danemark...).
- L'Irlande a très peu de moyens de faciliter le dialogue social. La négociation collective n'existe que dans une minorité d'usines de viande, il n'y a pas de négociation sectorielle en place et la négociation nationale/tripartite est faible.
- Le tableau ci-dessous montre les foyers de Covid-19 dans les usines de viande en Irlande entre le 11/03/2020 et le 30/06/2020. On a recensé 1 047 cas de COVID-19 parmi les travailleurs associés à 23 foyers dans des usines de transformation de viande en Irlande.

Il convient de noter que :

- Les travailleurs du secteur de la viande sont manifestement vulnérables à la propagation de la Covid, car ils travaillent à proximité les uns des autres.
- Absence flagrante de dialogue social dans le secteur. Absence de dialogue social au niveau de l'entreprise. En mars et avril, le gouvernement et les employeurs n'ont pas répondu aux demandes de rencontre des syndicats.
- Des tests limités ont eu lieu au cours des premiers mois... Il est évident que les travailleurs évitent les tests du fait qu'aucune indemnité de maladie n'est prévue.

Outbreaks of COVID-19 in Meat Plants Ireland, 2020 (Foyers de COVID-19 dans les usines de viande en Irlande, 2020) | Rapport final V1.1 27/07/2020



Source : Gouvernement irlandais, 2020.

Le tableau ci-dessus indique le nombre de foyers de Covid-19 dans les usines de transformation de viande sur une base mensuelle. Ces foyers étaient souvent à l'origine d'une contagion importante.

Le secteur de la viande en Irlande présente un très faible niveau de négociation collective et de reconnaissance syndicale. En effet, les syndicats sont reconnus dans une minorité d'entreprises en Irlande. En outre, il n'y a pas de négociations au niveau sectoriel (pas d'accords couvrant le secteur en général).

Outbreaks of COVID-19 in Meat Plants Ireland, 2020 (Foyers de COVID-19 dans les usines de viande en Irlande, 2020) | Rapport final V1.1 27/07/2020

Tableau 1 : Événements CIDR (cas de travailleurs atteints de COVID-19) associés aux foyers dans les usines de viande en Irlande incluant la période DATE

Foyer dans l'usine de viande	Nombre de travailleurs associés au foyer
01	226
02	142
03	146
04	114
05	114
06	100
07	37
08	37
09	25
10	24
11	0 ¹
12	14
13	21
14	7
15	4
16	3
17	Dénotifié
18	4
19	15
20	6
21	2
22	4
23	2
Total	1047

Source : Gouvernement irlandais, 2020. : Investigation into a Series of Outbreaks of COVID-19 in Meat Processing Plants in Ireland, 2020 (Enquête sur une série de foyers de COVID-19 dans les usines de transformation de viande en Irlande, 2020). Gouvernement irlandais, 2020.

Les bas salaires sont largement répandus dans le secteur, tandis que les rémunérations et les conditions de travail sont négociées au niveau local. Les accords sur la santé et la sécurité ne sont généralement mis en place que lorsque des syndicats existent. La pandémie a finalement exercé une pression pour que le dialogue social soit réellement mis en place et a conduit au premier dialogue social au niveau sectoriel, soutenu par l'État. Il s'agissait du tout premier dialogue social dans le secteur basé sur un protocole de retour au travail.

Le débat sur les indemnités de maladie illustre ce qui s'est passé en Irlande :

- Les organisations d'employeurs se sont d'abord fermement opposées à toute discussion sur les indemnités de maladie lorsque le SIPTU a tenté d'entamer des discussions après l'apparition de la pandémie. Ce n'est qu'après avoir exercé une pression nationale, notamment au sein d'une commission parlementaire du parti, qu'un mouvement s'est amorcé sur la question.
- Les indemnités de maladie ont été introduites dans le cadre d'un train de mesures gouvernementales. Elles restent inférieures à celles de nombreux pays européens. Elles ne reposent pas sur l'assurance sociale. Toutefois, il s'agit d'une base pour des améliorations futures. La volonté d'introduire un régime national d'indemnités de maladie a été actée pendant la pandémie et a finalement été inscrite dans la loi sur les congés de maladie en 2022.

