

Le coût de la main-d'œuvre

Effet sur la compétitivité de l'abattage-découpe de porc en Espagne et en Allemagne

**Marie-Alix Roussillon
Justine Safray
Michel Rieu**

Décembre 2011

Sommaire

Sommaire	1
Table des illustrations	3
Résumé	5
Introduction	7
Partie 1 : L'abattage-découpe Une activité concurrentielle et intense en main-d'œuvre	9
1 Le marché de la viande de porc	9
1.1 La forte concurrence sur le marché européen de la viande et des pièces de porc	9
1.1.1 <i>Bilan de la production, consommation et commerce extérieur de viande porcine en Allemagne</i>	9
1.1.2 <i>Bilan de la production, consommation et commerce extérieur de viande porcine en Espagne</i>	10
1.2 L'industrie de la viande : intense en main-d'œuvre	12
2 Le marché du travail en Europe	13
2.1 Taux d'activité, taux de chômage	13
2.2 Type de contrats, recours aux contrats à durée déterminée (CDD)	14
2.3 Salaires	15
2.3.1 <i>Les disparités de salaires moyens en Union européenne</i>	15
2.3.2 <i>Les salaires minimum et les bas salaires</i>	16
2.4 Coût du travail	16
2.5 Les spécificités du marché français du travail	17
Partie 2 : Conditions de travail en Allemagne	19
1 Les industries d'abattage-découpe de porc en Allemagne	19
1.1 Un secteur très concentré	19
1.2 L'emploi de personnel étranger est très répandu	19
2 L'absence de conventions collectives et de salaires minimum dans le secteur de la viande	20
2.1 Le manque de convention collective	20
2.2 Et l'absence de salaire minimum	21
2.3 La possibilité réglementaire d'introduire un salaire minimum	21
2.4 L'effet sur les conditions de travail et les salaires dans l'industrie de la viande	22
3 Le recours aux travailleurs détachés	23
3.1 La réglementation sur le travail détaché	23
3.1.1 <i>La loi sur les travailleurs détachés « Arbeitnehmer-Entsendegesetz » (AEntG)</i>	23
3.1.2 <i>Loi AÜG : adoptée en 1972 et révisée en 2004.</i>	24
3.2 L'utilisation des travailleurs détachés	24
3.3 La phase de transition relative à la libre circulation des travailleurs d'Europe de l'est	26
Partie 3 : Conditions de travail en Espagne	27
1 l'abattage-découpe de porc en Espagne	27
1.1 Présentation de l'industrie de la viande de porc espagnole	27
1.1.1 <i>L'industrie de la viande en Espagne</i>	27
1.1.2 <i>La localisation géographique de la production porcine</i>	28
1.1.3 <i>Liens entre l'amont et l'aval de la filière</i>	29
1.2 Présentation de l'échantillon d'entreprises interrogées	29
2 Indicateurs de base du marché du travail espagnol	31
2.1 Taux de chômage	31
2.2 Les contrats / les salaires	32

2.3	La main-d'œuvre en abattoir.....	32
2.3.1	<i>Dans les entreprises rencontrées</i>	32
2.3.2	<i>Qualification du personnel</i>	32
2.3.3	<i>Types de contrats de travail utilisés</i>	33
2.3.4	<i>La convention collective des industries de la viande espagnoles</i>	34
2.3.5	<i>Les conditions de travail</i>	34
3	La gestion de l'immigration en Espagne	34
3.1	La main-d'œuvre étrangère en Espagne.....	34
3.2	Population immigrée employée en abattoir.....	35
3.3	Affiliation à la Sécurité Sociale.....	35
3.4	Les contrats utilisés pour embaucher les étrangers.....	36
Partie 4 : Comparaison des coûts de main-d'œuvre et adaptations possibles des entreprises françaises		37
1	Les écarts de coûts de main-d'œuvre entre la France, l'Allemagne et l'Espagne	37
2	Revoir l'organisation industrielle	39
3	Délocaliser les activités exigeantes en main-d'œuvre	40
4	Travailler sur l'harmonisation des règles sociales européennes	40
5	Accroître la flexibilité sur le marché du travail	40
Conclusion		41
Références bibliographiques		43
Annexes		45

Table des illustrations

Tableaux

Tableau 1 : Bilan comparatif du porc en Allemagne, Espagne et France en 2011	12
Tableau 2 : Activité et emploi des leaders allemands de l'abattage-découpe de porc en 2010.....	19
Tableau 3 : Importance de la main-d'œuvre d'Europe de l'est dans quelques entreprises allemandes importantes en viande de porc.....	20
Tableau 4 : Evolution des salaires horaires dans l'industrie de la viande	23
Tableau 5 : Employés à assurance sociale obligatoire (abattage et transformation de la viande).....	25
Tableau 6 : Les dix premières entreprises espagnoles d'abattage porcin en 2010	28
Tableau 7 : Comparaisons entreprises enquêtées en France et en Espagne en 2010	30
Tableau 8 : Ecart de coûts de main-d'œuvre dans les entreprises françaises, allemandes et espagnoles	37

Graphiques

Graphique 1 : Bilan production, abattage et consommation de porc en Allemagne	9
Graphique 2 : Commerce extérieur de porcs vivants en Allemagne	9
Graphique 3 : Commerce extérieur allemand de viande de porc.....	10
Graphique 4 : Exportations allemandes de pièces désossées fraîches et réfrigérées.....	10
Graphique 5 : Bilan production, abattage et consommation de porc en Espagne	11
Graphique 6 : Commerce extérieur espagnol de porcs vivants	11
Graphique 7 : Commerce extérieur espagnol de viande de porc.....	11
Graphique 8 : Exportations espagnoles de pièces désossées fraîches et réfrigérées.....	11
Graphique 9 : Répartition de l'emploi (%) selon le secteur d'activité économique dans l'UE-27 en 2008	13
Graphique 10 : Pourcentage d'employés possédant un contrat à durée déterminée en 2008, en Europe.....	14
Graphique 11 : Les salaires mensuels bruts moyens en Europe en 2008.....	15
Graphique 12 : Salaire moyen brut par heure, équivalent temps plein en 2008	15
Graphique 13 : Salaires minimum bruts en Europe	16
Graphique 14 : Coût horaire de la main-d'œuvre, dans l'industrie et les services	17
Graphique 15 : Evolution du nombre de postes de travail à temps complets	31
Graphique 16 : Evolution du taux de chômage	31
Graphique 17 : Evolution du nombre d'étrangers affiliés à la Sécurité Sociale de 2006 à 2009.....	35
Graphique 18 : Evolution annuelle du nombre de personnes étrangères employées selon les secteurs économiques.....	36
Graphique 19 : Modélisation du coût de la main-d'œuvre par kilo de porc abattu, découpé et désossé pour un outil et un produit standards	38
Graphique 20 : Modélisation du coût de la main-d'œuvre par kilo de porc abattu, découpé et désossé pour un outil et un produit standard, en cas de salaire minimum allemand.....	39

Annexes

Annexe 1 : Rémunération des employés selon la Convention collective de l'Industrie de la Viande en Espagne en 2010	45
--	----

Résumé

L'Allemagne, l'Espagne et la France sont les trois premiers producteurs de porcs en Europe. Alors que la production française est relativement stable depuis 10 ans, celle de l'Allemagne et de l'Espagne connaissent un fort développement. Celui-ci s'accompagne d'un accroissement des exportations de viande et notamment de pièces désossées, dont l'élaboration nécessite une main-d'œuvre importante.

Dans le marché européen très concurrentiel du porc, la maîtrise des coûts de production est primordiale pour garantir la compétitivité des produits du porc. Le coût de la main-d'œuvre en abattage et découpe est ainsi déterminant dans la compétitivité relative des entreprises.

L'examen des réglementations nationales sur le travail met en évidence des écarts importants entre la France, l'Allemagne et l'Espagne, ce qui peut générer des avantages comparatifs. L'Etat allemand intervient peu dans le marché du travail et les entreprises ont une certaine liberté, en particulier en matière de rémunération de leur personnel, puisqu'il n'existe pas de salaire minimum. En outre, les conventions collectives d'application générale sont souvent inexistantes dans les entreprises allemandes d'abattage-découpe de porc. Alors que l'accès direct au marché allemand du travail avait été restreint lors des élargissements de l'Union européenne, le recours aux travailleurs détachés s'est beaucoup développé pour contourner ces restrictions. En l'absence de convention collective et de salaire minimum, cette main-d'œuvre représente un coût très faible pour les entreprises : environ 5 €/h dans certains cas. L'introduction du salaire minimum en Allemagne a fait l'objet de nombreux débats en 2011, en amont des prochaines élections législatives prévues en 2013. Le parti de la Chancelière Merkel s'est déclaré en faveur d'un salaire minimum, contrairement à un accord passé avec les Libéraux, lors des dernières élections.

Une convention collective d'application générale existe pour le secteur de l'industrie de la viande en Espagne. Elle définit les rémunérations minimales et les conditions de protection sociale des employés. Les entreprises espagnoles ont aussi recours à une main-d'œuvre étrangère importante. Celle-ci est toutefois rémunérée au salaire minimum, qui est bien inférieur au SMIC français. Le coût horaire minimum dans l'abattage-découpe de porc s'établit ainsi à 12 €/h en Espagne, alors qu'il est au minimum de 16 €/h en France. Le coût de la main-d'œuvre pour abattre et élaborer un kilo de porc dans un atelier type a été simulé. Ce coût est de 0,05 €/kg en Allemagne, 0,07 €/kg en Espagne et 0,085 €/kg en France en raison des différences de rémunérations, toutes choses égales par ailleurs.

Pour compenser ces écarts de coût de main-d'œuvre, les entreprises peuvent revoir leur organisation industrielle et recourir à une automatisation plus poussée, comme cela est le cas au Danemark. Cela permet d'accroître la productivité du travail et d'améliorer les conditions de travail sur la chaîne d'abattage-découpe. L'automatisation génère toutefois des coûts supplémentaires en maintenance.

Comme le font déjà Vion ou Danish Crown, la délocalisation des activités intenses en main-d'œuvre permet de bénéficier des avantages comparatifs des pays voisins, tels que l'Allemagne ou les nouveaux Etats membres, voire même, pour certaines opérations, l'Asie.

Le renforcement de la flexibilité du travail, par le recours à des travailleurs temporaires ou étrangers ou en interne dans l'entreprise en aménageant les temps de travail permet d'adapter les besoins de main-d'œuvre en fonction de l'activité.

Finalement, une harmonisation des règles sociales au sein de l'Union européenne permettrait de réduire les distorsions entre Etats membres et améliorerait les conditions de travail dans l'industrie de la viande.

Introduction

Le secteur de l'industrie agro-alimentaire est soumis à la volatilité des prix des matières premières, à des pressions sur les prix par la grande distribution, qui est un secteur très concentré, à des exigences de qualité et sanitaire de la part du consommateur. Les entreprises sont contraintes de se positionner dans un marché très concurrentiel et, pour y défendre des parts de marché, de réduire les coûts pour résister à la pression de la grande distribution et d'accroître la qualité et la sécurité des produits. Les entreprises sont aussi contraintes de modifier leur gestion de l'emploi pour rester dans la course et les adaptations possibles dépendent fortement des législations nationales concernant le marché du travail. Les adaptations pourraient relever de trois leviers : réduction du coût du travail, accroissement de la flexibilité et accroissement de la productivité, avec notamment un recours à l'automatisation, dernier levier dont la mise en œuvre dépend toutefois de la diversité de la demande finale, de l'existence de machines appropriées et de la capacité des entreprises à investir dans ce domaine.

L'industrie de la viande est intense en main-d'œuvre et certaines tâches ne peuvent y être automatisées, malgré un recours croissant aux machines. Le coût du facteur de production main-d'œuvre sera alors primordial dans la compétitivité des entreprises.

Au sein même de l'Union européenne, des écarts de réglementation du marché du travail génèrent des différences de coût de la main-d'œuvre par rapport aux entreprises françaises. La France subit en effet une concurrence très forte de ses voisins espagnols et allemands. Alors que l'intégration européenne vise une certaine harmonisation économique et sociale, des divergences subsistent encore entre les Etats membres. La question des écarts de coût du travail dans le secteur de l'abattage-découpe de porc entre la France et ses concurrents européens, notamment l'Espagne et l'Allemagne, a déjà été traitée à de nombreuses reprises, entre autres par l'IFIP. Les acteurs français de l'agroalimentaire, et en particulier les industriels de la viande, se sont saisis de cette question, à travers la création d'un collectif en 2010, visant à communiquer sur les distorsions de concurrence induites par certaines réglementations notamment allemandes. Sur la base d'une analyse juridique approfondie, réalisée par le cabinet Fidal, une action auprès de la Commission européenne a par la suite été intentée, dans l'objectif de mettre en évidence un manquement des autorités allemandes au regard du droit du travail, concernant les travailleurs étrangers.

Cette étude vise à faire un état des lieux, en 2010-2011, des différences de réglementations entre la France, l'Allemagne et l'Espagne dans le domaine du droit du travail et de leurs conséquences sur le coût de la main-d'œuvre pour les entreprises d'abattage-découpe de porc. Concernant l'Allemagne, elle consiste en une actualisation de résultats obtenus lors d'enquêtes préalables. Pour l'Espagne, des enquêtes et des visites d'entreprises ont été réalisées en 2010. Six abattoirs de porcs ont été visités et des entretiens ont été réalisés avec des experts et des professionnels, dans le but de comprendre les spécificités du marché du travail en Espagne et l'organisation de la main-d'œuvre dans l'industrie de la viande.

Partie 1 : L'abattage-découpe

Une activité concurrentielle et intense en main-d'œuvre

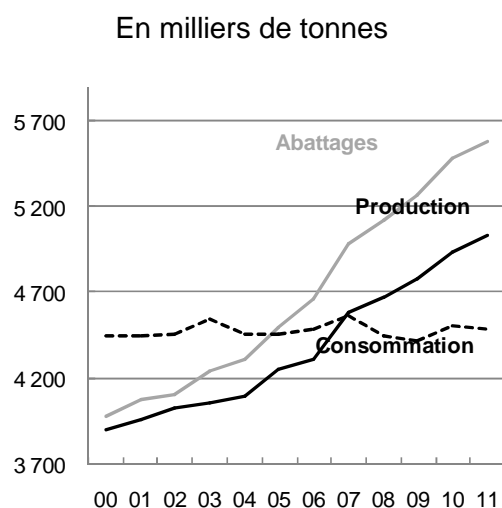
1. Le marché de la viande de porc

1.1. La forte concurrence sur le marché européen de la viande et des pièces de porc

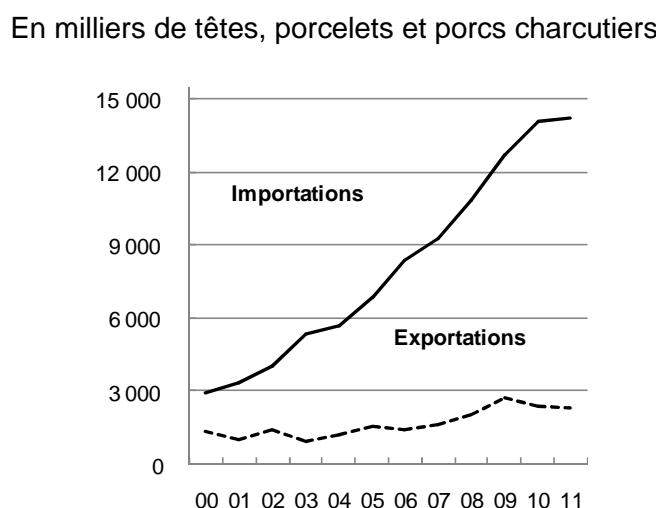
1.1.1. Bilan de la production, consommation et commerce extérieur de viande porcine en Allemagne

Depuis dix ans, en Allemagne, la production et les abattages de porcs sont en croissance constante : +29% pour la production et +56% pour les abattages, de 2000 à 2011. Depuis 2005, les abattages (+24%) ont continué à croître plus fortement que la production porcine (+18% sur la même période), en raison des importations de porcs vifs. En effet, en 2010, l'Allemagne a importé 8,8 millions de porcelets et 4,7 millions de porcs charcutiers. Le développement des importations de porcs vifs en l'Allemagne, met en évidence les stratégies des opérateurs européens qui souhaitent bénéficier des avantages comparatifs de l'Allemagne sur le coût de main-d'œuvre en particulier. En effet, les principaux fournisseurs de l'Allemagne en porcs vifs sont le Danemark et les Pays-Bas où les coûts de main-d'œuvre sont supérieurs.

