

Justice sociale de la ferme à la table

Combattons le travail précaire !

Charte de l'EFFAT contre l'emploi précaire



**European Federation of Food,
Agriculture and Tourism
Trade Union**



Justice sociale de la ferme à la table

Combattons le travail précaire

Charte de l'EFFAT

contre l'emploi précaire

adoptée par le 3ème Congrès de l'EFFAT, les 20 et 21/10/2009 à Berlin

En 2000, les États membres de l'Union européenne ont énoncé comme objectif stratégique pour l'Union européenne de « devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique au monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale. »

Près de 10 ans plus tard, force nous est de constater que ces objectifs n'ont pas été atteints.

Pire encore : du fait d'une modification dramatique des marchés du travail, l'Union européenne en est plus éloignée que jamais. Les investissements des employeurs en matière de formation et de formation continue des travailleurs ont baissé, et le nombre d'emplois précaires et de mauvaise qualité à bas salaires connaît une augmentation substantielle.

Au lieu d'accroître leur compétitivité par une qualification exhaustive des employés, par une meilleure qualité et par plus d'innovations, les entreprises accentuent la délocalisation, la dérégulation et la précarité.

Au lieu d'honorer la disposition des travailleurs et des syndicats à une plus grande flexibilité par plus de sécurité, de nombreux employeurs ne s'intéressent plus qu'à une chose : une main d'œuvre extrêmement bon marché et extrêmement flexible.

Il en résulte un dumping social, des bas salaires et un accroissement des traitements discriminatoires : les travailleurs intérimaires et saisonniers, les travailleurs ayant des contrats de travail à durée déterminée et à temps partiel, les travailleurs migrants et les faux indépendants, les salariés travaillant en sous-traitance et les travailleurs au noir – tous sont devenus des travailleurs de 2ème, voire même de 3ème classe. Parmi eux, on compte une part élevée de femmes. En raison de salaires de misère, de nombreux employés des secteurs de l'agriculture, du tourisme et de l'alimentation ne sont aujourd'hui plus en mesure de gagner eux-mêmes pleinement leur vie. Pour survivre, ils sont tributaires des prestations de la Sécurité sociale et de l'aide de l'État. Le travail professionnel n'a jamais aussi peu protégé de la pauvreté qu'à l'heure actuelle. La situation des travailleurs se trouve encore renforcée par la privatisation de l'infrastructure publique et par l'augmentation des redevances. L'intérêt général en tant que pilier du modèle social européen visant à assurer l'approvisionnement public, n'est plus garanti partout. C'est la raison pour laquelle nous avons, aujourd'hui, au sein de l'Union européenne, non pas une cohésion sociale plus forte, mais plus faible.

À ceci s'ajoute le fait que les législations et les conventions collectives en place sont, en règle générale, contournées par la décentralisation et la passation de commandes à des sous-traitants. Dans de nombreux pays de l'Union européenne, l'affaiblissement, voire même le démantèlement et la destruction – comme on le voit actuellement dans des jugements de la CJE – de structures qui fonctionnent, tant pour le dialogue social que pour les négociations collectives, sapent la démocratie sociale et le modèle social européen.

Les secteurs de l'agriculture, de l'alimentation et du tourisme sont très fortement touchés par ces développements.

Dans le tourisme, les revenus sont en moyenne de 20 % inférieurs à ceux d'autres secteurs, et un nombre frappant de « travailleurs pauvres » sont employés dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration. Une forte proportion d'emplois précaires, combinés à des horaires de travail souvent décalés, et des possibilités restreintes de perfectionnement des qualifications professionnelles ou de promotion, sont des facteurs supplémentaires contribuant à la rotation élevée de la main-d'œuvre et aux problèmes rencontrés dans l'hôtellerie-restauration et le garder dans ce secteur en ce qui concerne le recrutement du personnel qualifié). Qui plus est, la plus grande part d'emplois temporaires se trouve dans l'agriculture, ainsi que dans l'hôtellerie et la restauration (30% dans l'hôtellerie-restauration et 70% dans le secteur agricole). 16 % des travailleurs qualifiés du secteur agricole et primaire sont sous contrat précaire. Dans le cas des travailleurs temporaires, le travail à temps partiel est en outre surreprésenté dans l'hôtellerie. ¹

Des études montrent qu'un nombre particulièrement élevé d'hommes et de femmes de moins de 30 ans exercent des emplois à durée déterminée. Près d'un tiers des hommes et femmes salariés de moins de 30 ans dans l'UE-25 sont dans ce cas, ce qui représente plus du double de la proportion de salariés de tous les âges travaillant sous de tels contrats. Ces études ont également révélé que les femmes et les minorités ethniques sont particulièrement touchées par les conditions de travail précaires².