Le dialogue social a fini par aboutir à un résultat. En septembre 2020, Meat Industry Ireland et SIPTU

(syndicat du secteur de la viande) ont mis en place un code de pratique pour la gestion sécurisée du personnel pendant la pandémie de Covid-19. La liste des mesures à prendre en vertu du code de pratique est longue et comprend notamment les suivantes : température, EPI, distanciation physique et mesures de santé et de sécurité.

Irlande et Danemark : comparaison du dialogue social dans le secteur de la viande

	Danemark	Irlande
Dialogue social local fort	Oui	NON
Dialogue social sectoriel fort (bipartite)	Oui	Non
Dialogue social tripartite fort	Oui – au niveau national, pour le marché du travail en général et dans le cadre de la pandémie de Covid	Non
Accord rapide sur les mesures relatives à la Covid-19	Oui	Non
Régime d'indemnités de maladie en place	Oui	Non
Foyers généralisés de Covid-19	Non	Oui
Poursuite du modèle de dialogue social	Oui	Non ?
Héritage durable	Non	Oui ?

2.3. Belgique

En Belgique, l'industrie alimentaire est couverte par la commission paritaire (CP) 118 pour les ouvriers, elle-même divisée en 22 sous-commissions pour autant de sous-secteurs, et la CP 220 pour les employés. Ces commissions existent depuis de nombreuses années et les acteurs du dialogue social, employeurs et représentants syndicaux, se réunissent régulièrement pour des négociations annuelles, comme c'était le cas avant la pandémie.

Partenaires sociaux dans l'industrie alimentaire :

- Employeurs :
 - » **Fevia** (Fédération de l'industrie alimentaire belge)
 - » **Unizo** (indépendants et PME)
- Les syndicats :
 - » **ABVV-FGTB Horval et ABVV-FGTB BBTk-SETCa**
 - » **ACVLb-CGSLB**
 - » **CSC Alimentation et Services**
 - » **CSC-CNE**

Les discussions entre les partenaires sociaux ont commencé très rapidement, en vue de prendre des mesures appropriées pour assurer la continuité des activités pendant la pandémie.

- Un guide : **Coronavirus : un guide sectoriel pour l'industrie alimentaire**

https://www.cgsbl.be/sites/default/files/aclvb/200529-guide_sectoriel.02.06.2020.jfm_.pdf

Ce guide a été élaboré et diffusé en mai 2020 et mis à jour en juin 2020. Ce guide fait suite à l'élaboration d'un guide générique au niveau national et multisectoriel pour lutter contre la propagation du coronavirus. Ce guide contient des mesures générales que les secteurs et tous les employeurs sont libres d'affiner pour s'assurer que le retour au travail s'effectue dans un contexte garantissant la santé et la sécurité. Les partenaires sociaux ont renforcé et adapté ces mesures à la spécificité du secteur de l'industrie alimentaire.

Les partenaires sociaux ont ainsi harmonisé toutes les directives préexistantes en matière de sécurité et d'hygiène dans le secteur de l'industrie alimentaire. Ces adaptations ont abouti à un guide sectoriel qui reprend toutes les consignes de sécurité en vigueur dans l'industrie alimentaire pour faire face à la Covid, accompagnées de recommandations.

- **Indemnité complémentaire en cas d'incapacité de travail due à la Covid**

Les cols blancs (employés de bureau) étaient exclus de ce régime. Seuls les ouvriers ont droit, en cas de maladie de longue durée ou d'accident, à une allocation

complémentaire (pour une durée maximale de 9 mois).

Grâce à l'accord conclu par les partenaires sociaux, tout travailleur devenu invalide à la suite de la Covid-19 a pu bénéficier d'une allocation complémentaire pour la période comprise entre le 13/03/2020 et le 31/12/2020. Financée par le « Fonds social » du secteur (un fonds financé par les entreprises du secteur), la cotisation s'élevait à 19,30 euros bruts par jour d'incapacité de travail due à la Covid-19. Le travailleur peut en bénéficier après la fin de la période de salaire garanti (30 jours dans la plupart des cas en Belgique).