Graphique 1 : Bilan production, abattage et consommation de porc en Allemagne



Graphique 2 : Commerce extérieur de porcs vivants en Allemagne

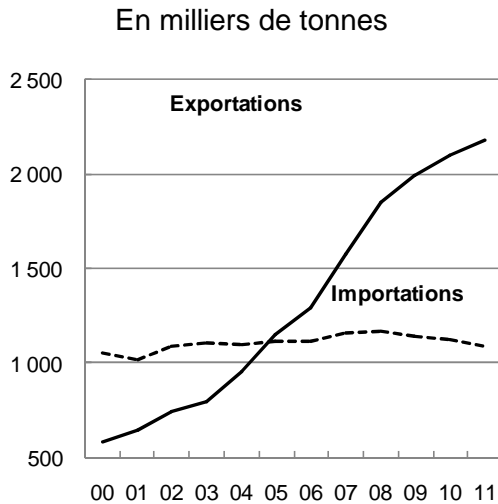


Source : IFIP

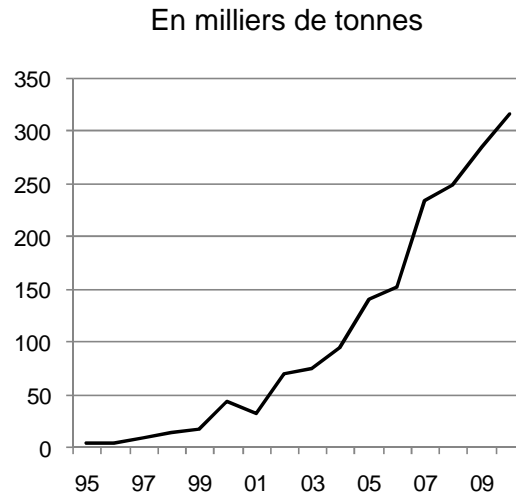
En 2005, les exportations allemandes de viande de porc ont dépassé les importations. Depuis la croissance des exportations s'est poursuivie pour atteindre 2,2 millions de tonnes en 2011. Tous produits confondus, l'Allemagne est le premier exportateur mondial de

produits du porc mais aussi le premier importateur. Elle est en effet au cœur des échanges du nord de l'Europe, à la fois pour les importations et pour les exportations, en vif et en viande. La première provenance des importations allemandes est le Danemark, qui constitue l'origine de 30% de ses achats.

Graphique 3 : Commerce extérieur allemand de viande de porc



Graphique 4 : Exportations allemandes de pièces désossées fraîches et réfrigérées



Source : IFIP

Les types de produits exportés révèlent aussi les avantages comparatifs de l'Allemagne en termes de coûts de main-d'œuvre. En effet, les exportations de pièces désossées, les plus élaborées et donc nécessitant le plus de main-d'œuvre sont en croissance constante depuis la fin des années 1990 et de façon plus marquée par rapport à ses concurrents européens. Entre 2000 et 2010, ces exportations de pièces désossées fraîches se sont accrues de 618% en Allemagne à 316 000 t en 2010, de 376% en Espagne (181 000 t en 2010), de 71% aux Pays-Bas (108 000 t en 2010), ont diminué de 1% au Danemark (106 000 t en 2010). Elles ont progressé de 93% en France, mais n'ont atteint que 29 000 t en 2010.

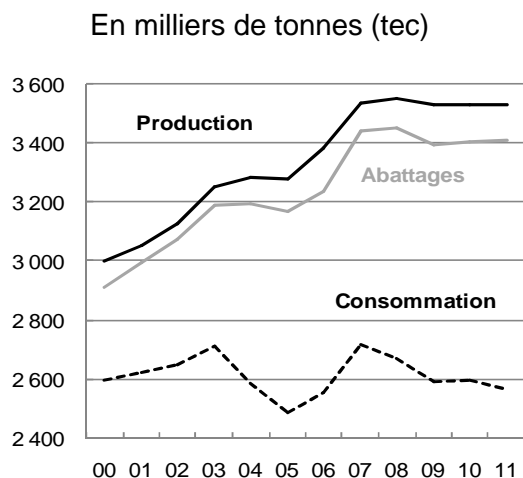
1.1.2. Bilan de la production, consommation et commerce extérieur de viande porcine en Espagne

La production porcine espagnole est en croissance depuis les années 1990, passant de 2,3 millions de tonnes en 95 à 3,5 millions de tonnes en 2010, avec parfois des ralentissements comme en 2003 et en 2008. Elle est relativement stable depuis 2007.

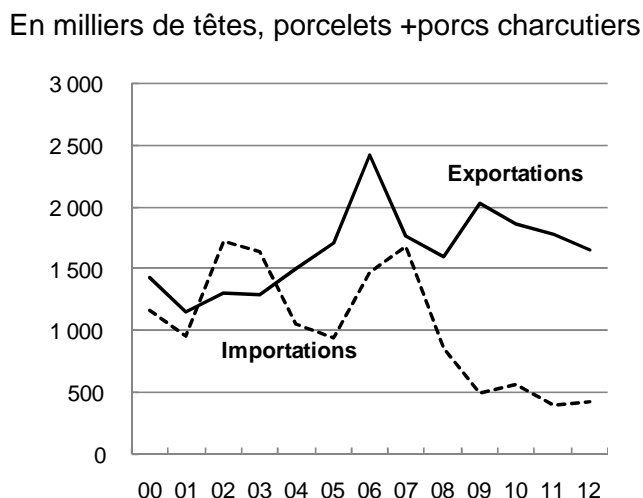
Le nombre d'abattages a suivi la même tendance que la production, pour arriver à 3,4 millions tonnes en 2011 (Graphique 5). L'écart entre les abattages et la production provient de l'exportation de porcs vivants : 1,7 millions de porcs charcutiers ont en effet été exportés par l'Espagne en 2011, dont 1,5 millions vers le Portugal. Les exportations de porcelets sont plus réduites et atteignent 175 000 têtes en 2011.

La consommation a retrouvé depuis 2009 les niveaux du début des années 2000, autour de 2,6 millions de tonnes par an, après un creux à 2,48 millions de tonnes en 2005. La diminution de la consommation depuis 2008, peut s'expliquer par la crise économique et financière qui a durement touché l'Espagne (graphique 5).

Graphique 5: Bilan production, abattage et consommation de porc en Espagne



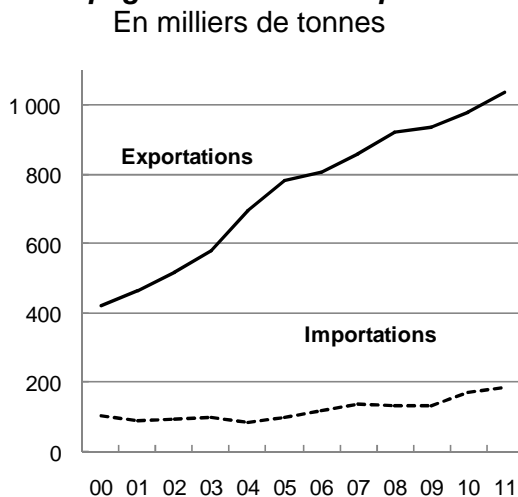
Graphique 6 : Commerce extérieur espagnol de porcs vivants



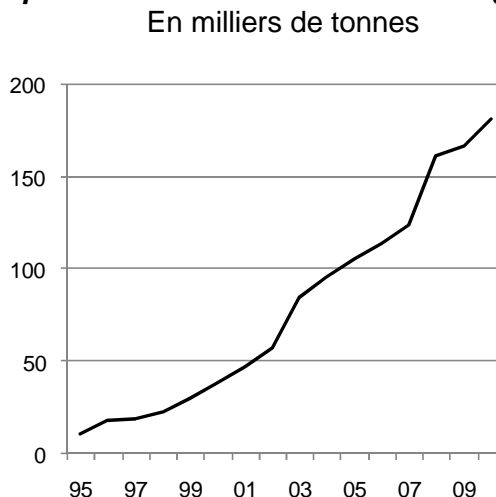
Source : IFIP

Les exportations de viande de porc n'ont cessé de croître depuis 2000, dépassant un million de tonnes en 2011 (Graphique 7). C'est plus d'un tiers de la production totale de viande de porc qui est exportée aujourd'hui. En 2010, l'Espagne est devenue le quatrième exportateur mondial.

Graphique 7 : Commerce extérieur espagnol de viande de porc



Graphique 8 : Exportations espagnoles de pièces désossées fraîches et réfrigérées



Source : IFIP

66% des exportations totales espagnoles proviennent de Catalogne, le tiers restant des autres communautés autonomes. De plus, 37% des 864 937 tonnes de viande de porc exportées de Catalogne sont envoyées vers la France.

Les importations totales restent relativement stables avec une légère croissance en 2010. Elles s'établissent en 2011 à 187 000 tonnes, conférant à l'Espagne une balance commerciale largement positive pour les produits du porc. Le gouvernement espagnol favorise le commerce extérieur en mettant en place une stratégie visant à aider les

exportations grâce à la « Lista Marco » (liste établie par le ministère espagnol de l'agriculture recensant l'ensemble des entreprises exportatrices de viande). Même si cette liste n'est pas encore en fonctionnement, elle permettra de gérer plus facilement les exportations des entreprises et facilitera l'accès à de nouveaux marchés.

Environ un tiers des exportations totales espagnoles est destiné à la France, soit plus de 300 000 tonnes avec une valeur totale de près de 700 millions d'euros. La France est le premier client de l'Espagne, en tonnage et en valeur, avec principalement des ventes de jambons frais et de pièces désossées fraîches et congelées qui représentent 50% des exportations totales vers la France.

Les dix premières entreprises d'abattage et découpe de viande exportent leurs produits vers les autres pays de l'Union européenne et vers les pays tiers. Certaines peuvent exporter jusqu'à 70% de leur production (cas de Carniques Juia) mais les volumes exportés s'échelonnent entre 20 et 70% de la production de viande totale.

Les pays tiers clients des entreprises espagnoles sont majoritairement les pays d'Asie (Chine, Hong Kong, Japon, Corée). La Russie est aussi un client important puisque 8 entreprises sur 10 envoient des produits vers ce pays.

De même qu'en Allemagne, la progression des exportations de pièces désossées fraîches (+376% depuis 2000) laisse supposer un coût de main-d'œuvre plus faible que chez les concurrents de l'Espagne.

Tableau 1 : Bilan comparatif du porc en Allemagne, Espagne et France en 2011

000 tonnes	Allemagne	Espagne	France
Production	5 035	3 531	2 301
Abattages	5 580	3 410	2 255
Consommation	4 490	2 562	2 145
Consommation/habitant (kg/hab)	55	55	33
Importations de viande	1 086	187	585
Exportations de viande	2 177	1 035	695

Source : IFIP d'après Eurostat

1.2. L'industrie de la viande : intense en main-d'œuvre

Alors que les opérations d'abattage-découpe de porc sont de plus en plus automatisées, de nombreuses tâches ne peuvent être effectuées que manuellement. Cela est d'autant plus le cas quand le degré d'élaboration du produit s'accroît. La question du coût de la main-d'œuvre est alors primordiale dans un secteur de plus en plus exposé à la concurrence et à la pression des distributeurs et des exigences des consommateurs pour réduire les coûts et fournir un produit de qualité.

Par ailleurs les entreprises d'abattage-découpe élaborent de plus en plus leurs produits, en réponse à la demande et pour prendre de la valeur ajoutée. Cette tendance conduit à un recours plus poussé à la main-d'œuvre pour la découpe et la transformation des produits.

La part de la main-d'œuvre non qualifiée dans l'industrie agroalimentaire (44% en 2006) est supérieure à celle des autres industries (32% dans le secteur manufacturier). La part des bas salaires (salaires inférieurs aux 2/3 du salaire médian) est par ailleurs plus faible dans l'industrie de la viande que dans le reste de l'industrie agroalimentaire.

En plus du besoin important de main-d'œuvre, le travail en abattoir et en atelier de découpe est un travail difficile (chaud ou froid, rapidité, bruit...). Au-delà de la quantité de main-d'œuvre nécessaire, les entreprises peuvent être confrontées à un problème de disponibilité de cette main-d'œuvre du fait du manque d'attractivité du métier.

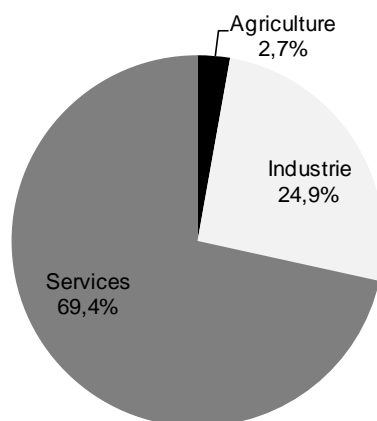
2. Le marché du travail en Europe

2.1. Taux d'activité, taux de chômage

Le taux d'emploi représente le ratio entre le nombre de personnes actives et la population totale âgée entre 15 et 64 ans. Dans l'UE-27, le taux d'emploi est de 64,1% en 2010 (EUROSTAT, 2011). Les plus importants taux d'emploi sont au Pays-Bas (74,7% en 2010) et au Danemark (73,4% en 2010). Malte et la Hongrie possèdent les taux d'emploi les plus faibles, respectivement 56,1% et 55,4%. La France se situe autour de la moyenne européenne avec un taux d'emploi de 63,7%. En Allemagne, le taux d'emploi est de 71,1% et de 58,6% en Espagne.

Plus d'hommes que de femmes travaillent dans l'Union européenne. Le taux d'emploi des hommes est de 70,1% en 2008 contre 58,2% pour les femmes.

Graphique 9: Répartition de l'emploi (%) selon le secteur d'activité économique dans l'UE-27 en 2008



Source : Eurostat

Le secteur des services emploie le plus de personnes dans l'UE-27 avec 69,4% de la population active. Le secteur de l'agriculture représente 2,7% de la population active européenne totale et le secteur de l'industrie, 24,9% (Graphique 9).

Le chômage est la situation des personnes de 15 ans et plus, privées d'emploi et en recherchant un (INSEE, 2010). Selon Eurostat, les chômeurs sont les personnes de 15 à 74 ans sans emploi, mais disponibles pour travailler. Ils recherchent activement un emploi en suivant des démarches spécifiques comme contacter une agence privée ou publique pour l'emploi par exemple.

En 2010, le taux de chômage s'élève à 9,7% de la population active de l'UE-27, soit le niveau le plus élevé depuis 2000.

