

Conditions de vie au travail des travailleurs agricoles saisonniers et migrants,  
impact du travail illégal

## **Procès-verbal de conclusions – Document final**

VP/2010/001/0448 - VS/2010/683

La présentation du rapport lors de la réunion du comité de pilotage, à Rome, fin mai 2011, a mis en avant plusieurs pistes de réflexions, parmi lesquelles :

- l'impossibilité de faire prendre en compte la qualification et l'expérience professionnelle est une des causes de la faiblesse des salaires des travailleurs qui proviennent de autres Etats membres. En effet, un nombre significatif de salariés de l'Europe de l'est possèdent une qualification professionnelle élevée dans un autre domaine professionnel, et le travail saisonnier migrant sur plusieurs années entraîne une déqualification et empêche le reclassement sur des emplois plus stables et sédentaires ;
- Le droit à l'accès à la formation devrait pouvoir être étendu, pour la qualification en agriculture, et pour le reclassement ;
- AGRIPASS doit être développé et utilisé au maximum ;
- Les questions linguistiques sont récurrentes, et il faut également tenir compte des aspects culturels des travailleurs migrants ;
- Le statut européen du travailleur immigré, homme et femme, doit être inventé. Par la portabilité des droits, il doit permettre de sécuriser les parcours ;
- Il faut intensifier les relations entre pays pourvoyeurs et accueillants ;
- Pour lutter efficacement contre l'emploi du travail illégal et le caporalat, il faut introduire et rendre effectif cette pratique comme crime pénal pour ceux qui opèrent dans l'illégalité sur le marché de l'emploi agricole. Il faut mettre en place un statut des victimes ;
- De même, le développement des entreprises de travail temporaire et de prestation de service %ouvrant dans le cadre de la directive européenne sur le détachement doit être surveillé, contrôlé et strictement encadré ;
- L'adhésion syndicale doit être l'objectif d'un réseau de partenariat syndical transnational.

Les discussions ont fait apparaître les éléments suivants :

- Plusieurs sujets peuvent être intégrés dans le système AGRIPASS, qui doit être complété ;
- La multitude de ces sujets nécessite une prise en charge à plusieurs niveaux :
  - National, d'abord, par l'implication des organisations syndicales partenaires ;
  - Transnational au sens où des partenariats peuvent se développer avec la conclusion de accords (syndicalisation, suivi des travailleurs immigrés) ;
  - Européen enfin, car touchant l'ensemble du territoire.
- Des priorités doivent être fixées pour éviter la dispersion

Les discussions font ressortir également de fortes attentes en termes de contrôle. Les contraintes légales et la rigueur budgétaire sont les motifs évoqués pour en expliquer les

restrictions, mais nous pensons que cette démarche est davantage comptable : quelle étude a été menée pour affirmer que ces contrôles ne représenteraient qu'un coût sans aboutir à encaisser des recettes ?

De même, la question de la qualité des contrôles (c'est-à-dire « dépasser le formel pour contrôler davantage le respect des droits ), et d'une systématisation des contrôles par un agrément obligatoire de tous les opérateurs, est posée par un grand nombre de représentants. De ce point de vue, une déclaration commune peut représenter un point de départ à une action revendicative plus structurée.

Autrement, le travail saisonnier, migrant, peut conduire, à terme, à devenir synonyme de travail illégal : rappelons l'étude, en 2007/2008, sur le « travail au noir » réalisée par l'EFFAT. Une idée forte a été proposée lors des débats de la conférence : la possibilité d'organiser des contrôles par un service d'inspection du travail européen.

La présentation qui suit constitue la synthèse des débats issus à la fois de la conférence d'octobre, à Rome, ainsi que ceux de la dernière réunion du Comité de pilotage, de novembre 2011. Il s'agit en fait d'un plan d'actions en 5 points, celui relatif à la création de la carte syndicale nécessitant une plus grande maturité avant un développement potentiel.

**Formation** : le droit à la formation continue est reconnu sur l'ensemble du territoire européen, mais il existe des différences de prise en charge très fortes entre les Etats membres, mais, surtout, des comportements d'entreprises qui se placent au dessus des lois. C'est dans cet esprit qu'une charte pourrait voir le jour, la formation ne représentant qu'un élément parmi un ensemble. D'autre part, l'accord de 2002 portant sur la formation professionnelle (conclu conformément aux dispositions de l'article 139 du Traité) représente une base sur laquelle toute discussion peut s'instaurer. Cet accord comporte plusieurs points : organisation de la formation professionnelle, bilan des compétences, validation des acquis professionnels, transparence des diplômes, livret des qualifications et des compétences.