- **Mise en place d'un financement spécifique pour la formation en ligne**

Le guide a notamment servi de référence aux grandes entreprises et aux PME de plus de 50 salariés, où une consultation sociale a eu lieu. Malheureusement, il est plus difficile d'obtenir une vue d'ensemble de l'impact de ce guide sur les petites entreprises. La commission paritaire a également pu organiser un suivi de la mise en œuvre des recommandations du guide et a adressé un rappel officiel aux entreprises qui ont mal mis en œuvre les recommandations. Le dialogue social a ainsi joué un rôle autonome dans la normalisation des activités, alors que le gouvernement se concentrait sur les aspects nationaux de la pandémie. Il est intéressant de noter que les personnes interrogées dans le cadre des études de cas ont mentionné les lignes directrices de l'EFFAT/FoodDrinkEurope comme une source d'inspiration importante pour l'élaboration du guide sectoriel belge.

La vitalité du dialogue social dans le secteur alimentaire est à mettre en parallèle avec celui de l'hôtellerie-restauration, un secteur différemment touché par les conséquences de la pandémie. En tant que secteur en aval de l'industrie alimentaire, fermé ou semi-fermé pendant les périodes de confinement, le secteur des cafés, hôtels et restaurants a connu très peu de dialogue social. Compte tenu de l'impact économique du secteur, le gouvernement est intervenu, a mis en place un format tripartite et a financé des mesures (notamment des primes de fin d'année, le secteur n'étant pas en mesure de le faire seul).

La fin de la pandémie a permis un retour à un dialogue social normal. Les réunions en ligne, très fréquentes pendant la pandémie, n'ont pas été maintenues. Les questions post-pandémiques (énergie, matières premières, inflation) ont été moins abordées dans le cadre du dialogue social. L'indexation automatique des salaires en Belgique a servi de tampon au problème du pouvoir d'achat, sans résoudre toutes les situations. Aujourd'hui, le dialogue social se concentre sur des questions spécifiques au secteur, en lien avec les problématiques de chaque sous-secteur : conditions de travail, formation, numérisation, santé et sécurité, régulation de la sous-traitance, etc.

Les partenaires sociaux belges ont donc pu réagir rapidement aux conséquences de la crise de la COVID, grâce notamment à des structures de dialogue social préexistantes et à des acteurs qui se connaissent bien et ont l'habitude de se parler.

2.4. Espagne

L'étude de cas du secteur espagnol de la viande révèle un secteur où la pandémie a relancé le dialogue social. La négociation collective tripartite a été largement utilisée pour faire face à la pandémie en Espagne. L'Espagne dispose d'un système de négociation collective caractérisé par un grand nombre de conventions collectives sectorielles et régionales et par une tradition de négociation collective intersectorielle forte.

Une étude de cas du dialogue social au cours de la période a révélé les éléments suivants :

- Le secteur a été essentiellement désigné au début de la pandémie. Cela a permis de concentrer les esprits des partenaires sociaux. Un certain nombre de points communs ont été trouvés, toutes les parties mettant l'accent sur le maintien de la production et la garantie de la sécurité.
- Le dialogue social s'est articulé autour d'un certain nombre de sujets immédiats et urgents. Cela a donné de l'élan et de l'énergie au processus. L'accord sur un programme commun a concentré les esprits d'une manière qui n'était pas toujours possible auparavant.

Outre l'intensification de l'agenda du dialogue social, rendue possible par l'urgence des points à discuter, l'avènement de la technologie numérique a facilité un nombre supplémentaire de réunions et d'échanges qui auraient été impossibles avant la pandémie. En revanche, ces réunions ont facilité le processus de signature des conventions collectives.

- Certains participants au processus de dialogue social étaient convaincus que le processus fonctionnait mieux lorsqu'il était axé sur la résolution de problèmes pratiques, facilitée dans certains cas par une « ligne d'assistance téléphonique » dédiée.
- Il convient de noter que la suspension des négociations collectives au cours de la première année de la pandémie a entraîné un changement complet de l'orientation du dialogue social.
- L'attitude du gouvernement national espagnol à l'égard de la négociation collective a été considérée comme un facteur clé déterminant le résultat des délibérations du dialogue social.
- Avec la fin de la pandémie, le dialogue social est revenu aux pratiques et coutumes qui étaient la norme avant la pandémie.
- Au cours du premier semestre 2020, un certain nombre de vagues de COVID se sont déclarées dans des usines de transformation de viande. Les

partenaires sociaux se sont engagés dans la lutte contre l'épidémie, des interventions rendues possibles par l'existence de mécanismes de négociation collective en Espagne.