L'Espagne détient le taux de chômage le plus important, 20,1% en 2010 et l'Autriche et les Pays-Bas ont les taux de chômage les plus faibles avec respectivement 4,4 et 4,5%. En Allemagne, ce taux est de 6,7% en 2010. En France, le taux de chômage est de 9,8%, proche de la moyenne européenne.

Les personnes ayant un faible niveau d'études (type premier cycle) sont plus sensibles au chômage, puisque 14,2% d'entre elles sont sans emploi. Par contre, les personnes possédant des diplômes de second ou de troisième cycle sont moins sujettes au chômage. Les taux de chômage respectifs sont de 7,8% et 4,9%, en 2010.

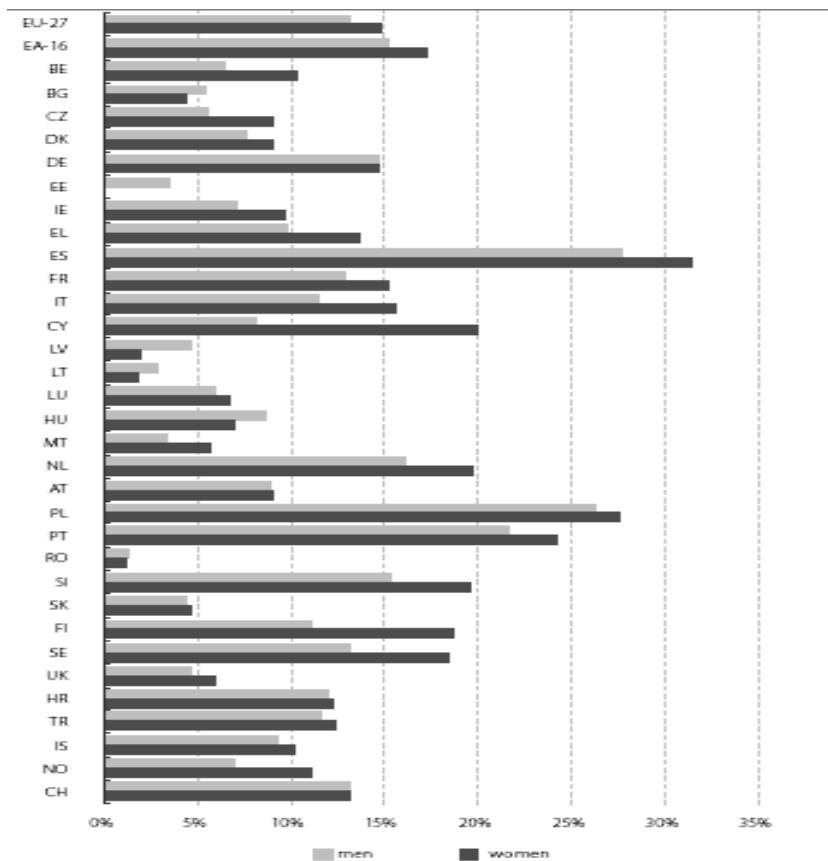
2.2. Type de contrats, recours aux contrats à durée déterminée (CDD)

L'industrie agro alimentaire est une activité utilisant fortement de la main-d'œuvre peu qualifiée (Caroli et al, 2009). 2/3 des emplois sont des ouvriers dont 40% considérés comme « non qualifiés ».

Le taux d'emploi à temps partiel est de 20,3% en 2010 dans l'UE-27. Dans tous les pays de l'Union européenne, les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel. 31,5% des femmes actives dans l'UE-27 sont employées à temps partiel contre seulement 8,3% des hommes actifs européens (EUROSTAT, 2009). Aux Pays-Bas, 75% des femmes actives ont un contrat à temps partiel. En France, ce taux s'élève à 30% et 45% en Allemagne, en 2009.

A temps partiel, le temps de travail moyen dans l'UE-27 est de 20h / semaine en 2008. A temps plein, ce temps de travail atteint 40,4h / semaine. En France, le temps de travail moyen à temps plein est de 39,4h par semaine.

Graphique 10 : Pourcentage d'employés possédant un contrat à durée déterminée en 2008, en Europe



Source : Eurostat

L'Espagne détient le taux de CDD le plus important en Europe avec 27% des hommes et 33% des femmes. La Pologne possède aussi un pourcentage élevé de personnes employées en CDD (plus de 25% d'hommes et de femmes). Le Portugal arrive en troisième position avec 24% de femmes et 22% d'hommes embauchés en CDD. Les taux les plus faibles sont en Roumanie (2% d'hommes et de femmes en CDD) et en Estonie.

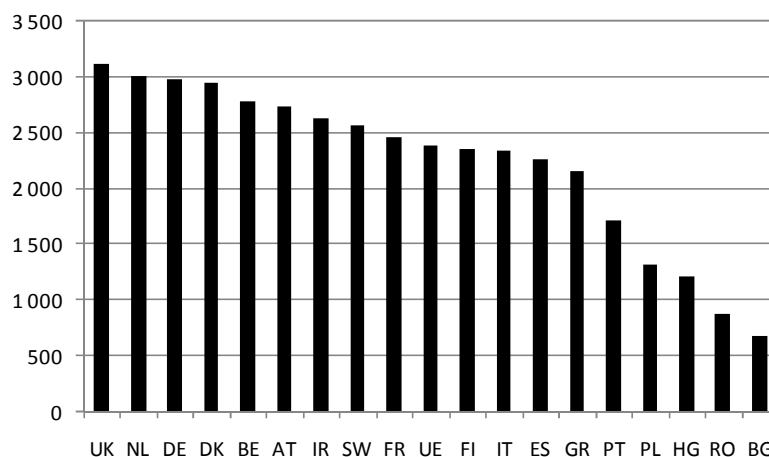
2.3. Salaires

2.3.1. Les disparités de salaires moyens en Union européenne

De grandes disparités s'affichent dans les salaires perçus entre les pays de l'UE-27. De manière prévisible, les plus bas salaires mensuels bruts moyens s'observent dans les nouveaux États membres, alors que le Royaume-Uni, les Pays-Bas et l'Allemagne ont les plus hauts niveaux de salaires mensuels moyens en 2008, pour l'ensemble des secteurs d'activité.

Graphique 11 : Les salaires mensuels bruts moyens en Europe en 2008

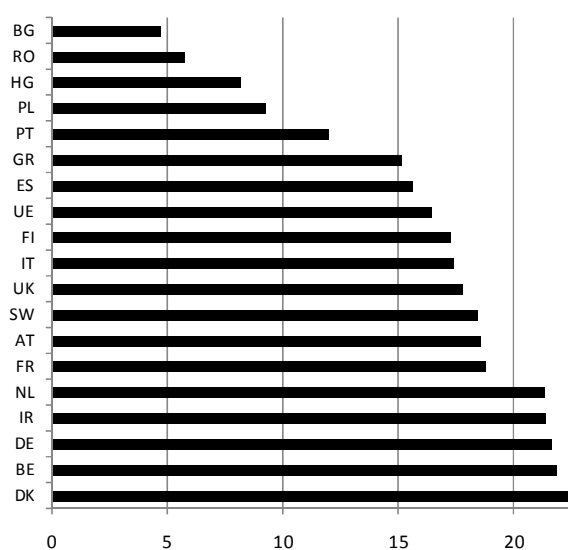
En euros, tous secteurs d'activité



Source : IFIP d'après Eurostat

Graphique 12 : Salaire moyen brut par heure, équivalent temps plein en 2008

En euros, tous secteurs d'activité



Source : IFIP d'après Eurostat

Après conversion en salaire horaire, la hiérarchie des États membres peut varier, en raison des écarts sur le nombre d'heures travaillées.

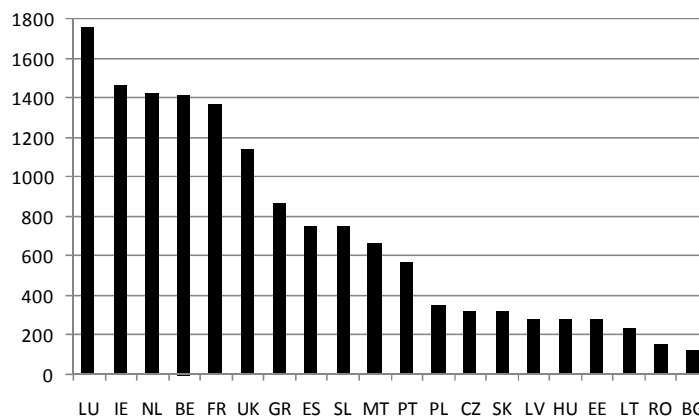
Dans le secteur de l'industrie et des services en 2007, le salaire moyen mensuel brut perçu était de 3350 € en Allemagne, 2701 € en France et 1824 € en Espagne. Les salaires mensuels moyens les plus élevés sont au Danemark (4 430 €) et au Royaume-Uni (3 837 €), en 2007. Les plus faibles sont pour les nouveaux états membres tels que la Bulgarie avec 218 € et la Roumanie avec 402 € (EUROSTAT, 2010).

2.3.2. Les salaires minimum et les bas salaires

Sur les 27 pays constituant l'Union européenne, sept n'ont pas fixé de salaire minimum obligatoire. L'Allemagne en fait partie.

Graphique 13 : Salaires minimum bruts en Europe

En euros/mois, en 2011



Source : Eurostat

On considère comme employés à bas salaires ceux dont le salaire horaire est inférieur aux deux tiers du salaire horaire médian (Caroli et al 2009). Ils sont environ 7% d'après ces auteurs en France, contre près de 30% (et jusqu'à 50% dans le secteur de la viande) en Allemagne. Cette différence est en grande partie liée à l'existence d'un salaire minimum en France, alors que son absence dans certains secteurs en Allemagne a été la porte ouverte à l'existence de travailleurs à bas salaires. D'autres pays, tels que l'Espagne, ont aussi instauré des salaires minimum, mais à des niveaux plus faibles, relativement au salaire moyen, qu'en France (rapport entre salaire minimum et salaire moyen de 68% pour la France et de 32% pour l'Espagne) (Caroli et al 2009). Les différences de législations nationales en matière de droit du travail et de protection sociale expliquent aussi ces écarts. La protection des salariés est plus forte en France qu'elle ne l'est en Allemagne, aux Pays-Bas ou au Danemark (d'après l'OCDE). Le degré d'intervention de l'Etat est aussi déterminant dans les conditions de travail.

2.4. Coût du travail

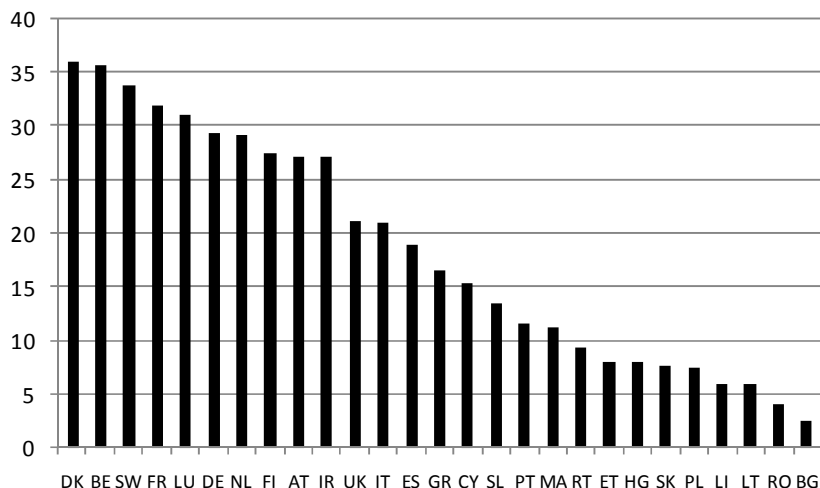
La réglementation et le contexte national influencent fortement les stratégies des entreprises, en matière de politique salariale en particulier.

On considère comme coût du travail pour une entreprise l'ensemble des postes comprenant le salaire brut, les charges sociales patronales, les frais de formation professionnelle et autres dépenses telles que les coûts de recrutement, les dépenses en vêtement de travail et

des charges sociales considérées comme des coûts salariaux après avoir retiré les subventions reçues (EUROSTAT, 2009). Il est généralement exprimé en coût horaire.

Graphique 14 : Coût horaire de la main-d'œuvre, dans l'industrie et les services

En euros/h, en 2008



Source : Ifip d'après Eurostat

Le graphique 14 présente le coût horaire moyen dans les pays membres de l'UE en 2008. Le Danemark, la Belgique et la Suède possèdent les coûts horaires de main-d'œuvre les plus élevés de l'UE. Au contraire, la Bulgarie, la Roumanie, la Lettonie et la Lituanie détiennent les coûts les plus faibles. Plus spécifiquement, du point de vue du secteur de l'industrie, le Danemark a le coût de main-d'œuvre le plus élevé d'Europe avec 36,11 €/h en 2007 (EUROSTAT, 2010). La France est à 31,97 €/h. Ce coût peut se décomposer comme suit :

- 66,8% du coût horaire constitue le salaire brut de l'employé
- 30% correspond à la part de charges patronales
- 3,2% pour les autres coûts

La France détient le pourcentage de charges patronales dans le coût horaire le plus important de l'UE, après la Belgique (34,5%) et la Suède (30,7%).

Quant à la part des salaires constituant le coût horaire, le Danemark détient le pourcentage le plus élevé avec 85,8%, suivi du Luxembourg (84,7%), soit environ 20 points de plus qu'en France. Ces pays ont donc une part de charges patronales moins élevée qu'en France. Ces écarts sont en partie liés aux modalités d'imposition et de financement des dépenses sociales (via l'impôt sur le revenu ou la TVA dans certains pays).

2.5. Les spécificités du marché français du travail

En France les accords de branche sont généralement étendus à l'ensemble du secteur et par conséquent contraignants pour l'ensemble des salariés, au contraire de l'Allemagne et du Danemark.

D'après Eve Caroli (2009), au niveau de l'entreprise, les syndicats sont faibles et souvent divisés, mais au niveau de la branche, la négociation collective est très présente. Le taux de syndicalisation serait de 8% en France (le plus faible taux de l'OCDE), mais 90% des employés sont couverts par un statut légal et régulé, valable pour l'ensemble des entreprises d'un secteur, à travers la procédure d'extension des accords. Ceci explique pourquoi face à la pression de la concurrence, selon les auteurs (Caroli et al 2009), les entreprises

françaises ont moins de marges de manœuvre pour réduire les salaires. Elles se sont plutôt adaptées en tentant d'accroître la productivité, l'automatisation et la flexibilité et en ayant recours à de la main-d'œuvre qualifiée. Il apparaît alors que la part des bas salaires est restée relativement stable dans les entreprises françaises de l'agroalimentaire, malgré une pression croissante.

Le recours à une main-d'œuvre étrangère est assez réduit en France pour les industries de la viande (3,3% des salariés sont de nationalité étrangère en 2006, 6,6% sont nés à l'étranger).

Le modèle français est renforcé dans l'industrie agro-alimentaire par un poids important de la négociation collective et une bonne structuration professionnelle (Caroli et al 2009). Les conventions collectives définissent les taux de salaire minimum et leur évolution, les primes et le partage des bénéfices qui concernent les salariés permanents. L'instauration d'un temps de travail à 35h en France a conduit à une modération des salaires (Caroli et al 2009). En effet, les salaires n'ont pas été augmentés pendant deux années consécutives pour maintenir les salaires mensuels, tout en réduisant le temps de travail.