**AGRIPASS** : outil dont chacun reconnaît le bien fondé, mais dont il convient :

- De le rendre effectif dans l'ensemble des Etats membres, d'en faire évoluer les instruments et faciliter leur diffusion. A ce titre, IGBAU, en partenariat avec « PECO Institut », a développé un projet qui porte sur un ensemble de recommandations concernant l'évolution de l'AGRIPASS et du Registre des métiers de l'agriculture<sup>1</sup>. Les résultats ont produit 12 recommandations qui portent exclusivement sur l'évolution des instruments et leur diffusion ;
- D'intégrer les réflexions résultant de ce projet, et dont l'essentiel porte sur :
  - L'élaboration d'un livret de suivi d'activité du travailleur saisonnier migrant (valorisant l'expérience acquise afin d'en faciliter la validation) ;
  - L'établissement d'un droit à bilan de compétences, d'un droit à la formation ;
- De le rendre plus accessible au niveau des moyens Internet. La forme « papier » peut évoluer vers la création d'une carte à puce qui permettrait à tout travailleur de disposer, en temps réel, des informations le concernant et d'actualiser ses données.

---

<sup>1</sup> AGRI-TRANS : Transparence dans la formation professionnelle agricole . les standards européens en pratique à travers l'exemple d'éleveur d'animaux, branche porcine (porcher).

**Partenariats** : l'exemple de la Bulgarie et de l'Espagne est intéressant et construit les premières bases d'un partenariat qui doit s'étendre géographiquement et intégrer la question de l'adhésion syndicale du travailleur saisonnier migrant. Les travaux futurs devraient porter sur la réalisation d'un accord de « partenariat type » par l'EFFAT, de la coordination et de l'animation d'un réseau. La réflexion doit également intégrer la recherche de solutions pour rendre l'adhésion compatible avec un cadre d'emploi précaire et pour la transférabilité des droits et obligations relatives à l'adhésion.

**Label ou charte** : il existe des expériences de labels relatifs au respect de normes sociales dans différents pays. Ces labels peuvent émaner d'organisations syndicales (IG BAU), d'organisations patronales (les industriels de la viande en France pour les prestataires de services). CCOO et IG BAU ont collaboré récemment aux travaux d'organismes de certification ou de contrôle de la RSE<sup>2</sup>. Les résultats ne sont pas complètement satisfaisants, et pour la RSE, trop récents pour une évaluation, au stade actuel. L'idée doit être maintenue et développée, et une étude plus approfondie sur les résultats et les opportunités s'avère nécessaire pour pouvoir se prononcer sur une généralisation et une intégration dans les travaux des partenaires sociaux.

**Statut travailleur migrant** : c'est sans nul doute la problématique la plus importante qui ressort de ce projet. La création de droits doit être encadrée au niveau européen pour assurer leur transférabilité transnationale. Cette transférabilité doit également être assurée par une harmonisation des droits existants, notamment au niveau de la protection sociale. Les évolutions en cours, relatives aux travailleurs saisonniers extra communautaires, rendent plus nécessaire encore l'élaboration d'un cadre harmonisé européen de droits des saisonniers migrants agricoles.

### **Prise en compte de la responsabilité parentale, assurer l'égalité et la diversité**

La question de l'exercice des responsabilités éducatives, quand les parents saisonniers migrants sont absents, doit également être traitée. De nombreux enfants sont laissés aux grands-parents ou seuls, comme en Roumanie où les pouvoirs publics n'arrivent pas à faire face aux carences éducatives et aux risques de désocialisation.

Ceci ouvre un nouveau champ de réflexion sur le sujet complexe de l'articulation de la vie professionnelle migrante avec l'exercice de responsabilités parentales.

Les conditions spécifiques de la migration (précarité, insécurité, isolement,...) rendent particulièrement vulnérables les salariées femmes et les étrangers. Une généralisation des plans d'égalité, la prévention du harcèlement sexuel, la gestion de la diversité culturelle et la lutte contre le racisme et la xénophobie doit être traitée dans les priorités.