Pour ce qui est de la mise en application du principe de la libre circulation des travailleurs, le secteur de la viande fait la démonstration exacte de ce qu'il ne faut pas faire : des pratiques telles que le travail illégal, la traite des êtres humains, la fausse indépendance, des salaires inférieurs aux niveaux fixés dans les conventions collectives et des conditions d'hébergement inadmissibles sont monnaie courante dans de nombreuses entreprises européennes de transformation de la viande, et mènent à une exploitation et à un dumping social absolument inacceptables.

Le travail précaire est généralement synonyme de faibles revenus, de précarité de l'emploi, d'une absence de protection de l'emploi pour les travailleurs et de difficultés qu'ont ces derniers à subvenir aux besoins de leur famille. Un emploi devrait être considéré comme précaire lorsqu'il revêt certaines caractéristiques comme : peu ou pas de sécurité de l'emploi, revenus faibles et non garantis, absence de sécurité sociale (retraites, assurance-maladie, allocations de chômage), aucune protection contre le licenciement, aucune formation professionnelle, peu ou pas de sécurité au travail et de protection sanitaire et aucune représentation syndicale.

Pour ce qui est de la réalisation des objectifs de Lisbonne et du renforcement de la compétitivité européenne, ce développement est tout simplement contre-productif.

La sécurité sociale n'est pas un facteur d'appauvrissement, mais bien le fondement de la réussite économique. Elle crée la paix sociale et augmente la propension des personnes à accepter les transformations et à contribuer à leur élaboration.

C'est d'une rupture dont nous avons besoin !

¹ Précarité et conditions de travail dans l'Union européenne, Eurofound, 2006

² Idem

Nos revendications

L'EFFAT appelle tous les **employeurs** des secteurs de l'agriculture, de l'alimentation et du tourisme à agir de manière éthiquement et socialement responsable, et surtout

- à respecter toutes les normes de travail de l'OIT, y compris le droit des travailleurs à se rallier à des syndicats indépendants sans faire l'objet de pressions ouvertes ou dissimulées,
- à apprécier le rôle constructif des représentants des travailleurs et des syndicats pour le bien de l'entreprise,
- à respecter les systèmes nationaux de conventions collectives et les systèmes de relations industrielles nationales et à négocier partout des conventions collectives avec les syndicats,
- à proposer des contrats de travail assujettissables à la Sécurité sociale dans la langue maternelle des travailleurs,
- à convenir, avec les syndicats, de normes sociales communes à tous les emplois précaires, y compris aux activités saisonnières,
- à respecter les lois et conventions collectives en vigueur, et à garantir et surveiller qu'elles soient bien respectées, même par les entreprises sous-traitantes et en régie,
- à appliquer rapidement et pleinement la Directive européenne sur le travail intérimaire,
- à négocier, avec les syndicats, de l'étendue des interventions de travailleurs intérimaires dans les entreprises et de la limitation de ces interventions au stricte nécessaire,
- à payer un salaire juste permettant aux travailleurs et à leur famille de vivre et de travailler dans la dignité et de participer à la vie sociale sans devoir être tributaires du soutien financier d'un tiers (État, Sécurité sociale),
- à empêcher le dumping social et à appliquer résolument le principe de la non-discrimination, à ne désavantager personne pour des raisons économiques, sociales, religieuses ou culturelles, ou encore en raison de l'origine ethnique ou d'un handicap, de l'âge, du genre ou de l'orientation sexuelle, mais à traiter chacun sur la base de ce principe : salaire et conditions de travail identiques pour un travail équivalent sur le même lieu de travail,
- à prendre des mesures particulières en vue de l'intégration sociale des travailleurs migrants et saisonniers,
- à négocier tous les projets d'externalisation (décentralisation / sous-traitance) avec les syndicats / membres du comité d'entreprise,
- à garantir les droits et biens acquis des travailleurs externalisés,
- à n'autoriser aucune clause d'exemption pour les réglementations légales sur la durée du travail, mais plutôt à négocier, conjointement avec les syndicats, de toutes les mesures prévues concernant les temps de travail et la flexibilisation,
- à assurer que le travail à temps partiel soit une option à choisir librement par le travailleur et non une contrainte imposée,
- à protéger les emplois et à en créer de nouveau par le biais d'une politique d'entreprise innovante,

-
- à proposer aux travailleurs précaires, en particulier, des mesures exhaustives de formation et de formation continue, afin de favoriser leur employabilité,
 - à tirer partie des périodes sans emploi ou de travail moins intense (période de basse saison, par exemple) pour des mesures de qualification,
 - à former les travailleurs précaires en particulier sur les questions de la sécurité au travail, de la sécurité environnementale et de la sécurité des produits alimentaires,
 - à mener régulièrement, avec les travailleurs, des entretiens sur les possibilités de perfectionnement professionnel, afin de convenir avec eux de plans de qualification individuels.