En France, un travailleur en contrat à durée déterminée, aura une prime de précarité de 10% en fin de contrat, plus 10% pour les congés payés.

L'existence de nombreuses structures de concertations et de régulation (CPAM, MSA, Organismes de formation...) sur l'ensemble des sujets relatifs aux conditions de travail (santé, sécurité, formation, conditions de travail, ressources humaines...), fournissent un outil de protection des salariés. Au Danemark et au Pays-Bas, la régulation et la concertation jouent aussi un rôle majeur dans le marché du travail. Ce n'est pas le cas en Allemagne, où la régulation de branche est plus hétérogène en fonction des secteurs (Caroli et al 2009). Ainsi, notamment dans le secteur de la viande, certaines entreprises se sont retirées des conventions collectives. En Allemagne, les conventions collectives sont étendues à l'ensemble des salariés si les entreprises adhérentes aux organisations signataires de la convention représentent au moins 50% de l'effectif total de la branche (voir Infra).

L'ordonnance du 5 février 1982 a introduit une meilleure protection du travail temporaire en France et en particulier l'égalité de traitement avec le travail permanent au sein d'une entreprise. Cette ordonnance appelle aussi à limiter le recours à ce type de contrat. La réglementation française dans ce domaine a constitué une source d'inspiration pour la Directive européenne 2008/104 relative au travail intérimaire.

Partie 2 : Conditions de travail en Allemagne

1. Les industries d'abattage-découpe de porc en Allemagne

1.1. Un secteur très concentré

Le secteur de l'industrie de la viande offre de nombreux emplois en Allemagne, avec plus de 194 000 personnes employées en 2007 (source Commission 2010).

Le secteur de transformation de la viande, hors abattage, concerne 60 000 employés et le secteur de l'abattage de porc et bœuf emploie près de 18 000 personnes, dans 175 entreprises, pour un chiffre d'affaires total de 12,5 milliards d'euros, en 2008 (Eurostat 2010). L'industrie de la viande rouge compte environ 90 000 personnes. Toutefois depuis 2008, le secteur a connu de nombreux changements et concentrations conduisant à une réduction du nombre d'entreprises alors que la production s'accroissait.

Le secteur de l'abattage de porc est dominé par de grands leaders : Tönnies, Vion et Westfleisch qui réalisent respectivement 23, 17 et 11% des abattages nationaux, en 2010. Les quatre premiers opérateurs réalisent plus de 60% des abattages de porcs en Allemagne.

Tableau 2 : Activité et emploi des leaders allemands de l'abattage-découpe de porc en 2010

	Abattage (millions de têtes)	CA 1000€	Employés
Tönnies	15,3	4300	7600
Vion (+ Moxsel)	10,7	3700	5200 (>8000 en additionnant les filiales)
Westfleisch	6,7	1930	1960
D&S (Danish Crown)	3,45	600	1300
Vogler, Luckau	1,7	380	700
Boseler	1,39	230	620

Source : Ifip d'après AFZ

1.2. L'emploi de personnel étranger est très répandu

Les entreprises allemandes de l'abattage-découpe se caractérisent par le recours massif à de la main-d'œuvre étrangère, rendu possible par l'encadrement du marché du travail (voir infra). Ces étrangers sont des travailleurs détachés souvent originaires d'Europe centrale ou de l'Est. Ils sont recrutés dans leurs pays d'origine par des sociétés d'intérim qui les mettent à disposition des industries allemandes. Ils travaillent par conséquent en prestation de service sans faire partie intégrante des effectifs de l'entreprise.

Tönnies utilise fortement ce type d'emploi, de même que D&S (tableau 3).

Il est intéressant de souligner qu'une des filiales allemandes de Danish Crown, basée à Oldenburg, serait, selon le NGG (Nahrung-Genuss-Gaststätten, syndicat allemand de l'alimentation et de la restauration), l'entreprise qui emploierait le plus de main-d'œuvre étrangère. Cette situation fait partie intégrante de la stratégie du leader danois qui délocalise

une partie de sa production porcine en Allemagne pour y bénéficier de coût de main-d'œuvre réduit par rapport au coût bien supérieur observé au Danemark, en raison notamment de l'existence d'un salaire minimum et de conventions collectives dans le secteur de la viande.

Le recours à de la main-d'œuvre étrangère est plus limité chez Vion, bien que variable selon les sites, de même que chez Westfleisch.

Tableau 3 : Importance de la main-d'œuvre d'Europe de l'est dans quelques entreprises allemandes importantes en viande de porc

Estimation du syndicat NGG, réalisée en 2007 et révisée en 2009

Société	Localité	Total employés	Dont Européens de l'est	Comité d'entreprise	Accord collectif	Nationalités
Tönnies	Rheda-Wiedenbrück	2 200	90%	N	N	H, PL, CZ, SK, Lit, RO, RUS
Vion	Lingen	300	40%	O	O	L, RO
Vion	Emsteck	630	40%	O	O	H, PL
Vion	Holdorf	52	90%	N	N	RO
Vion	Perleberg	270	33%	O	O	RO, PL, SK
Vion	Zeven	250	36%	O	O	PL
Westfleisch	Hamm	1 150	86%	O	O	PL évolution vers RO
Westfleisch	Lübbecke	680	74%	O	O	PL évolution vers RO
Westfleisch	Paderborn	560	54%	O	O	PL évolution vers RO
Westfleisch	Coesfeld	550	46%	O	O	PL évolution vers RO
D&S	Essen	1 200	84%	N	N	H, PL, CZ, SK, Lit
Danish Crown	Oldenburg	185	92%	N	N	PL

Source: Syndicat NGG par enquêtes dans les entreprises

L'entreprise Westfleisch a mis en place des accords collectifs. Elle évoque la question du salaire minimum dans son rapport annuel. En 2010, 90,9% des salariés y étaient couverts par une convention collective (source : rapport 2010 sur la durabilité de Westfleisch). Depuis le 1^{er} mai 2011, un salaire minimum a été négocié de 7,79 € brut par heure travaillée, contre 7,5 € précédemment. Pour pouvoir répondre aux variations saisonnières de production, l'entreprise précise avoir recours à des contrats de service, probablement prestation réalisée par des travailleurs étrangers à partir de sociétés d'intérim basées dans les pays de l'est de l'UE. Le niveau de rémunération de ces travailleurs en prestation n'est toutefois pas connu. Le syndicat NGG conteste en effet l'application de ce niveau de salaire minimum aux travailleurs étrangers, qui sont nombreux dans certains sites de Westfleisch.

2. L'absence de conventions collectives et de salaires minimum dans le secteur de la viande

2.1. Le manque de convention collective...

L'activité économique et le droit du travail en Allemagne se caractérisent par une séparation stricte entre les responsabilités de l'Etat et celles de la négociation collective, qui relève des partenaires sociaux (Freyssinet 2011).

D'un point de vue historique, Czommer (2008) explique le manque de convention collective en Allemagne par l'existence, après la seconde guerre mondiale, d'une multitude de petites entreprises très concurrentielles avec des produits très proches de l'une à l'autre. Le profit

maximal était recherché par certaines au détriment de la poursuite d'intérêts communs à l'ensemble du secteur, dans le domaine des conditions de travail et des salaires par exemple, à travers des associations ou des conventions collectives. L'objectif des employeurs a donc plutôt été de mettre en place des règles du travail les plus flexibles possibles compatibles avec les spécificités de leur entreprise (Czommer 2008). Face à cette fragmentation des entreprises et à ces comportements, les syndicats de travailleurs ont eu des difficultés à se mettre en place.

La part des salariés couverts par un accord collectif est passée de 90% en 1990 à 65% en 2006. Dans le secteur de l'abattage de porc, Tönnies qui représente près du quart de l'activité allemande n'a pas mis en place de convention collective, de même que D&S et contrairement à Westfleisch.

L'adoption de conventions collectives d'application générale, à l'ensemble d'un secteur, s'avère particulièrement difficile dans le secteur allemand de la viande, en raison de l'absence, dans certains Länder, d'organisation patronale qui aurait l'autorité de négocier avec les syndicats de travailleurs (NGG) (Beile et alii 2007).

2.2. Et l'absence de salaire minimum

L'autonomie par rapport à l'Etat est aussi très forte dans le domaine de la rémunération salariale, les syndicats et le patronat allemand souhaitant que la négociation collective domine, par rapport à l'imposition du niveau de rémunération par les pouvoirs publics.

Actuellement, il n'existe pas en Allemagne de salaire minimum interbranche imposé par la loi. Dans certains secteurs représentant environ 4 millions de salariés (bâtiment, travaux publics, aides soignantes, nettoyage industriel ou intérimaire), un salaire minimum a été instauré à partir de la négociation entre syndicats et patronat, mais sans intervention des pouvoirs publics. Près de 5 millions de personnes gagneraient moins de 8,5 euros bruts par heure, dont plus de 1 millions moins de 5 euros brut et 2,4 millions entre 5 et 7,5 euros bruts (Institut de recherche allemand DIW).

L'absence de conventions collective étendue à l'ensemble du secteur, dans l'industrie de la viande en Allemagne, permet aux entreprises d'employer des travailleurs à des salaires inférieurs aux taux habituellement rencontrés dans l'industrie. C'est l'absence d'extension légale des accords collectifs qui rend difficile l'instauration d'un salaire minimum dans l'abattage-découpe de viande (G Bosch, C Weinkopf, 2008 et Caroli 2009).

Pourtant, la mise en place de salaire minimum serait possible d'un point de vue réglementaire et est effectif dans d'autres secteurs. Pour prévenir le dumping social le syndicat NGG demande l'utilisation de ces possibilités réglementaire et l'introduction d'un salaire minimum dans l'industrie de la viande.

Les freins à l'introduction d'un salaire minimum dans le secteur de la viande semblent être liés plutôt à une volonté politique et de certaines entreprises pour qui la situation actuelle de bas salaires est tout à fait satisfaisante, en particulier dans un contexte de forte concurrence européenne et mondiale.

2.3. La possibilité réglementaire d'introduire un salaire minimum

Toutefois depuis 2009, le gouvernement a la possibilité d'imposer une rémunération minimale dans un secteur, lorsque des abus y sont constatés.

En effet, la loi Mindestarbeitsbedingungssetzung « MiArbG » de 1952 a été révisée en 2009. La nouvelle version permet d'introduire un salaire minimum y compris dans les secteurs où moins de 50% des salariés sont couverts par un accord salarial. Une commission, composée de représentants du gouvernement et d'organisations de salariés est chargée d'enquêter sur les abus sociaux dans certains industries (difficultés sociales, distorsions). En cas d'abus, un

comité peut fixer un salaire minimum, qui peut être étendu, de manière obligatoire à l'ensemble du secteur, par un décret du gouvernement, y compris pour les travailleurs étrangers, que leur employeur soit une entreprise allemande ou non. En théorie donc, et cela aussi pour l'industrie de la viande, l'application d'un salaire minimum pour l'ensemble d'un secteur est possible. Actuellement la loi MiArbG ne s'applique pas pour le secteur de l'industrie de la viande. Un salaire minimum a ainsi été introduit dans le secteur du bâtiment. D'après le syndicat NGG, ce secteur d'activité étant réparti sur l'ensemble du territoire allemand il a été plus aisé pour les syndicats de mobiliser les pouvoirs publics et l'opinion publique. Cela n'a pas été le cas dans l'industrie de la viande.

Des réflexions ont toutefois lieu en Allemagne sur l'évolution de la réglementation relative au salaire minimum et à l'harmonisation des règles sociales en UE. Il s'agit d'une question très politique outre Rhin. Le parti social démocrate défend en effet la mise en place d'un salaire minimum, alors que le CDU/CSU était traditionnellement plus réservé. Les libéraux du FDP y sont opposés. La CDU de la Chancelière Merkel était surtout contrainte par l'accord passé avec le FDP qui comprenait une clause selon laquelle le salaire minimum ne serait pas instauré.

Toutefois les prochaines élections législatives, prévues en 2013, pourraient modifier la situation, des évolutions étant peu probables avant. Des projets de la CDU concernant la fixation d'un salaire minimum, à 8,50 €/h, seraient en préparation, notamment pour le secteur de la grande distribution et pour les secteurs dans lesquels il n'existe pas de convention collective. Ces éléments ont fait l'objet de discussions au Congrès de la CDU en novembre 2011. Il n'y a toutefois pas de consensus au sein du parti. Certains préféreraient que le niveau du salaire minimum soit décidé dans le cadre des négociations salariales dans chaque entreprise, mais pas au niveau général par le législateur, arguant que cela irait à l'encontre de l'indépendance des syndicats. Ces tentatives ont été saluées par la Commission européenne, favorable à l'harmonisation sociale au sein de l'Union européenne. Par ailleurs, selon un sondage réalisé en novembre 2011, 86% des Allemands seraient favorables à l'introduction d'un salaire minimum. Le parti FDP y est en revanche toujours opposé.

Lié à l'accord avec le FDP, la chancelière pourrait instaurer une sorte de plancher salarial, précisant qu'aucun Allemand ne pourrait gagner moins d'un niveau de salaire à définir. Le montant serait décidé par une commission de partenaires sociaux, à partir de la référence du salaire du travail intérimaire (7,79€/h à l'ouest et 6,86 € brut/h) et non par le gouvernement pour répondre à la critique d'une remise en cause de la liberté du marché du travail allemand. Cette mesure s'appliquerait dans les secteurs où il n'y a pas d'accords sur les salaires.

La CDU a ainsi adopté une motion appelant à la mise en place d'un salaire minimum qui serait négocié par les partenaires sociaux dans chaque branche. Le seuil limite en deçà duquel aucun salaire ne pourrait descendre concernerait les secteurs dans lesquels il n'y a pas de convention collective définissant de salaire minimum.

2.4. L'effet sur les conditions de travail et les salaires dans l'industrie de la viande

L'absence de convention collective en Allemagne dans le secteur de la viande nivelle les conditions de travail par le bas et peut inciter au dumping social pour gagner en compétitivité par rapport aux concurrents nationaux et étrangers. Chaque entreprise est alors libre de proposer les conditions de travail qu'elle souhaite, sans protection des salariés par une convention collective applicable à toutes les entreprises. Des dérives en matière de durée du travail (12 heures de travail consécutives), de congés, de logement peuvent ainsi avoir été observées dans certains abattoirs (Lorscheid et al). Certains témoignages recueillis dans des

entreprises font état de durée de travail de 45 à 60 heures par semaine (contre 37,5 pour un salarié allemand), 6 jours sur 7, sans que cela entraîne de revalorisation salariale.

Les années 1990 ont été marquées par un recours de plus en plus important à ces bas salaires, beaucoup d'entreprises ayant alors quitté les accords de secteurs, le nombre de conventions collectives a alors baissé.

Ce serait en Allemagne que les conditions de travail seraient les plus difficiles (Caroli, 2009), conférant un avantage comparatif sur le coût du travail et sa flexibilité aux entreprises allemandes.

Le tableau 4 donne les salaires relevés par l'Office fédéral allemand de statistiques. Il s'agit des salaires horaires bruts (hors charges patronales) pour toutes les catégories d'emplois, ouvriers, employés et cadres, y compris le traitement des chefs d'entreprise. Les charges correspondant au travail des intérimaires ne sont pas couvertes par ces chiffres puisqu'il ne s'agit pas de salaires.