Ces thèmes souvent repris dans les discussions, et relèvent, le plus souvent, de la compétence de la Fédération européenne EFFAT. Mais certains aspects peuvent être traités à l'échelle nationale ou par groupes de pays.

Préparation par Les Etats membres peuvent préparer les travaux relatifs au travail illégal et le crime pénal des pertes ou réductions des aides de la PAC pour les entreprises qui violent les droits syndicaux.

---

<sup>2</sup> RSE : Responsabilité Sociale des Entreprises

D'un point de vue organisationnel, le Comité de pilotage décide des axes suivants :

**Agripass** : le thème Agripass peut intégrer plusieurs éléments énoncés par les partenaires, en même temps que les organisations nationales ont un rôle important à jouer sur plusieurs aspects.

ROLE DE L'EFFAT	ROLE DES ORGANISATIONS NATIONALES	COMMENTAIRES
<p>Dans un premier temps, le rôle de l'EFFAT doit se poursuivre en direction d'une mise en œuvre effective (A livello nazionale ed europeo), et intégrer d'autres aspects.</p> <p>Parmi ces aspects :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Une étude de faisabilité visant à construire une forme de passeport électronique (carte) qui permettrait d'intégrer le suivi du salarié en termes d'activité (contrat de travail), de droits sociaux (au sens large : assurance maladie, accidents, retraite), de formation (en lien avec les droits acquis par le salarié, les qualifications obtenues, l'apprentissage de langues, etc.). Cet ensemble de points reprend l'idée d'un livret d'accueil et de suivi dont le contenu avait été formulé dans les questionnaires.</li> <li>-Le bilan de compétences et de validation d'acquis professionnels,</li> <li>-Les recommandations élaborées par IGBAU</li> </ul>	<p>L'accord sur la formation de 2002 a fait l'objet d'une évaluation quant à sa mise en œuvre. Deux situations prédominent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-dans la plupart des Etats membres d'avant 2004, l'accord est peu connu, et peut apparaître comme un élément difficile à mettre en œuvre et sans véritablement compléter les dispositifs nationaux existants. Pour autant, cet accord devient presque un levier qui doit permettre d'harmoniser des compétences à l'échelle de l'UE. Les organisations nationales partenaires du projet doivent s'engager dans cette démarche qui doit ensuite être étendue à l'ensemble des Etats membres</li> <li>-dans les autres Etats membres, depuis 2004, mais surtout ceux depuis 2007, cet accord n'est pas connu, et, à fortiori, pas en œuvre. Les dispositifs de la formation tout au long de la vie n'ont pas été suffisamment mis en œuvre dans de nombreux pays. <i>Au final, l'accord de 2002 doit être valorisé à la fois par la fédération européenne et par les organisations nationales.</i></li> </ul>	<p>L'intégration de l'adhésion à une organisation nationale ne peut être intégrée dans le système Agripass, ne serait-ce que pour des raisons de confidentialité. En revanche, l'idée qui consiste à instaurer une CARTE AGRICOLE EFFAT peut être étudiée en relation étroite avec le système Agripass. En revanche, bien qu'il existe des différences de point de vue entre les employeurs et les organisations syndicales, à l'échelle européenne, nous pensons que l'outil AGRIPASS doit permettre la portabilité des droits sociaux. Cet aspect théorique se confrontera à des freins, notamment linguistiques (comment utiliser un droit à la formation quand on méconnaît la langue du pays d'accueil), qui doivent être pris en compte dans les futurs</p>

**Syndicalisation/partenariat :** la syndicalisation des salariés saisonniers migrants représente un véritable enjeu à la fois pour les travailleurs mais aussi pour les organisations syndicales, en matière de cohésion européenne. L'idée reposerait sur la création d'un réseau et le développement des partenariats au sens où la Bulgarie l'a présenté, par exemple