- Le nombre de travailleurs migrants travaillant dans le secteur a fortement diminué au cours de l'année 2020.
- Dans l'ensemble, les volumes de production ont augmenté de manière significative en 2020 et la croissance s'est poursuivie depuis. De l'avis général, le dialogue social a contribué à la viabilité du secteur pendant la pandémie.

2.5. Principales conclusions des études de cas

Les quatre cas d'étude permettent de dégager des conclusions générales intéressantes :

- Dans les cas où de bonnes relations avaient été établies et où les niveaux de communication et de dialogue étaient élevés, ces pratiques se sont poursuivies après l'apparition de la pandémie.
- Le dialogue social a reflété les schémas de dépendance à l'égard des choix antérieurs. Cela signifie que le dialogue social s'est poursuivi pendant la pandémie de la même manière qu'il avait été établi avant l'apparition de la COVID-19. Les cas étudiés montrent clairement que lorsque le dialogue social était bien établi avant la pandémie, les partenaires sociaux ont été en mesure de réagir rapidement et efficacement à la crise. Cela a un impact considérable sur la qualité du dialogue social et sur sa capacité à améliorer la résilience face aux crises dans le secteur.
- Des schémas « normaux » de dialogue social ont été rétablis. Cela signifie que le dialogue social est, dans l'ensemble, a retrouvé les modalités selon lesquelles il était mené dans le secteur dans chaque pays avant la pandémie.
- Les institutions sont importantes : le dialogue social est fortement régi par le cadre institutionnel dans lequel il s'inscrit. Ces institutions définissent la manière dont le dialogue social est mené. Les crises ne modifient pas les institutions, mais le dialogue social peut influencer la manière dont les partenaires sociaux réagissent à ces crises.
- Les gouvernements sont importants : l'attitude des gouvernements à l'égard du dialogue social déterminera la manière dont le dialogue sera mené, qui y participera et quels en seront les résultats.
- Le contexte international est important : le dialogue social transnational engagé entre les partenaires sociaux peut influencer les résultats nationaux au niveau de l'État national à des moments clés. Lorsque la production des partenaires sociaux européens a été utilisée (Belgique, Irlande), elle a eu un impact significatif.



PARTIE 3

Conclusions et recommandations

À partir des conclusions des études de cas, mais aussi des résultats de l'atelier, le présent rapport vise à identifier les caractéristiques clés d'un dialogue social efficace dans le secteur :

1. Pour être efficace, le dialogue social a besoin d'un interlocuteur. Cela signifie que le dialogue social au niveau sectoriel, par exemple, doit impliquer les partenaires sociaux concernés.
2. Le dialogue social doit avoir lieu le plus tôt possible. Cela signifie que les relations et les structures doivent déjà être établies et solides. La confiance doit avoir été établie.
3. Un dialogue social fort a des répercussions sur l'ensemble de la société et sur l'économie. Pendant la pandémie, un dialogue social fort a été un outil, dans certains pays, qui a non seulement assuré la poursuite adéquate de la production, mais qui s'est également avéré efficace pour limiter la propagation de la Covid-19 dans les secteurs de la fabrication de produits alimentaires. L'absence d'un tel dialogue dans certains secteurs et dans certains pays a conduit à l'absence d'une réponse concertée à des questions clés.
4. Le fait de répondre rapidement aux problèmes dès qu'ils se posent peut conduire à de meilleurs résultats. Il peut être utile de mettre en place des moyens pour ce faire, avec par exemple des lignes

d'assistance téléphonique dédiées.

5. Dans certains cas, la technologie numérique a facilité l'intensification de certaines formes de dialogue social. Toutefois, des conseils, des orientations et, dans certains cas, un accord sur l'utilisation de la technologie numérique dans le dialogue social sont nécessaires.
6. La force des relations entre les personnes impliquées dans le dialogue social a une incidence sur le processus.
7. Le dialogue social doit avoir lieu au niveau approprié. D'une manière générale, le principe de subsidiarité a été jugé efficace pendant la pandémie. En particulier, le dialogue social a été jugé particulièrement efficace au niveau de l'entreprise pour traiter les questions pratiques, tandis que le niveau sectoriel national a été efficace pour coordonner la réponse à la crise tout en garantissant des conditions de concurrence équitables.
8. Le dialogue social au niveau européen peut avoir un impact pratique et une influence sur le dialogue social au niveau national. Des normes, des accords et des déclarations communes sur des questions transnationales peuvent guider les processus locaux.
9. Les participants au dialogue social doivent être

représentatifs et disposer des outils de formation et de l'expertise nécessaires à leur participation.