De 2003 à 2009, les rémunérations des salariés directs des industriels ont légèrement reculé de 14,76 à 14,26 euros dans le secteur de l'abattage-découpe, où le recours à la main-d'œuvre intérimaire est le plus important. Pendant ce temps, il augmentait de 13,30 à 14,37 euros (+8%) dans celui de la transformation des viandes, contre une hausse de 13% tous secteurs économiques confondus. On peut en conclure que l'existence de travailleurs étrangers expatriés, à rémunération très faible, exerce aussi une pression sur la rémunération de tous les salariés du secteur.

Tableau 4 : Evolution des salaires horaires dans l'industrie de la viande

	1999	2002	2003*	2005*	2009*
Abattage	12,43	13,55	14,76	14,49	14,26
Ab. hors volaille					15,25
Ab. Volailles					12,58
Transformation	11,20	11,80	13,30	13,40	14,37
Ensemble					14,33

* Depuis 2003, y compris traitement des chefs d'entreprise
Salaires bruts (charges sociales patronales exclues)

Source : Destatis (Office fédéral allemand de statistiques)

3. Le recours aux travailleurs détachés

3.1. La réglementation sur le travail détaché

3.1.1. La loi sur les travailleurs détachés « Arbeitnehmer-Entsendegesetz » (AEntG)

Cette loi prévoit l'application de conventions collectives déclarées d'application générale aux travailleurs détachés dès lors qu'elles interviennent dans les secteurs cités par la loi. En 2010, six secteurs de l'économie étaient concernés par ce type d'extension : construction, peinture, toiture, travaux électriques, travaux de nettoyage, courrier, représentants au total près de 1,8 millions d'employés.

Des niveaux de salaires horaires minimum ont été établis, compris entre 6,36 et 12,5 € brut. En avril 2009, l'ajustement de la loi AEntG a rendu éligibles à la définition d'un salaire minimum six nouveaux secteurs de l'industrie (soins aux personnes âgées, services de

sécurité, extraction, blanchisserie, déchets, formation professionnelle), ce qui ne signifie toutefois pas qu'un salaire minimum soit réellement appliqué (FEBEV 2010), sans y inclure le secteur de la viande.

Actuellement le secteur de l'industrie de la viande n'est pas couvert par cette loi, même si l'extension à d'autres secteurs n'est pas exclue, mais surtout ne dispose pas de convention collective d'application générale, indispensable pour l'application de cette loi. Toutefois, la fixation d'un salaire minimum dans le cadre de cette loi suppose qu'au moins 50% des employés du secteur soient couverts par un accord sur les salaires (Tarifvertrag), ce qui n'est pas le cas dans l'industrie de la viande.

3.1.2. Loi AÜG : adoptée en 1972 et révisée en 2004.

L'Allemagne prévoit l'encadrement du travail temporaire (en prestation de service). Cette loi prévoit l'instauration d'une relation durable entre une entreprise « prêteuse » de main-d'œuvre et le salarié. La loi Hartz II de 2002 a introduit une modification de la loi AÜG en supprimant le principe de non synchronisation : l'égalité de traitement concernant les conditions de travail (dont les salaires) entre les travailleurs temporaires et les travailleurs permanents de l'entreprise utilisatrice a été imposée. Certaines dérogations ont toutefois été décidées dans le cadre de conventions collectives. Ces dérogations ont été très largement utilisées, puisque cette loi n'est manifestement pas mise en œuvre en Allemagne dans le secteur de l'abattage-découpe de viande, selon le collectif anti-dumping social. C'est sur ce point d'égalité de traitement que la législation allemande devait se conformer au droit européen (article 5 de la Directive 2008/104), alors que l'exigence de flexibilité du travail, permis par les nombreuses dérogations, primait sur la sécurité des travailleurs intérimaires en Allemagne. Il s'en est suivi une harmonisation sociale européenne en ce qui concerne le travail intérimaire. La loi allemande, visant la mise en conformité avec la Directive de 2008, a été adoptée à l'unanimité au Bundestag le 24 mars 2011. La main-d'œuvre temporaire allemande obtient ainsi de meilleures conditions de travail, ce qui oblige le droit allemand à favoriser la protection des travailleurs plutôt que le principe de flexibilité du travail. C'est le principe de « Flexicurité » souvent énoncé par les instances européennes. La directive prévoit néanmoins une dérogation au principe d'égalité de traitement dans le cas d'une convention collective, si elle n'est pas mise en œuvre abusivement et si elle garantit aux travailleurs intérimaires une protection globale. Les témoignages relevés indiquent les nombreux abus dans les industries de la viande en Allemagne.

3.2. L'utilisation des travailleurs détachés

Les entreprises allemandes utilisent ainsi de la main-d'œuvre en contrats de détachement, c'est-à-dire salariés d'entreprises étrangères et prestataires de services pour des entreprises allemandes, et ce notamment depuis l'élargissement de l'Union européenne.

Depuis l'adhésion des pays d'Europe centrale et orientale en mai 2004, des entreprises de ces pays peuvent envoyer leurs employés en Allemagne, aux conditions de travail du pays d'origine (Beile et al). Elles agissent ainsi comme des sous-traitants (rendu possible par la directive européenne sur la prestation de service qui traite notamment du détachement des travailleurs) et la liberté des services, dans le cadre du traité établissant l'UE, articles 49-55. Les salaires horaires de ces travailleurs peuvent alors être inférieurs à 5 €, contre plus de 10 € pour les travailleurs allemands (Czommer 2008). En plus des salaires réduits, les règles en matière de droit du travail et de protection sociale sont bien moins bien respectées dans le cas de travailleurs détachés (Markus Deggerich, 2004). Il revient dans ce cas aux autorités du pays d'origine des travailleurs de contrôler la légalité de tels emplois (Beile et al).

Ce type de main-d'œuvre pourrait légalement être utilisé dans les autres pays européens, mais pas à de tels salaires, en raison de l'existence de conventions collectives et de salaires

minimum. La fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme (EFFET) estime en effet que lorsque « *la libre circulation des travailleurs n'est pas complétée par une politique sociale européenne, qui offre une protection efficace aux travailleurs migrants* », on aboutit aux situations observées actuellement dans certaines entreprises d'abattage-découpe allemandes (bas salaires, conditions de travail difficiles, logements insalubres).

Le recours à ce type de main-d'œuvre est croissant depuis le début des années 2000, puisque le nombre de travailleurs affiliés à la Sécurité sociale diminue. Il a baissé de 21 000 dans le secteur de la viande entre 2003 et 2009, alors que la rémunération moyenne dans le secteur de la viande diminue dans le même temps.

Les conséquences de l'emploi de ces travailleurs ne sont pas négligeables pour les travailleurs allemands dont certains se retrouvent au chômage, après que des étrangers aient été affectés leur emploi, pour des raisons de réduction des coûts (Deggerich, 2007). 26 000 personnes auraient perdu leur emploi entre 2001 et 2005 dans le secteur de la viande, d'après le NGG (Lorsheid et Al).

D'après le tableau suivant, malgré le fort accroissement de l'activité dans le secteur de l'abattage des animaux (+25% au total de 2000 à 2008), l'industrie de la viande a perdu, en 10 ans, près de 35 000 emplois de salariés cotisant à la sécurité sociale.

**Tableau 5 : Employés à assurance sociale obligatoire
(abattage et transformation de la viande)**

		Total général	Total Branche	Dont Allemands	Dont Etrangers
Classification de 1993	1999	27 482 584	189 456	174 763	14 609
	2000	27 825 624	187 317	172 645	14 631
	2001	27 817 114	177 258	163 135	13 934
	2002	27 571 147	179 021	164 400	14 733
Classification de 2003	2003	26 954 686	175 005	160 699	14 203
	2004	26 523 982	170 444	156 045	14 330
	2005	26 178 266	166 620	151 561	15 005
	2006	26 354 336	163 332	148 414	14 848
	2008	27 457 715	161 434	145 233	16 143
Classification de 2008	2008	Id.	150 860	135 355	15 452
	2009	27 380 096	144 880	129 670	15 167

Changement de classification en 2003 : pas d'effet sur la branche

Changement de classification en 2008 : certaines activités sont traitées dans une autre rubrique, ce qui se traduit par une différence de 10 574 emplois en 2008, année traitée selon les deux nomenclatures pour comparaison

Source : Bundesagentur für Arbeit (Agence fédérale du travail)

Le recours aux travailleurs détachés est encadré dans l'UE par la directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et la directive 2008/104/CE du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire.

Une des seules voies pour limiter le recours aux travailleurs détachés dans le secteur de la viande serait l'instauration par les autorités allemandes d'un salaire minimum. En effet, compte tenu de la législation actuelle, l'application de normes minimales de protection sociale aux travailleurs détachés, réduisant alors leur intérêt pour les entreprises allemandes, supposerait l'extension de l'AEntG au secteur de l'industrie de la viande et l'adoption d'une convention collective d'application générale, ce qui paraît compromis d'après les éléments précédemment cités, et comme le déclare le NGG (syndicat allemand de l'alimentation).

3.3. La phase de transition relative à la libre circulation des travailleurs d'Europe de l'est

Lors des négociations d'élargissement de l'UE aux nouveaux Etats-membres, le chancelier Gerhard Schroder avait obtenu une clause, d'une durée de 7 ans, limitant le libre mouvement des personnes en provenance des anciens Etats membres, pour travailler en Allemagne. Ceci avait pour objectif d'éviter l'arrivée massive de travailleurs à bas salaires sur le marché du travail allemand. Toutefois la liberté des services faisait partie des accords d'adhésion. L'accès au marché allemand (ainsi qu'au marché autrichien) a donc été limité jusqu'au 30 avril 2011 pour les travailleurs issus des 8 pays ayant adhéré en 2004 et jusqu'au 31 décembre 2013 pour la Roumanie et la Bulgarie, ayant adhéré le 1^{er} janvier 2007. La Bulgarie et la Roumanie, alors que 10 pays de l'UE-15 leur limitent toujours l'accès à leur marché du travail, ont demandé à la Commission européenne l'avancée de cette date d'ouverture de tous les marchés du travail. Le 7 décembre 2011, l'Allemagne a toutefois précisé que l'accès au marché du travail allemand serait toujours restreint pour les Bulgares et les Roumains jusqu'à fin 2013. Des assouplissements devraient être trouvés pour les travailleurs diplômés.

La Commission européenne (Direction à l'emploi et aux affaires sociales) ne s'attend pas à un afflux massif de travailleurs des huit pays vers l'Allemagne ou l'Autriche. D'un point de vue global pour l'économie, la Commission estime que l'arrivée de ces travailleurs sur le marché du travail de l'ouest est positif et même, source de croissance et sans effet baissier sur le niveau global des salaires, ni impact négatif sur le niveau du chômage dans les pays de l'ex UE-15. Une étude réalisée pour la Commission européenne a estimé les futurs flux de travailleurs de l'UE-8 vers l'UE-15. Ils pourraient s'établir à 200 000 personnes par an entre 2011-2013 après l'ouverture de l'Allemagne et l'Autriche, mais baisseraient à 150 000 par an en 2015 et moins de 100 000 d'ici 2020. Cette étude a montré que pour l'Allemagne l'arrivée de travailleurs d'Europe de l'est pourrait, dans le scénario d'immigration la plus forte, entraîner une hausse du PIB allemand de 1,16%, une baisse du salaire moyen de 0,4% et une faible augmentation du chômage de 0,2%.

La Commission reconnaît toutefois que l'évaluation du flux de travailleurs de l'est vers l'ouest n'est pas complète si l'on n'intègre pas les travailleurs temporaires et saisonniers. En 2009, d'après la Commission, environ 285 000 travailleurs détachés viennent de l'UE-10, en particulier de Pologne, pour travailler dans l'UE-15, en particulier en Allemagne. Ces chiffres seraient toutefois en baisse depuis 2007, tous secteurs économiques confondus. Les travailleurs saisonniers seraient environ 300 000 employés en Allemagne, sur la base d'accords bilatéraux.

Face à ces contraintes sur la libre circulation des travailleurs, des entreprises des nouveaux Etats membres ont pu proposer un service de travail détaché à des entreprises de l'ouest. Alors que la législation européenne sur la libre circulation des travailleurs impose que ceux-ci soient employés aux mêmes conditions que les travailleurs locaux, excluant ainsi le risque de dumping social, les travailleurs détachés, dans le cadre de la réglementation européenne, sont employés aux conditions de leur pays d'origine. Il y a donc finalement une certaine contradiction entre la volonté des autorités allemandes de limiter l'accès des Européens de l'est à leur marché du travail et le recours massif de certaines entreprises aux travailleurs détachés pour contourner ces restrictions et embaucher une main-d'œuvre à bas salaire.

La situation est complexe. Mêlant les règles et pratiques propres à l'Allemagne à la réglementation européenne plus ou moins contraignante, avec sa transcription en Allemagne, elle entretient une confusion sur le statut des travailleurs étrangers (intérimaires, détachés) qui permet aux industriels qui les utilisent de les payer au minimum.

Partie 3 : Conditions de travail en Espagne

1. L'abattage-découpe de porc en Espagne

1.1. Présentation de l'industrie de la viande de porc espagnole

1.1.1. L'industrie de la viande en Espagne

Selon CONFECARNE (Confédération des Organisations d'Entreprises du Secteur de la Viande d'Espagne), l'industrie de la viande en Espagne fait partie des cinq premiers secteurs d'activité industrielle les plus importants du pays, derrière l'industrie automobile, pétrolière, la production et la distribution d'énergie électrique et l'industrie chimique. CONFECARNE compte 1 000 entreprises associées qui emploient environ 45 000 personnes. Les compagnies associées à cette confédération réunissent 75% de la production nationale de charcuteries, 79% du jambon sec, plus de 90% de la production nationale de charcuterie ibérique, 70% des abattages nationaux de porc et 60% des abattages totaux de bovins.

Plus de 3 000 PME (petites et moyennes entreprises) réparties sur tout le territoire font parties de l'industrie de la viande. Ce secteur est composé de 703 sites d'abattage, 2 370 salles de découpe et 4 505 usines d'élaboration des produits (CONFECARNE, 2010). Selon AICE, l'Association des Industriels de la Viande en Espagne (2010), chaque entreprise emploie 11 personnes en moyenne.

Ce secteur d'activité est le premier de toute l'industrie espagnole de l'alimentation et des boissons, représentant un chiffre d'affaires (CA) de plus de 19 milliards d'euros en 2009, soit 20% du secteur de l'alimentation, 2% du PIB national et 14% du PIB du secteur industriel espagnol.

Les 80 000 employés de ce secteur occupent 20% des emplois totaux de l'industrie alimentaire espagnole.

D'après AICE (2010), l'industrie de la viande exporte à travers le monde une valeur de 2,5 milliards d'euros avec une balance commerciale positive et un taux de couverture de plus de 200%. Cependant la crise financière de 2008 a touché ce secteur porteur de l'économie espagnole. Ceci s'est traduit par une restriction de l'accès au crédit, la baisse de consommation des produits carnés, la diminution des exportations et la guerre des prix entre la grande distribution et les transformateurs. Finalement, en 2009, les industriels de la viande ont vu leurs marges diminuer sur le marché intérieur. Quant à l'export, le prix de la carcasse de porc étant supérieur en Espagne à celui des autres pays de l'UE, les entreprises exportatrices ont connu des difficultés de vente (CONFECARNE, 2010)

La concentration financière des entreprises d'abattage-découpe de porc est plus réduite en Espagne qu'en l'Allemagne ou en France. Les dix premières entreprises réalisent moins de la moitié des abattages nationaux en 2010.