ROLE DE L'EFFAT	ROLE DES ORGANISATIONS NATIONALES	COMMENTAIRES
<p>L'EFFAT pourrait en devenir le maître d'œuvre en partenariat étroit et constant avec les organisations syndicales nationales.</p> <p>L'EFFAT élaborerait un accord type de partenariat entre les organisations et entamerait parallèlement une réflexion sur un socle de règles communes.</p> <p>EFFAT pourrait aussi coordonner et animer le réseau de partenariats.</p> <p>La mutualisation des moyens à consacrer à l'organisation syndicale des migrants doit également être abordée.</p>	<p>Les pays partenaires de ce projet doivent établir un accord de partenariat écrit visant à faciliter la création de cette carte.</p> <p>La question de la collecte et de la répartition de la cotisation versée par l'adhérent doit être davantage étudiée, en tenant compte des règles confédérales. L'accord devrait traiter de la prise en charge de défense juridique.</p>	<p>Les moyens à consacrer à l'organisation des migrants sont une question épineuse, car la précarité, la mobilité et la faiblesse des salaires rendent difficile l'idée de récupérer ces moyens par les cotisations des migrants.</p>

**Label/charte :** de ce sujet qui ne trouvera pas de solution définitive lors projet, compte-tenu de nombre de points non encore aboutis.

ROLE DE L'EFFAT	ROLE DES ORGANISATIONS NATIONALES	COMMENTAIRES
<p>L'idée n'est pas nouvelle et reste marquée par beaucoup de débats et de points à traiter en profondeur à l'avenir</p> <p>Pour autant, ce label ou charte peut être discuté de manière informelle, dans un premier temps, avec les employeurs, à l'échelle</p>	<p>Il existe des chartes et/ou label dans différents pays.</p> <p>L'idée d'un examen peut progresser vers une étude exhaustive réalisée par l'ensemble des pays et organisations syndicales (et organisations proches, partenaires), et servir de base à la discussion que EFFAT</p>	<p>La discussion sur la RSE doit être entamée sans perdre de vue que le respect des droits des salariés ne peut en aucun cas devenir une option facultative de l'entreprise, et à valoriser par le consommateur.</p>

<p>européenne, pour ensuite, être présentée en comité sectoriel de dialogue social.</p> <p>La piste de la RSE, nouvelle, doit également être poursuivie, et dans un avenir proche reprise au comité sectoriel de l'emploi ;</p>	<p>pourrait organiser.</p>	
---	----------------------------	--

### Statut travailleur saisonnier/migrant :

Le statut du travailleur saisonnier migrant semble devenir une nécessité, davantage encore avec la mise en œuvre de la future directive sur le travail saisonnier de salariés extra-communautaires.

Notes complémentaires : En premier lieu, rappelons la nécessité de mesurer plus précisément le rôle et l'importance des Entreprises de Travail Temporaires ou « agences », et des entreprises de prestation de service au moyen d'une étude. Cette étude doit distinguer, d'un point de vue transnational, ce que sont ces « agences » et les sociétés de prestations de service. Elle doit également intégrer le "caporalat".

Sur proposition de l'Espagne, il est souhaité que les contrats de travail saisonnier puissent être convertis en contrat de travail à durée indéterminée, compte-tenu du caractère récurrent qui donne un aspect permanent au travail pour de multiples raisons.

A ce titre, rappelons une étude de l'EFFAT en 2008/2009. Nous proposons de reprendre cette étude avec les travaux réalisés par l'Espagne, ainsi que d'autres organisations qui auraient été amenés à travailler sur ce sujet. Une seconde proposition consiste à faciliter la communication, en particulier la possibilité de permettre effectivement la portabilité des droits. Question complexe qui nécessite une adaptation qui doit déboucher sur une notion de portabilité des droits, élargie au sens transnational.

La conférence a permis de retenir des priorités, sur deux points principaux :

1. Accord de syndicalisation et de partenariat ;
2. «Statut », avec un contenu bien défini. (le mot n'est destiné qu'à identifier le sujet) du travailleur saisonnier

Le sujet « Agripass » fait l'objet d'une prise en charge régulière par différentes organisations de plusieurs Etats membres : EFFAT a sollicité un cofinancement, auprès de la Commission afin de traiter, notamment, des points proposés dans cette conclusion.

Enfin pour terminer, nous rappelons que la dissémination des résultats de ce projet est un des axes du plan de travail. Rappelons :

- que le déroulement et les résultats de ce projet doivent être diffusés largement, et en particulier sur les sites des partenaires du projet, comme le prévoit le programme de travail
- diffuser ces résultats auprès des institutions européennes (y compris DG Justice et intérieur)
- la diffusion d'un « guide » facilitant l'échange d'informations. Ce guide a été présenté lors de la dernière réunion de comité de pilotage