1. Recommandations

Il est très probable, voire inévitable, que l'Europe soit confrontée à des pandémies à l'avenir. Selon le professeur Maire Connolly, le scénario le plus probable pour la prochaine pandémie est une nouvelle souche de grippe comme le virus H7N9 de la « grippe aviaire » ou un virus nouvellement identifié comme un autre nouveau coronavirus (Horizon, 2022).

Dans le cadre de l'élaboration du présent rapport, Syndex s'est penché sur deux questions relatives aux futures pandémies. La première consistait à demander aux participants à l'atelier si le processus de dialogue social pendant la pandémie avait influencé l'état actuel du dialogue social. Il est très clair que le dialogue social pendant la pandémie n'a pas influencé la conduite du dialogue social pendant la pandémie. En général, il y a peu de preuves d'apprentissage ou de changements dans les processus de dialogue social à la suite de la pandémie. Il existe également peu de preuves de la manière dont le processus de dialogue social au cours de la pandémie influencera toute crise similaire à l'avenir.

Trois options doivent être envisagées.

1. Le dialogue sectoriel montre clairement que le dialogue social local, où les processus étaient déjà établis, a été en mesure de réagir rapidement et avec agilité à la pandémie, en permettant aux participants d'entamer un dialogue social. Toutefois, l'absence de dialogue social sectoriel a entraîné la perte d'opportunités dans de nombreux cas et il conviendrait d'y réfléchir à l'avenir. Tout porte à croire que de nouveaux processus de dialogue social ne se mettront pas en place lorsqu'une crise pandémique éclatera.
2. Les partenaires sociaux doivent s'assurer qu'ils disposent des ressources nécessaires et qu'ils sont formés à la facilitation du dialogue social en ligne lorsque cela a été convenu.
3. Les partenaires sociaux devraient envisager un engagement structuré dans le cadre de Pandem 2, le projet financé par l'UE qui vise à élaborer de nouvelles solutions pour lutter efficacement contre une pandémie à l'échelle de l'UE

1.1. Soutenir le dialogue social à tous les niveaux.

Les résultats du projet montrent que le dialogue social a été plus efficace pendant la pandémie lorsque les structures initiales de dialogue social étaient déjà bien établies. Les résultats exposés au chapitre 2.4 montrent

clairement que, lorsque le dialogue social était bien établi avant la pandémie, les partenaires sociaux ont été en mesure de réagir rapidement et d'apporter des solutions efficaces aux problèmes posés par la crise.

En effet, la participation rapide et efficace des partenaires sociaux et le soutien des gouvernements sont des facteurs clés pour faire face aux conséquences immédiates de la crise. Un facteur clé de la réussite ou de l'échec du dialogue social est lié à l'ampleur du soutien apporté par le gouvernement au processus et à l'implication rapide des partenaires sociaux.

Par conséquent, le dialogue social devrait être soutenu par les pouvoirs publics à tous les niveaux, notamment par un appui continu aux cadres institutionnels garantissant des processus réguliers de dialogue et d'échanges entre les partenaires sociaux, avec des ressources adéquates.

1.2. Un niveau approprié de dialogue social pour faire face à des circonstances non conventionnelles.

Le niveau du dialogue social est la plupart du temps fortement influencé par la structure et les institutions qui encadrent le dialogue social et la négociation collective dans un pays. Néanmoins, sur la base des conclusions des rapports, certaines recommandations peuvent être déduites. Dans la mesure du possible, le dialogue sectoriel national devrait être privilégié par rapport à un dialogue social trop décentralisé.

Le dialogue social peut être efficace au niveau de l'entreprise pour traiter des questions pratiques, à condition de disposer des ressources nécessaires. Néanmoins, selon les pays, un nombre important d'entreprises ne disposent pas des structures nécessaires à un tel dialogue social ; c'est particulièrement vrai pour les petites et très petites entreprises. Le dialogue social sectoriel national présente l'avantage d'aborder des questions communes à toutes les entreprises du secteur.

Bien qu'elle puisse varier en fonction du cadre institutionnel et de la couverture des négociations sociales, les exemples du Danemark et de la Belgique montrent que la réponse sectorielle était adéquate pour traiter les questions qui affectaient toutes les entreprises, en particulier celles qui disposaient de peu de ressources et, dans le cas de la Belgique, d'un manque de dialogue social structuré.