Tableau 6 : Les dix premières entreprises espagnoles d'abattage porcin en 2010

Groupes	Porcs abattus (milliers de têtes)	Part de l'activité nationale
Grupo Vall Companys	2 200	5,7
Grupo Batallé-Juia (NORFRISA)	2 000	5,2
Jorge, S.A (grupo Samper)	1 730	4,5
ElPozo Alimentacion, S.A	1 700	4,2
Frigorificos Costa Brava, S.A	1 350	3,5
FAMADESA	1 050	2,7
Ind. Carnicas Oriente Piqueras, S.A	1 000	2,6
Carnicas Sola	1 000	2,6
Carnicas Toni Josep	950	2,5
Grupo Terfrisa	950	2,5
Top 10	13 894	34
Total Espagne	40266	100

Source IFIP d'après entreprises

Quatre entreprises ont une activité supérieure à 2 millions de porcs abattus par an, ce qui ne représente toutefois que 6% de l'activité nationale.

Les dix premières entreprises d'abattage espagnoles sont des sociétés privées et pour six d'entre elles, les capitaux sont familiaux. Une ou plusieurs personnes de la famille gèrent l'entreprise. Pour les 4 restantes, deux d'entre elles ont de multiples actionnaires qui peuvent être des banques, des usines de salaison ou encore des personnes. Pour les deux dernières, ce sont des personnes devenues actionnaires majoritaires qui gèrent l'entreprise mais cette gestion s'apparente à une entreprise familiale.

Cependant, aucune généralité ne peut être faite car par exemple pour INCARLOPSA (8^{ème} plus grand producteur de viande de porc en Espagne), entreprise à capitaux majoritairement familiaux, des entreprises de la grande distribution sont devenues actionnaires de certains sites de production de l'entreprise familiale.

Parmi les 20 groupes les plus importants en viande de porc, on trouve trois coopératives qui sont classées en 14, 15 et 17^{ème} position.

1.1.2. La localisation géographique de la production porcine

La Catalogne est la principale région productrice, exportatrice et importatrice de viande porcine. C'est la communauté autonome espagnole où le secteur de l'industrie de la viande est le plus développé. D'ailleurs, les trois premières entreprises espagnoles de production porcine sont catalanes et sur les 10 premières, 6 sont implantées dans cette communauté autonome.

En 2009, les abattages catalans ont été de près de 17 millions de têtes (d'après Agencia de Proteccio de la Salut), soit près de 43% de l'abattage total national.

En Espagne, il existe trois sites d'abattage dont le volume d'activité est compris entre 40 000 et 50 000 porcs par semaine dont deux sont des abattoirs prestataires de service, c'est-à-dire qu'ils facturent l'abattage des porcs aux propriétaires des animaux. Les autres sont de plus petits outils avec une production comprise entre 20 000 et 30 000 porcs abattus par semaine.

Trois entreprises abattent entre 45 000 et 50 000 porcs par semaine, car elles possèdent plusieurs sites d'abattage. A titre de comparaison, les leaders européens tels que Tönnies Fleish ou Danish Crown abattent respectivement 150 000 et 95 000 porcs par semaine. Le leader français, Cooperl, abat 45 000 porcs par semaine.

1.1.3. Liens entre l'amont et l'aval de la filière

Les liaisons entre les entreprises d'abattage et l'amont de la filière ainsi que l'aval sont très différentes selon la taille de l'entreprise, son statut, sa localisation géographique...

En ce qui concerne les abattoirs les plus performants d'Espagne, on peut distinguer plusieurs types de relation avec l'amont de la filière pour l'organisation de l'approvisionnement en porcs :

- l'abattoir fait partie d'un groupe intégrateur et l'ensemble des approvisionnements provient du groupe. C'est le cas de Vall Companys et de Corporacion Alimentaria de Guissona.
- L'abattoir fait partie d'un groupe ayant des parts dans la production des porcs mais ce groupe doit aussi s'approvisionner à l'extérieur pour couvrir ses besoins. Les groupes Jorge, ElPozo, Baucells, Batallé entrent dans ce type de schéma.
- Les abattoirs n'ont aucune part à l'amont de la filière et s'approvisionnent en porcs auprès de producteurs sous forme de contrats réguliers (exemple de Costa Brava, Campofrio Espagne)

Le groupe Vall Companys constitue un cas particulier car il est producteur de porcs selon le schéma spécifique de l'intégration mais ne peut pas abattre tous les porcs qu'il produit dans ses trois abattoirs. En effet, ce groupe produit 75 000 porcs par semaine mais ne peut en abattre que 45 000. Il passe donc des contrats avec d'autres entreprises d'abattage et de découpe pour les porcs excédentaires.

Certaines entreprises d'abattage sont en relation avec la Grande Distribution. C'est notamment le cas de INCARLOPSA qui contractualise avec une enseigne leader en Espagne, Mercadona, pour lui fournir 40% de ses produits (charcuterie sèche et cuite, plats préparés, viande fraîche...) commercialisés sous la marque distributeur.

Le cas de Corporacion Alimentaria de Guissona est aussi intéressant et unique en Espagne. Cette coopérative qui détient tous les maillons de la filière à savoir la production, la transformation (site industriel d'abattage-découpe et la salaison « La Closa ») et la commercialisation au détail. Elle possède des magasins en Catalogne sous l'enseigne « Bon Area » et peut ainsi garantir la traçabilité de tous les produits au consommateur, à des prix très compétitifs. Cette coopérative est implantée uniquement sur le marché national.

Certaines entreprises commercialisent leurs produits sous une grande marque et se font ainsi leur place dans le domaine de la grande distribution. C'est le cas d'ElPozo, produits de charcuterie sous la même marque, Campofrio, Incarlopsa, Frimancha pour les produits de charcuterie sèche de Vall Companys, Campodulce ou Rubia pour les jambons secs du Groupe Jorge.

Les autres entreprises vendent sous marque de distributeur ou se focalisent sur l'exportation.

1.2. Présentation de l'échantillon d'entreprises interrogées

Dans le cadre de cette étude, des entretiens ont eu lieu dans quatre entreprises catalanes et, dans deux cas, avec visite de l'abattoir et de la salle de découpe. Deux autres entreprises situées au sud de l'Espagne ont été visitées et un entretien avec les responsables industriels a été effectué. D'autres entretiens ont été menés par téléphone.

Sur les six entreprises, quatre font partie des leaders de l'abattage et de la production de viande de porc en Espagne. En effet, elles représentent 18% de l'abattage total national. Ce sont toutes les quatre des entreprises à capitaux familiaux. Deux d'entre elles sont des producteurs de porc et ont ultérieurement investi dans l'aval de la filière en reprenant un abattoir.

Le tableau suivant compare la situation d'entreprises françaises et espagnoles, sur la base des enquêtes réalisées en 2010.

Les trois premières entreprises sont françaises et les 6 autres sont espagnoles. Les tonnages abattus et découpés sont très différents entre les deux pays. Le nombre d'heures travaillées et le poids carcasse des animaux varient aussi. Les espagnols abattent les porcs plus légers et ont une convention de 40h/semaine, contrairement en France, où les 35h sont généralisées.

Selon la cadence de la chaîne, le nombre de personnes employées varie même si entre deux abattoirs espagnols à cadence égale (entreprises 4 et 5), le nombre d'employés est supérieur pour l'entreprise 5. Certaines entreprises travaillent avec deux équipes, il faut donc doubler le nombre de porcs abattus par équipe pour obtenir le nombre de porcs abattus et découpés/jour.

Tableau 7 : Comparaisons entreprises enquêtées en France et en Espagne en 2010

DONNEES GENERALES	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9
porcs abattus /équipe	1960	4750	5000	6000	6000	3200	2500	5500	3200
porcs abattus/heure	280	594	660	750	750	376	265	600	400
porcs découpés / équipe	2132	4600	4650	3600	3600	3000	2340	5500	3200
porcs découpés/heure	305	575	620	450	450	353	260	600	400
poids carcasse en kg	92	92	90,8	90	90	85	80	82	80
heures travaillées et déclarées en h/jour	7	8	7,5	8	8	8,5	8	8	8
nombre d'équipes	1	2	1	1,5	1	1	1	2	1
PERSONNEL									
total abattage	49	60	55	40	65		28	100	70
découpe primaire*	72	114							
découpe secondaire**	12	270		150	220	180	130		
total découpe	84	384	255	150	220	180	130	488	250
COÛTS HORAIRES									
coût horaire chargé moyen	16,31	25	23	18	12	18	11,5	15	15

Source : IFIP d'après entreprises

Le nombre de porcs abattus par opérateur et par heure mesure la productivité du travail sur la chaîne d'abattage. En France, il est compris entre 6 et 12 porcs abattus/employé/heure. En Espagne, ce rapport est compris entre 6 et 19 porcs abattus/employé/heure, soit une moyenne de 10 porcs/opérateur/heure.

Les coûts horaires chargés varient entre les trois entreprises françaises, de 16 à 25€/heure. En Espagne, le coût horaire varie entre 11,5 et 18€/h/salarié. L'entreprise 5 emploie plus de personnel mais son coût horaire est plus faible. Elle obtient finalement le même coût de main-d'œuvre par kg de porc que l'entreprise 4.

L'entreprise espagnole E6 fait abattre ses porcs dans une société de service et n'a donc pas de frais de personnel pour la partie abattage. Elle possède d'ailleurs le coût de main-d'œuvre pour la découpe le plus élevé des 6 entreprises espagnoles, les autres oscillant autour de 0,02-0,04€/kg.

Les trois entreprises françaises ont des frais de personnel pour la partie abattage supérieurs à l'Espagne mais ces coûts sont équivalents pour la partie découpe.

Les coûts d'abattage calculés, sur la base de ces enquêtes, oscillent entre 0,09 et 0,10€/kg pour la France et 0,07 et 0,08€/kg en Espagne. L'écart n'est pas seulement dû au coût de la main-d'œuvre. L'énergie est généralement plus chère en Espagne. Les amortissements et la maintenance sont aussi des coûts non négligeables et qui jouent sur le coût d'abattage de manière significative.

Le degré d'élaboration des produits est différent entre les deux pays. Cette donnée peut être approchée par l'indicateur du nombre de porcs découpés/opérateur/heure. Si ce rapport est compris entre 1 et 2, cela signifie que les opérateurs passent du temps sur les carcasses donc que les produits sont travaillés. Au-delà de 2 porcs découpés/opérateur/heure, on considère que les pièces découpées restent brutes, non désossées. Les français offrent des pièces moins élaborées. Les entreprises espagnoles désossent la moitié voire la totalité de leur production, accroissant ainsi la valeur ajoutée du produit final.

2. Indicateurs de base du marché du travail espagnol

Après avoir connu 15 ans de croissance, le PIB espagnol a connu sa première chute fin 2008 (-0,7%). Sa baisse s'est poursuivie en 2009 jusqu'au début de l'année 2010, principalement en raison de la crise économique qui a touché l'Europe à partir de 2008. Le PIB connaît une légère croissance depuis le dernier trimestre de 2010 (INE 2011).

En 2011, en moyenne sur les trois premiers trimestres, le nombre d'actifs en Espagne est de 18 203 600 personnes, soit un taux d'activité de 60% (INE, 2011), 68% pour les hommes et 52,3% pour les femmes.

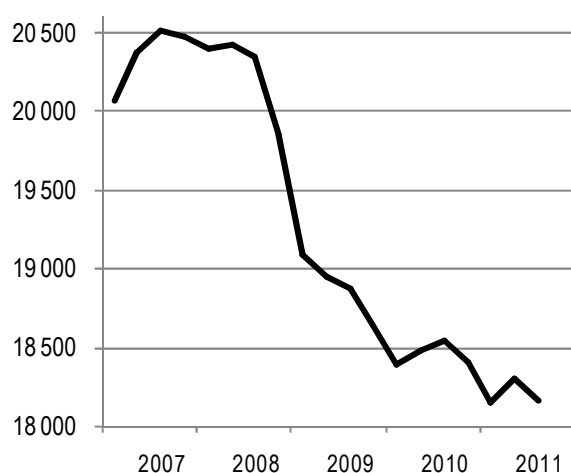
En 2010, le secteur primaire représente 2,6% du PIB et 4,3% des emplois. Le secteur secondaire (industrie et énergie) détient 14,8% du PIB et 14% des emplois. Enfin le secteur tertiaire génère 71,7% du PIB et 74% des emplois (INE, 2010).

2.1. Taux de chômage

Pendant la chute de la croissance, l'emploi, en termes de postes de travail à temps complet, s'est réduit de 7% entre 2008 et 2009, soit, une perte de 1,4 million de postes de travail (INE, 2010). Cette réduction a été plus faible entre 2009 et 2010 (-2%, - 435 000 postes).

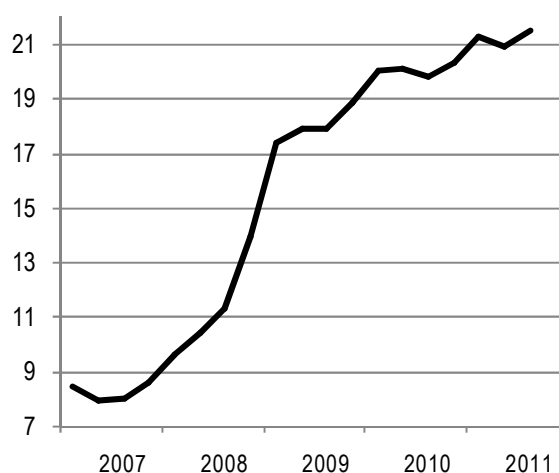
Graphique 15 : Evolution du nombre de postes de travail à temps complets

En milliers de personnes



Graphique 16 : Evolution du taux de chômage

En pourcentage de la population active



Source : Ifip d'après INE 2011

En forte augmentation depuis 2007, le taux de chômage espagnol a dépassé en 2011, le seuil de 21% de la population active. Il varie de façon saisonnière. Il diminue au printemps

en raison du début des travaux saisonniers dans les secteurs de la construction, de l'agriculture et l'hôtellerie. Dès le mois d'octobre et en hiver, le nombre de chômeurs recommence à augmenter.

2.2. Les contrats / les salaires

Il existe 17 types de contrats de travail différents dans la législation espagnole, divisés en trois catégories :

- Contrats temporaires
- Contrats de travail mixtes, la durée du contrat peut être définie ou non.
- Contrats de travail à durée indéterminée

Deux types de contrats sont principalement utilisés. Il s'agit du contrat pour « tâche ou service » déterminé. Ce type de contrat écrit peut être conclu à temps plein ou à temps partiel. Une durée de fin de projet doit être fixée même si elle n'est qu'indicative car la durée du contrat peut être rallongée si nécessaire (DONEMPLEO, site internet).

L'autre contrat le plus utilisé est le contrat à durée indéterminée. Il peut être écrit ou sous forme orale et ne comporte aucune date d'échéance du contrat. La plupart du temps, les contrats en vigueur sont des contrats à temps complet (Ministère du Travail espagnol).

Les salaires sont fixés selon les conventions collectives mises en place dans les secteurs d'activité. En cas d'absence de convention collective, le salaire minimum est appliqué. Il ne concerne cependant que 0,8% de la population active. En 2009, le salaire minimum espagnol s'élève à 728€/mois (EUROSTAT, 2009) pour un temps de travail de 40h/semaine.

Selon l'Institut National des Statistiques espagnoles, la productivité du travail par heure travaillée en Espagne est de 16 points en-dessous de la moyenne européenne, en 2003. Le Luxembourg et la France détiennent les productivités par heure travaillée les plus élevées d'Europe (128,7 et 124, la base 100 étant la moyenne de l'UE).