L’EFFAT appelle les **acteurs politiques** à l’échelon national et européen

- à compléter le marché intérieur unique européen et le marché unique de l’emploi par une politique sociale européenne qui interdise et empêche l’abus et la manipulation de dispositions légales et de dispositions fixées dans les conventions collectives,
- à intégrer, dans l’attribution de marchés publics et l’octroi de subventions, des clauses sociales assurant que seules les entreprises respectant toutes les dispositions légales et fixées dans les conventions collectives puissent bénéficier de marchés et subventions publics,
- aux termes des jugements de la CJE dans les affaires Viking, Laval et Rueffert, à créer les conditions légales visant à une application ferme du principe de non-discrimination dans l’ensemble du monde du travail,
- à mettre un terme à la mise en place du principe du pays d’origine pour tous les types d’emploi, et à assurer que les entreprises autochtones et étrangères soient soumises aux mêmes conditions dans le cadre d’une concurrence loyale,
- à empêcher toute autre dérégulation des marchés du travail,
- à mettre en place, à l’échelon européen, des normes sociales minimales obligatoires pour tous les employés, afin de lutter contre le dumping social,
- à garantir à tous les travailleurs l’égalité d’accès aux prestations sociales nationales,
- à prévenir tout abus de la libre prestation des services et de la libre circulation des travailleurs, ainsi que de la fausse indépendance,
- à mettre en place des instruments enfin efficaces permettant de surveiller et d’appliquer les dispositions légales en vigueur et les dispositions fixées dans les conventions collectives,
- à créer un instrument européen qui régleme les responsabilités particulières des entreprises principales et des sous-traitants, ainsi que des intermédiaires (les « prestataires ») en termes de salaires, de conditions de travail, de cotisations de sécurité sociale et d’impôts,
- à renforcer le contrôle et la certification des entreprises de travail intérimaire,
- à mieux former les inspecteurs nationaux du travail et de l’industrie, à renforcer leurs effectifs et à assurer une meilleure coordination européenne de leur collaboration transfrontalière,
- à renoncer à toute clause d’exemption dans les lois européennes (comme dans la Directive sur les temps de travail, par exemple),
- à réformer rapidement la Directive sur le détachement des travailleurs de façon à garantir que cette directive ne régleme véritablement que les normes minimales,

-
- à renforcer l'autonomie des partenaires sociaux, y compris le droit fondamental européen aux actions de grève transfrontalières,
 - à joindre au nouveau Traité sur l'Union européenne un protocole de progrès social assurant que les droits sociaux fondamentaux et les droits des partenaires sociaux ne soient pas contournés par des règlements du marché commun,
 - à instaurer une directive européenne comprenant des normes sociales minimales pour les travailleurs saisonniers,
 - à mettre en place un observatoire européen pour les travailleurs migrants et les travailleurs saisonniers,
 - à continuer de développer et de promouvoir une politique active de l'emploi,
 - à promouvoir la mise en place d'organismes de transfert et de qualification pour les chômeurs et les travailleurs menacés par le chômage,
 - à instaurer un droit personnel à la qualification, à la formation continue et à l'apprentissage tout au long de la vie,
 - à faire en sorte que tous les employeurs soient tenus de convenir régulièrement, avec tous les travailleurs, de plans de qualification,
 - à promouvoir les droits et les possibilités de développement des enfants particulièrement désavantagés et des travailleurs présentant un handicap, car la formation est la clé de l'intégration, de la participation et de l'égalité des chances dans la société.

L'EFFAT appelle les organisations membres

- dans tous les secteurs et dans toutes les entreprises, à utiliser les négociations collectives comme un instrument permettant d'améliorer les salaires et les conditions de travail et d'emploi des employés précaires et de parvenir à une parité,
- à intensifier la collaboration transfrontalière indispensable en matière de politique des négociations collectives, afin d'empêcher et de lutter contre le dumping social,
- à négocier, avec les employeurs, des normes sociales et tarifaires européennes communes,
- à mettre régulièrement en commun l'expérience acquise sur les bonnes pratiques en matière de parité des travailleurs précaires et de mesures de restructuration socialement responsables, y compris l'externalisation,
- à tirer partie des fonds sociaux et structurels de l'Union européenne pour améliorer l'employabilité des travailleurs.