1.3. Un dialogue social sectoriel européen efficace en temps de crise : collecte d'informations et partage de bonnes pratiques.

Selon les personnes interrogées, les résultats du dialogue social sectoriel européen pendant la pandémie ont été utiles. Les lignes directrices ont été utilisées comme référence dans le cas de la Belgique. Elles ont également constitué un outil utile pour les États membres où les institutions de dialogue social sectoriel font défaut et disposent de très peu de moyens pour produire de telles lignes directrices, à un moment où les gouvernements sont généralement débordés, comme ce fut le cas en Irlande.

En outre, le dialogue social européen apparaît comme une plateforme légitime pour s'adresser aux décideurs politiques européens et transmettre les informations et les réactions des affiliés nationaux qui sont plus proches de la réalité des conséquences de la crise. La position commune est en ce sens efficace, si l'autorité publique européenne en tient compte dans ses initiatives.

Un autre résultat des études de cas et des entretiens concerne le manque de connaissance des partenaires sociaux nationaux sur les pratiques en vigueur ailleurs en Europe. La période de la pandémie a été intense et les acteurs se sont adaptés à des circonstances peu conventionnelles.

Le partage des pratiques d'autres praticiens du dialogue social pourrait apporter une valeur ajoutée significative au dialogue social européen en temps de crise. Les deux organisations participant à ce dialogue social ont recueilli et organisé le partage de ces pratiques. Mais l'introduction de bonnes pratiques communément admises au niveau du dialogue social pourrait avoir un impact et une diffusion plus importants.

1.4. Renforcer la résilience du secteur en relevant les défis dès maintenant

Les partenaires sociaux pourraient établir un plan simple en vue de convenir des questions prioritaires à traiter dans l'avenir immédiat.

Trois domaines ont fait l'objet de discussions lors d'ateliers sur le projet de dialogue social et ont été identifiés par les partenaires sociaux comme des questions clés à aborder au niveau européen. Ils pourraient se concentrer sur ces trois domaines afin de mettre l'accent sur ce qui peut faire l'objet d'un accord,

plutôt que sur les points de divergence qui peuvent être traités de manière indépendante. Tandis que la résolution de ces problèmes renforcera la résilience du secteur aux crises futures (par exemple, les pénuries de main-d'œuvre se sont aggravées à la suite de la crise de Covid), elle renforcera également la capacité des partenaires sociaux à trouver un terrain d'entente pour relever les défis à venir.

Le groupe de travail, composé de représentants des employeurs et des employés, a formulé des suggestions intéressantes qui pourraient guider les efforts futurs en matière de dialogue social :

- **Pénurie de main-d'œuvre :** l'attractivité du secteur est l'un des défis du secteur identifiés dans ce projet. Cette problématique aborde des questions telles que l'amélioration des conditions de travail (l'enquête d'Eurofound mentionnée dans ce rapport a montré qu'une proportion significative des travailleurs souffrent de mauvaises conditions de travail), les conditions économiques, les conditions des travailleurs mobiles et migrants, et la prévention de l'utilisation abusive des systèmes de sous-traitance (extrêmement présents dans des sous-secteurs tels que celui de la viande).
- **Compétences et formation :** La formation représente un enjeu majeur dans le secteur si l'on souhaite améliorer sa résilience, non seulement face à des défis tels que la numérisation, mais aussi face à des chocs extérieurs. Toutefois, l'enquête d'Eurofound¹ a révélé que six travailleurs du secteur agro-alimentaire sur dix ont déclaré ne pas avoir reçu de formation rémunérée au cours de l'année écoulée. Il existe par conséquent une marge d'amélioration.
- **Une transition juste :** La transition écologique comporte son lot de défis, mais de manière tout aussi importante, le changement climatique et la perte de biodiversité constituent une menace potentielle de crise future pour le secteur (pénurie d'eau, pénurie de matières premières, perturbation des intrants agricoles en raison de catastrophes naturelles, etc.). Il est donc primordial que le secteur organise sa transition de manière équitable pour toutes les parties prenantes. Pour atteindre cet objectif, plusieurs propositions peuvent être formulées : veiller à ce que le dialogue social ait lieu au niveau approprié, que les partenaires sociaux aient une compréhension commune des défis et des risques grâce à une analyse de risque indépendante de l'impact écologique futur (aux niveaux sectoriel et local) et à des évaluations régulières de l'impact des décisions prises.