2.3. La main-d'œuvre en abattoir

2.3.1. Dans les entreprises rencontrées

Le nombre d'employés dans les six entreprises interrogées varie de 400 à 3600. La moitié des employés travaille dans l'atelier de découpe.

Pour un degré d'élaboration de la découpe de 5D en jambon par exemple, en France, 14 personnes sur la ligne sont nécessaires pour le process et 2 personnes supplémentaires pour le contrôle. En Espagne, le nombre de personnes peut varier de 15 à 27, suivant l'organisation de la ligne de découpe. Plus de personnes sont présentes lorsque le travail s'effectue sur table plutôt qu'en ligne.

Les personnes employées sont majoritairement des hommes, les femmes travaillant principalement sur les lignes où le travail demandé est moins physique. C'est le cas pour les lignes de conditionnement, étiquetage...

2.3.2. Qualification du personnel

Selon les syndicats CCOO et UGT de Catalogne, seules les compétences physiques sont évaluées en vue d'un recrutement dans l'industrie de la viande. La qualification professionnelle demandée est minime compte tenu du travail en abattoir.

Une qualification plus spécialisée est demandée en salle de découpe. En effet, surtout pour les entreprises exportatrices, le personnel doit connaître les différentes coupes des pièces

selon le pays de destination de celles-ci. Les entreprises peuvent alors recourir à des coopératives de travailleurs spécialisés dans la découpe de la viande, pour garantir la qualification de leur personnel et éviter des formations complémentaires des nouveaux embauchés. Dans les entreprises interrogées, deux utilisent ce type de coopérative, les autres préfèrent former et embaucher le personnel intéressées par le métier.

Selon un représentant de la FECIC (Fédération Catalane des Industries de la Viande), la répartition des catégories socioprofessionnelles dans un abattoir serait la suivante :

- 70% d'ouvriers et assistants
- 20% de chauffeurs
- 10% de responsables

2.3.3. Types de contrats de travail utilisés

Les syndicats interrogés affirment que le type de contrats utilisés dans les abattoirs et salles de découpe sont à durée déterminée. Dans cette catégorie, le contrat le plus utilisé est celui « pour circonstances de production ». Il est valable un an et sert normalement à combler le surplus de production, suivant la demande du marché. Dans certains cas le surplus de production est supérieur à un an, le contrat est alors reconduit.

D'après la FECIC (Fédération Catalane des Industries de la Viande), les contrats les plus répandus dans les abattoirs sont de deux types:

- Les contrats de travail dits traditionnels, à durée indéterminée. Le personnel administratif, de nettoyage, de maintenance, est généralement couvert par ce type de contrat. Ils peuvent être à temps complet ou partiel.
- Les contrats avec des coopératives de travailleurs

La coopérative regroupe des travailleurs spécialisés dans un secteur d'activité (découpe de viande) et opère sur un secteur géographique donné pour que les entreprises ne manquent jamais de personnel. Cette coopérative garantit la formation des travailleurs et s'occupe de la rémunération. Ces personnes cotisent à un régime spécifique de la Sécurité Sociale appelé « autonome ». C'est le travailleur lui-même qui doit payer ses charges patronales. Cette entreprise doit donc verser à la coopérative le salaire brut plus les cotisations patronales. Ce type de contrat coûte plus cher à l'entreprise qu'un contrat de travail à durée indéterminée mais permet une plus grande flexibilité de la production. En effet, ces personnes sont opérationnelles tous les jours et sont compétentes puisqu'elles sont spécialisées dans ce métier.

Selon l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale de Catalogne, il existe des fraudes quant à la contractualisation. Toutefois, le secteur des viandes est un des plus contrôlés et un des moins frauduleux d'Espagne. Un type de fraude consiste en l'emploi de « faux autonomes ». L'entreprise emploie des personnes cotisant sous le statut « autonome » mais ne leur verse qu'un salaire brut et fait donc l'économie des charges patronales.

Sur six entreprises interrogées, trois cas de figures ont été observés :

- L'entreprise possède 50% de son personnel en contrat à durée indéterminée et le restant provient d'une coopérative de travailleurs,
- Tous les employés sont en contrat fixe et l'entreprise n'a aucun recours à une coopérative ou à un prestataire de service,
- Une petite partie du personnel (10% à 20%) provient d'une coopérative de travailleurs ou de sociétés intérimaires ou sont des contrats selon les besoins de production.

Les entreprises ayant largement recours à une coopérative de travailleurs mettent en avant l'avantage de la flexibilité de ce système.

Les autres entreprises préfèrent embaucher des personnes avec un contrat fixe car leur production est assez régulière et nécessite donc moins de flexibilité de la main-d'œuvre.

2.3.4. La convention collective des industries de la viande espagnoles

D'après la convention collective des industries de la viande, un opérateur touche annuellement 13 733,025€ brut soit 980,931€ en 14 mensualités. Le salaire peut varier selon sa qualification mais un employé ne gagnera jamais plus de 2000€ net/mois. Le salaire net se calcule en déduisant 6% du salaire brut pour la cotisation à la Sécurité Sociale et la cotisation en cas d'accident du travail puis 18% en moyenne pour régler l'impôt sur le revenu qui varie selon le niveau d'études et de qualification.

Au salaire brut, il convient d'ajouter 30% de charges patronales pour avoir le coût total pour l'entreprise, d'après la FECIC. Le coût horaire minimum d'un opérateur serait alors d'environ 10 à 12 €.

Des salaires minimum sont définis pour les salariés des entreprises d'abattage-découpe espagnole selon le type de poste (Annexe). Que la main-d'œuvre soit espagnole ou étrangère, elle sera rémunérée, au minimum, selon cette grille.

Avec un minimum de 8h de travail par jour et 22 jours de vacances par an, pour un salaire minimum plus faible qu'en France (980€ brut vs 1340€ brut), le coût de la main-d'œuvre espagnole est plus faible qu'en France.

2.3.5. Les conditions de travail

Le temps de travail annuel effectif pour un travail à temps plein est de 1770 heures, minimum. Une journée de travail normale ne doit pas être supérieure à 9h sauf après accords entre les représentants légaux des travailleurs et l'entreprise pour organiser la journée de travail différemment.

Les entreprises peuvent moduler le temps de travail de plus ou moins une heure par jour sans excéder 80 jours par an et doivent prévenir les travailleurs au moins deux jours à l'avance. Le temps de vacances annuel est de 30 jours naturels ou 22 jours travaillés.

Les accidents du travail sont très fréquents et en augmentation avec le nombre d'heures supplémentaires effectuées par les opérateurs. Le nombre d'heures supplémentaires ne peut pas excéder 20h/mois/travailleur mais les salaires relativement bas incitent les employés à travailler plus longtemps. D'après la convention, une heure supplémentaire est payée 11,66€ pour un ouvrier, soit un coût pour l'entreprise de 15,74€ en comptant les charges patronales. Ces heures travaillées en plus ne sont pas toujours déclarées et certaines entreprises préfèrent les payer en avantages ou en cash.

3. La gestion de l'immigration en Espagne

3.1. La main-d'œuvre étrangère en Espagne

La population espagnole a augmenté significativement de 1998 à 2010, passant de près de 40 à 47 millions d'habitants (INE). Cette augmentation est majoritairement due à l'arrivée massive d'étrangers, qui sont passés de 637 000 à plus de 5,6 millions de personnes pendant cette même période. Les étrangers représentent, en 2009, 12,08% de la population totale espagnole.

Au milieu des années 90, la croissance espagnole a permis la création d'emplois dans certains secteurs d'activité où la main-d'œuvre espagnole ne souhaitait pas travailler. Les étrangers ont donc comblé les manques dans plusieurs catégories professionnelles (construction, aide à domicile, hôtellerie...) (Ministère du Travail espagnol, 2009). Ainsi, le gouvernement a favorisé l'embauche des étrangers pour effectuer ce genre de tâches

(BURCHIANTI et al, 2007). Les étrangers ont ainsi participé à la croissance économique espagnole.

D'après BURCHIANTI et al (2007), le gouvernement Zapatero a privilégié l'immigration de travail. Toutes les étapes du parcours migratoire (légalité de l'entrée et du séjour, intégration sociale, risque de clandestinité, régularisation) sont dépendantes de l'existence d'un contrat de travail et de l'attitude de l'employeur. Ouverture mais sélection, tel est le principe de cette politique migratoire qui combine la sélection par quotas, pour couvrir les emplois faiblement qualifiés et en majorité à durée déterminée, et une simplification des procédures pour le recrutement d'un personnel hautement qualifié.

Mais, depuis la crise économique, le taux de chômage a augmenté conduisant au licenciement d'Espagnols ainsi que d'immigrés. En effet, après un pic d'embauche en 2007, le nombre d'étrangers embauchés a baissé à partir de 2008.

3.2. Population immigrée employée en abattoir

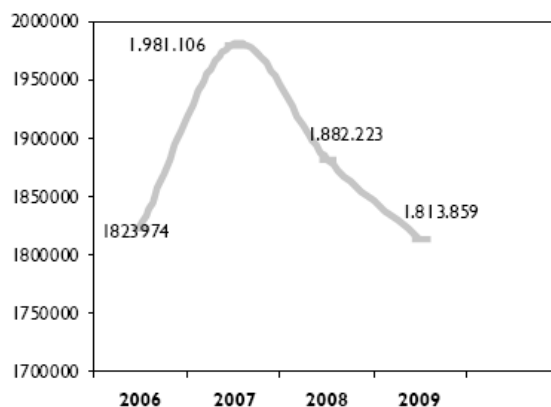
Dans le cadre de cette étude, des syndicats ont été interrogés (CCOO, UGT). Selon eux, 40% du personnel dans un abattoir de porc est d'origine étrangère. Dans une des entreprises ayant fait l'objet d'une enquête, 32 nationalités étaient présentes. Dans les autres, la plupart des étrangers étaient originaires d'Afrique Noire, du Maghreb et de Roumanie. Ce phénomène s'explique par la fuite des Espagnols vers des métiers moins physiques et plus rémunérateurs, même si en raison de la crise économique depuis 2008, les Espagnols ne veulent pas se retrouver sans emploi et reviennent travailler sur la chaîne.

En ce qui concerne les postes de travail tout au long du process, les immigrés sont majoritairement présents sur la ligne d'abattage, la qualification recommandée n'étant pas très élevée et les gestes assez répétitifs. Le travail en salle de découpe demande plus de qualification donc une formation spécifique. Mais cette compétence est acquise par de plus en plus d'immigrés qui souhaitent travailler en salle de découpe pour augmenter leur salaire.

3.3. Affiliation à la Sécurité Sociale

Le nombre d'affiliés à la Sécurité Sociale illustre aussi le contexte du marché du travail. Le nombre d'affiliés est lié au taux de chômage ou d'activité (Marché du Travail des étrangers, 2009). Le nombre d'étrangers affiliés à la Sécurité Sociale a donc baissé à cause de la crise de l'emploi qui a touché le pays en 2008, contraignant les immigrés à quitter l'Espagne.

Graphique 17 : Evolution du nombre d'étrangers affiliés à la Sécurité Sociale de 2006 à 2009

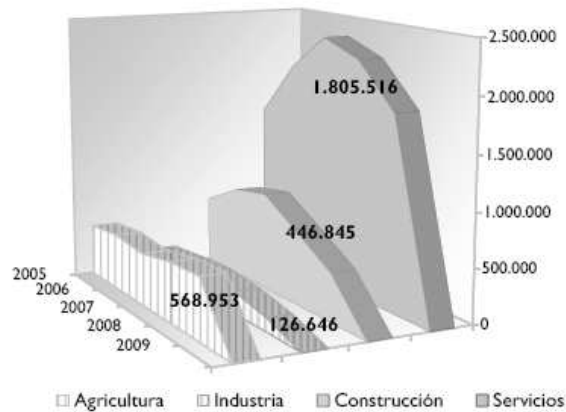


Source : Ministère du Travail et de l'Immigration

3.4. Les contrats utilisés pour embaucher les étrangers

Le nombre de personnes étrangères embauchées en 2009 représente 21,7% de l'emploi total en Espagne.

Graphique 18 : Evolution annuelle du nombre de personnes étrangères employées selon les secteurs économiques



Source : Servicio Público de Empleo Estatal

Le nombre d'étrangers employés a augmenté de 7% sur la période 2005-2009, pour l'ensemble des secteurs d'activité. Ce nombre a augmenté de 22% pour le secteur des services et de 20% pour l'agriculture et de la pêche. En revanche, les secteurs de l'industrie et de la construction ont vu leur quantité d'étrangers embauchés baisser de respectivement 24% et 28%.

Plus de 70% des étrangers sont embauchés selon deux types de contrats :

- Contrats pour tâche ou service
- Contrat éventuel pour circonstance de production

La durée de ces contrats de travail peut s'échelonner de moins d'un mois à plus d'un an, jusqu'à devenir indéterminée.

Près de 90% de la population étrangère est embauchée sous contrat temporaire et 76% des contrats sont à temps complet. Ce fait est d'autant plus marqué avec la crise économique. L'emploi en Espagne devient donc temporaire.

Partie 4 : Comparaison des coûts de main-d'œuvre et adaptations possibles des entreprises françaises

1. Les écarts de coûts de main-d'œuvre entre la France, l'Allemagne et l'Espagne

En raison de l'absence de salaire minimum et de convention collective et du recours à des travailleurs intérimaires provenant de l'est de l'Europe, une partie de la main-d'œuvre employée dans les abattoirs allemands a un coût très inférieur à celle des pays voisins.

Une analyse empirique réalisée par l'UGPVB fait état d'un coût pour les entreprises de 3 à 5 € de l'heure pour les travailleurs détachés. Alors que pour le même travail, le coût serait, pour un salarié allemand, de 9 à 10 euros de l'heure, dans les länder de l'est et jusqu'à 15 €/h à l'ouest (rapport de la fondation Hans Böckler, 2007).

En 2003, 49,6% des travailleurs sont employés à un salaire inférieur au seuil de bas salaire (inférieur à 10 €/h à l'Ouest et 7 €/h à l'est de l'Allemagne) dans l'industrie de la viande (Czommer), contre 36,6% dans l'ensemble des IAA allemandes.

D'après les entreprises, le coût horaire chargé d'un salarié en France est compris entre 16 et 25 € pour 35h de travail par semaine. Il se base sur le SMIC, sommé de toutes les primes concernant la pénibilité du travail, l'environnement, la productivité, les nuisances... L'écart du coût horaire en France provient de la nature des postes. En effet, le coût d'un opérateur sur la ligne de production serait de 16 €/heure alors que les 25 €/heure représentent une moyenne du coût de tous les postes présents dans l'entreprise (administration, commercial, production, maintenance...) Ces coûts peuvent aussi varier selon la région. En Bretagne, le coût de la main-d'œuvre serait environ 10% plus élevé que dans les autres régions du fait de la concurrence avec les autres entreprises agroalimentaires et du manque d'attractivité des métiers de la viande.

L'Espagne est dans une situation intermédiaire entre l'Allemagne et la France. Le coût horaire, toutes charges comprises, s'élève de 12 à 18 €.