1 Eurofound (2023)

BIBLIOGRAPHIE

DeGryse, C. (2021), "Holy Union?": The Sectoral Social Partners and the Covid 19 Crisis in Europe (« Union sacrée ? » : Les partenaires sociaux sectoriels et la crise de la Covid-19 en Europe). Bruxelles, ETUI.

EFFAT (2020), #COVID-19 EMERGENCY | Impact on EFFAT sectors and best practices from the affiliates (Impact sur les secteurs de l'EFFAT et bonnes pratiques des affiliés), <https://effat.org/uncategorized/covid-19/> [consulté en août 2023].

EFFAT (2020i), COVID-19. Anticiper et gérer l'impact dans les entreprises multinationales. Recommandations communes des fédérations syndicales européennes à l'attention des coordinateurs auprès des CEE/SE et des représentants des travailleurs dans les GSN, CEE et SE. Mars 2020, <https://effat.org/wp-content/uploads/2020/03/ETUF-joint-recommendations-to-EWC-SE-on-Covid-19-FR.pdf> [consulté en août 2023].

EFFAT (2020ii), <https://effat.org/wp-content/uploads/2020/03/EFFAT-and-FoodDrinkEurope-joint-statement-on-coronavirus.pdf> [consulté en août 2023].

EFFAT (2020iii), <https://effat.org/wp-content/uploads/2020/04/FoodDrinkEurope-EFFAT-Guidelines-to-protect-the-health-and-safety-of-workers-in-food-business-during-COVID-19-oubreak-002.pdf> [consulté en août 2023].

Base de données EIKON (2023)

CES (2020), COVID-19 Watch. Note d'information de la CES Dialogue social 8 mai 2020.

CES, <https://www.etuc.org/en/trade-unions-and-coronavirus> [consulté en août 2023].

Eurofound (2021), « Living, Working and COVID-19 : Mental Health and Trust Decline across EU as Pandemic Enters another Year » (Vivre, travailler et la COVID-19 : la santé mentale et la confiance en déclin dans l'UE alors que la pandémie se poursuit sur une nouvelle année), note d'information, mise à jour d'avril 2021. Dublin.

Eurofound (2021), Involvement of Social Partners in Policymaking during the COVID-19 Outbreak (Participation des partenaires sociaux à l'élaboration des politiques lors de la pandémie de COVID-19). Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne.

Eurofound (2021), COVID-19: Implications for Employment and Working Life (COVID-19 : Implications pour l'emploi et la vie professionnelle), Série COVID-19. Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne.

Eurofound, Base de données EU PolicyWatch <https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/database.html> [consulté en août 2023].

Eurofound (2009), Social dialogue and the recession (Dialogue social et récession).

Eurofound (2012), Social dialogue in times of global economic crisis (Le dialogue social en temps de crise économique mondiale). Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne.

Eurofound (2020), COVID-19: Policy responses across Europe (COVID-19 : réponses politiques en Europe), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Eurofound (2022), Representativeness of the European social partner organisations : Food and drink sector (Représentativité des organisations de partenaires sociaux européennes : secteur agro-alimentaire), Série sur le dialogue social sectoriel, Dublin.

Eurofound (2023i), Trends in national social dialogue in responding to external shocks or crises (Tendances dans le dialogue social national en réponse aux chocs ou crises externes), note d'information, Eurofound, Dublin.

Eurofound (2023), Job quality and sustainable work of food and beverage workers (Qualité de l'emploi et travail durable des travailleurs du secteur agro-alimentaire), Résultats de l'enquête téléphonique européenne sur les conditions de travail, Eurofound, Dublin

Eurofound (2023ii), Involvement of social partners in the implementation of national recovery and resilience plans (Participation des partenaires sociaux dans la mise en œuvre des plans nationaux de relance et de résilience), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Commission européenne, Plan de relance pour l'Europe, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/recovery-plan-europe_fr [consulté en août 2023]

Union européenne (2020) : Farm to Fork Strategy. For a fair, healthy and environmentally-friendly food system (Stratégie « De la ferme à la table ». Pour un système alimentaire équitable, sain et respectueux de l'environnement), https://food.ec.europa.eu/system/files/2020-05/f2f_action-plan_2020_strategy-info_en.pdf [consulté en août 2023]

Commission européenne (2024), Transition pathways for the agri-food industrial ecosystem (Voies de transition pour l'écosystème industriel de l'agro-alimentaire), 11 mars 2024 Eurostat (2023) https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/explore/all/all_themes [consulté en août 2023]

Statistiques annuelles détaillées sur les entreprises : industrie (NACE Rév. 2, B-E) - nombre d'entreprises, chiffre d'affaires, personnes employées, valeur ajoutée au coût des facteurs, productivité apparente du travail

Industrie par classe de taille d'emploi (NACE Rév. 2, B-E)

Comptes nationaux annuels - Dépenses de consommation finale des ménages par fonction de consommation, Production dans l'industrie - données annuelles

Prix à la production intérieure - industrie manufacturière

Emploi et chômage (enquête sur la main-d'œuvre) - Emploi par sexe, âge et activité économique (à partir de 2008, NACE Rév. 2) - 1 000

Taux d'emploi vacant - données trimestrielles

FoodDrinkEurope (2022), Data & Trends, EU Food and Drink Industry (Données et tendances, Industrie agro-alimentaire européenne), édition 2022.

FoodDrinkEurope (2023), Bulletins économiques, Economic Bulletin on input costs (Bulletin économique sur les coûts des intrants), avril/mai 2023.

Horizon (2022), Future pandemics are inevitable, but we can reduce the risk (Les pandémies sont inévitables à l'avenir, mais nous pouvons réduire les risques). <https://projects.research-and-innovation.ec.europa.eu/en/horizon-magazine/qa-future-pandemics-are-inevitable-we-can-reduce-risk>. Commission européenne.

OIT (2020) : COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses (La COVID-19 et le monde du travail : impacts et réponses politiques)

OIT (2021) : COVID-19, collective bargaining and social dialogue: A report on behalf of ILO-ACTRAV (COVID-19, négociation collective et dialogue social : un rapport pour le compte du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) de l'OIT)

Meardi, G., & Tassinari, A. (2022). Crisis corporatism 2.0? The role of social dialogue in the pandemic crisis in Europe (Le corporatisme de crise 2.0 ? Le rôle du dialogue social dans la crise pandémique en Europe). Transfer: European Review of Labour and Research, 28(1), 83-100. <https://doi.org/10.1177/10242589221089785>

Montanari, F., Ferreira, I., Lofstrom, F., Varallo, C., Volpe, S., Smith, E., Kirova, M., Wion, A., Kubota, U., Albuquerque, J.D., 2021, Recherche pour la commission AGRI – Premières incidences de la pandémie de COVID-19 sur l'agriculture européenne : analyse sectorielle des systèmes alimentaires et de la résilience des marchés, Parlement européen, Département thématique des politiques structurelles et de cohésion, Bruxelles

OCDE, <https://www.oecd.org/coronavirus/en/>, [consulté en août 2023].

OCDE, <https://www.oecd.org/coronavirus/en/policy-responses>, [consulté en août 2023].

OCDE (2020), Food Supply Chains and COVID-19: Impacts and Policy Lessons (Chaînes d'approvisionnement alimentaire et COVID-19 : impacts et leçons politiques) <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/food-supply-chains-and-covid-19-impacts-and-policy-lessons-71b57aea/>, [consulté en août 2023].

OCDE (2022), Supporting transitions and securing jobs: Social dialogue shaping a stronger recovery from the pandemic (Soutenir les transitions et préserver les emplois : le dialogue social au service d'une reprise plus forte après la pandémie), <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/supporting-transitions-and-securing-jobs-social-dialogue-shaping-a-stronger-recovery-from-the-pandemic-83b6b310/>, [consulté en août 2023].

Ricardo Energy & Environment, Decarbonisation roadmap for the European food and drink manufacturing sector, A report for FoodDrinkEurope (Feuille de route pour la décarbonation du secteur agro-alimentaire européen, Un rapport réalisé pour FoodDrinkEurope), 7 juillet 2021.



SYNDEX EUROPE & INTERNATIONAL

Boulevard du Jardin Botanique, n°20, 1000 Bruxelles Belgique
contact@syndex.eu // www.syndex.eu