Tableau 8 : Ecart de coûts de main-d'œuvre dans les entreprises françaises, allemandes et espagnoles

	France	Espagne	Allemagne
Coût horaire minimum (€/h)	16	12	5
Coût horaire maximum (€/h)	25	18	20
Durée moyenne conventionnelle du travail par semaine	35	40	37,5
Nombre de semaines travaillées par an	47	48	48
Coût d'un opérateur/an avec coût horaire mini (€/an)	26 320	23 040	8 880
Coût d'un opérateur/an avec coût horaire maxi (€/an)	41 125	34 560	35 520

Source : IFIP d'après entreprises

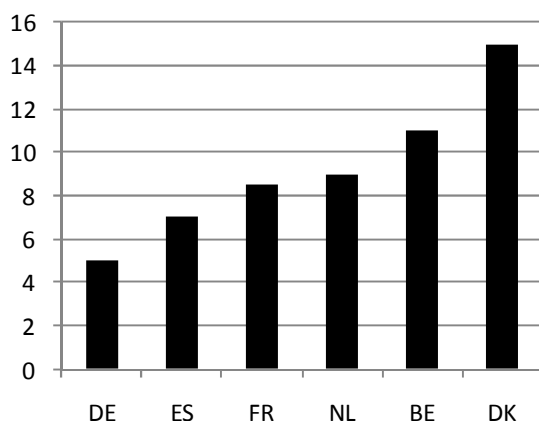
L'écart entre le coût de la main-d'œuvre entre une entreprise française et une entreprise espagnole est de 4 € à 7 €/heure, soit, par an, un coût supplémentaire pour un opérateur travaillant en France compris entre 3 000 et 6 500 €. Entre l'Allemagne et la France l'écart de coût de main-d'œuvre peut atteindre 10 €/h, pour le personnel le moins qualifié. Par an l'avantage de coût pour une entreprise allemande peut atteindre 17 440 € par rapport à une entreprise française, pour les salaires les moins élevés dans les deux pays (et notamment de la main-d'œuvre étrangère détachée pour l'Allemagne).

Les entreprises françaises recourent aussi à une main-d'œuvre étrangère, rémunérée, comme en Espagne et contrairement à l'Allemagne, au salaire minimum.

Une simulation a été réalisée pour un atelier d'abattage-découpe qui traite 30 000 porcs par semaine et élabore 80% de sa production (découpe et désossage) et fournit un produit standard. La main-d'œuvre considérée est celle présente sur les chaînes d'abattage et de découpe. Elle est étrangère ou nationale et représente pour l'entreprise un coût horaire moyen de 10 €/h en Allemagne, 14 en Espagne et 17 en France. Le coût de la main-d'œuvre pour abattre et élaborer un kilo de porc est de 0,05 € en Allemagne, 0,07 en Espagne et 0,085 € en France, toutes choses égales par ailleurs.

Les Pays-Bas, avec 0,09 €/kg, la Belgique, avec 0,11 €/kg, et surtout le Danemark (0,15 €/kg) ont un coût de main-d'œuvre supérieur aux trois pays étudiés, en raison de coût horaire élevé, allant jusqu'à 30 €/h au Danemark.

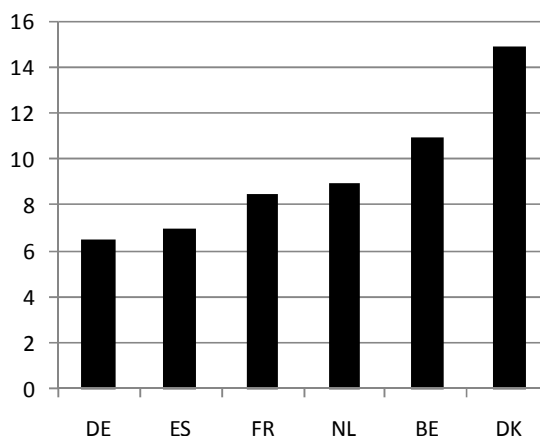
Graphique 19 : Modélisation du coût de la main-d'œuvre par kilo de porc abattu, découpé et désossé pour un outil et un produit standards



Source : Elaboration IFIP

Une évolution de la législation allemande vers l'introduction d'un salaire minimum de 8,5 €/h réduirait les écarts de coût de main-d'œuvre. En faisant l'hypothèse que le coût horaire moyen en Allemagne augmenterait de 10 à 13 €/h dans l'abattage-découpe de porc, les coûts allemands se rapprocheraient des coûts espagnols et pourraient atteindre 6,5 centimes d'€/kg de porc découpé (graphique 20).

Graphique 20 : Modélisation du coût de la main-d'œuvre par kilo de porc abattu, découpé et désossé pour un outil et un produit standard, en cas de salaire minimum allemand



Source : Elaboration IFIP

2. Revoir l'organisation industrielle

Une évolution de la législation allemande sur le travail paraît peu probable avant les prochaines élections législatives en 2013. De même, l'harmonisation européenne des règles sociales et du travail n'apparaît pas aujourd'hui être une priorité pour la Commission et les Etats membres, dans la situation économique et financière de la fin d'année 2011.

Par conséquent dans un contexte de marché du porc européen très concurrentiel, il apparaît nécessaire pour les opérateurs français de réfléchir à des adaptations de leurs outils ou organisation pour compenser ces écarts de coûts de main-d'œuvre.

Une des premières adaptations des outils, qui s'opère depuis plusieurs années dans les outils d'abattage et de découpe en France et en Europe, est l'automatisation des opérations. Les entreprises d'abattage-découpe opèrent en effet une substitution entre capital et travail, grâce à l'automatisation.

L'automatisation permet de réduire le besoin de main-d'œuvre peu qualifiée et d'améliorer la productivité du travail. Elle permet aussi, et est justifiée comme tel par les entreprises, d'améliorer les conditions de travail en faisant réaliser les tâches difficiles par les machines (manutention).

Le premier abatteur-découpeur de porc en Europe, Danish Crown, a fait depuis longtemps le choix d'une automatisation très poussée, comme le confirme l'observation des outils industriels de cette entreprise.

L'automatisation engendre néanmoins des coûts supplémentaires en maintenance. La main-d'œuvre nécessaire en pilotage des automates, en surveillance et en maintenance est moins nombreuse mais très probablement plus qualifiée et donc plus chère. Le recours à l'automatisation peut aussi être limité pour certaines opérations précises et délicates pour des raisons de diversité de conformation des pièces avec des risques de dégradation du rendement. Toutefois des expériences individuelles font état d'un impact positif de l'automatisation sur ce point aussi. Dans l'activité de découpe, l'automatisation concerne surtout le convoyage et le stockage des produits. Outre le gain en main-d'œuvre, elle permet une meilleure rationalité de la logistique et de la gestion des commandes.

3. Délocaliser les activités exigeantes en main-d'œuvre

L'appartenance à l'Union européenne permet aux Etats membres de profiter des avantages concurrentiels des pays voisins, grâce à la libre circulation des biens et des marchandises.

Des entreprises peuvent ainsi faire le choix de délocaliser une partie des opérations d'abattage et surtout de découpe, plus exigeantes en main-d'œuvre, dans des bassins où celle-ci est moins chère. C'est l'option retenue par Danish Crown et Vion qui ont délocalisé une partie de leurs activités en Allemagne voire même dans les nouveaux Etats membres de l'UE. Dans l'industrie du calibrage des boyaux, les activités peuvent même être délocalisées en Asie.

La délocalisation permet aussi de se rapprocher des bassins de consommation existants ou en devenir (est de l'Europe) et ainsi de réduire les coûts de transport et de logistique pour les produits élaborés.

4. Travailler sur l'harmonisation des règles sociales européennes

Toutefois ces stratégies de délocalisation vers des bassins où le coût de main-d'œuvre est plus bas risquent de faire perdurer de mauvaises conditions sociales, tant sur les conditions de travail que sur la rémunération. Dans l'intérêt de la main-d'œuvre travaillant en abattoir et dans le souci d'améliorer les conditions de travail, une harmonisation progressive des règles sociales au sein de l'Union européenne devrait être recherchée.

La Commission européenne serait favorable à une telle démarche afin de réduire les distorsions de concurrence entre Etats membres et accroître les minima sociaux. L'intégration commerciale des Etats membres entrés dans l'UE en 2004 et 2007 devrait progressivement combler les écarts de coûts du travail (Egger, 2004). Il est toutefois difficile selon l'auteur de prévoir la date de convergence des coûts horaires, et près de sept ans après l'élargissement des écarts importants subsistent entre les Etats membres de l'UE.

De meilleures conditions de travail permettraient en outre de renforcer l'attractivité de ce métier difficile, ce qui bénéficierait à l'ensemble des entreprises.

5. Accroître la flexibilité sur le marché du travail

Les cadres réglementaires nationaux permettent une flexibilité plus ou moins importante sur le marché du travail, en ce qui concerne le recours à la main-d'œuvre étrangère. Un accroissement de la flexibilité passe aussi par l'utilisation de travailleurs temporaires.

En France le recours à une main-d'œuvre temporaire est contraint par la réglementation assez stricte en matière de motif et durée du travail temporaire, mise en place dans un souci de protection des salariés. Ce type de main-d'œuvre a aussi un coût élevé en raison des primes de précarité et de l'existence d'un salaire minimum.

Les entreprises peuvent aussi rechercher de la flexibilité en interne de l'entreprise, avec l'aménagement des temps de travail (2 ou 3 fois 8 heures), le recours aux heures supplémentaires, le développement des compétences des salariés (poly compétence) grâce à des formations et l'incitation à travailler plus et mieux grâce à des primes.

En France, la flexibilité interne sur les horaires a été notamment permise par la loi sur les 35h, qui rendait possible l'annualisation des heures de travail et par conséquent une variation des heures travaillées par semaine en fonction des besoins de l'entreprise.

Conclusion

Dans le contexte d'un marché européen du porc très concurrentiel, les écarts de coûts des facteurs sont déterminants dans la rentabilité des entreprises d'abattage-découpe de porc et leur dynamisme à l'exportation. Dans un marché ouvert, les échanges intra-régionaux, tant en vif que pour les pièces fraîches et les produits plus élaborés, sont révélateurs des écarts de coûts existants et des stratégies nationales mises en place. Ainsi, la croissance des exportations allemandes et espagnoles de pièces découpées met en évidence l'avantage comparatif de ces pays sur le coût de la main-d'œuvre.

En Allemagne, les politiques en vigueur prônent une faible intervention publique sur le marché du travail. Les conditions salariales et de travail sont en effet décidées au sein des entreprises et dans certains cas, dans le cadre des conventions collectives entre branches. Dans le secteur de la viande, certaines entreprises ont instauré des conventions collectives, qui ne sont toutefois pas d'application générale à l'ensemble du secteur. Les entreprises ont alors la liberté d'appliquer à leurs salariés ou travailleurs temporaires, les conditions qu'elles souhaitent, en termes de rémunération, avec une grande liberté en l'absence de salaire minimum, et de conditions de travail (durée, logement...)

Les entreprises allemandes ont aussi pleinement profité des avantages concurrentiels nationaux, en faisant appel à de la main-d'œuvre étrangère bon marché, une sorte de délocalisation inversée. Les outils industriels et la création de richesse restent alors en Allemagne, mais le travail n'est pas offert aux Allemands mais aux étrangers en prestation de service.

En Espagne, il existe un salaire minimum qui est toutefois inférieur aux minimas français. Le recours à de la main-d'œuvre étrangère de façon conséquente permet aux entreprises espagnoles de limiter les rémunérations de leurs salariés.

Cet avantage comparatif par rapport à la France, aux Pays-Bas, à la Belgique et au Danemark, où le coût de main-d'œuvre est bien plus élevé, a permis le fort développement de l'industrie porcine allemande et espagnole, tel que le traduit la progression des exportations.

Face à ces écarts de coûts de production, il appartient aux entreprises européennes et françaises en particulier de s'adapter si elles souhaitent conserver une place dans la concurrence européenne et mondiale. En effet, l'harmonisation sociale européenne paraît assez peu probable à court terme, dans un contexte économique européen tendu par la crise économique. Les échéances électorales en Allemagne en 2013 pourraient faire évoluer la législation sur le salaire minimum, qui affecterait la rémunération de la main-d'œuvre étrangère en abattoir.

Dans l'attente de ces évolutions, des stratégies de recherche de valeur pour les produits doivent être instaurées. Cela passe par une volonté d'adapter les produits aux demandes des consommateurs et des distributeurs, par une volonté de rechercher des débouchés à haute valeur ajoutée, notamment à l'export. En outre, une réflexion sur l'organisation industrielle de l'abattage et de la découpe de porc en France et sur la taille des outils doit être menée en France, afin d'optimiser la production et de compenser les écarts de coûts avec l'Allemagne et l'Espagne.

Références bibliographiques

- Beile Judith, Klein Max, Maack Klaus, 2007, Zukunft der Fleischwirtschaft, Edition der Hans Böckler Stiftung, 109 pages,
- Bosch Gerhard, Weinkopf Claudia, 2008, Low-Wage Work in Germany, Russel Sage Foundation,
- Burchianti F, Ritaine E, 2007. Immigration à la carte ? L'Espagne à la recherche d'un nouveau modèle migratoire, Revue ProAsile, 7 pages.
- Caroli E, Gautié J, Lamanthe A, 2009, High relative wages and high work intensity: The French food processing model in international perspective, Working paper N°2009-23, Ecole d'économie de Paris, p 146-210,
- Caroli E, Gautié J (sous la direction de), 2009, Bas salaires et qualité de l'emploi: l'exception française?, Collection du CEPREMAP, Editions rue d'Ulm, Presses de l'Ecole Normale Supérieure,
- Czommer, 2008, Wild West Conditions in Germany?! Low-Skill Jobs in Food Processing, Chapitre 3 dans Low-Wage Work in Germany, p 147-176,
- Deggerish M, 2005, Allemagne : l'Est débarque sur le marché du travail, Der Spiegel, n°7 2007,
- Egger P, BIT, les répercussions sur la main-d'œuvre de l'adhésion à l'Union européenne, janvier 2004, Problèmes Economiques n°2.841
- European Commission, Frequently asked questions: The end of transitional arrangements for the free movements of workers on 30 April 2011, 28 April 2011, MEMO/11/259
- FEBEV, 2010, Competitive position of Belgian meat exporters,
- Freyssinet J, 2011, Les politiques du travail face à la crise en Allemagne, publié dans Insight : <http://WWWinsightweb.it/web>
- Lokiec P, Robin-Olivier S, Rémy P, décembre 2009, L'impact de la directive 2008/104 relative au travail intérimaire sur les droits nationaux, Revue du Droit du Travail, p 737-747
- Lokiec P, Robin-Olivier S, Rémy P, janvier 2010, L'impact de la directive 2008/104 relative au travail intérimaire sur les droits nationaux (deuxième partie), Revue du Droit du Travail, p 55-59
- Lokiec P, Robin-Olivier S, Rémy P, janvier 2010, L'impact de la directive 2008/104 relative au travail intérimaire sur les droits nationaux (troisième et dernière partie), Revue du Droit du Travail, p 126-134
- Lorscheid, Helmut, 2005, Billiglohn im Schlachtgewerbe: Auch ohne Dienstleistungsrichtlinie funktioniert die Ausbeutung (Bas salaires dans l'industrie d'abattage. L'exploitation fonctionne aussi sans la Directive Services), publié dans : <http://www.heise.de/tp/r4/ertikel/19/19629/l.html>

Annexes

Annexe 1 : Rémunération des employés selon la Convention collective de l'Industrie de la Viande en Espagne en 2010

Niveau	Catégorie	Salaire annuel brut (€)	Salaire mensuel brut (€)	Base journalière (€)	Valeur horaire brute (€)	Retrib. Vacs. Salaire/jour (€)	Valeur heure sup. (€)	Plus pénibilité (€/jour)		Plus nocturne (€/jour)
1	Technicien titulaire supérieur	21 922,320	1 565,880	52,196	12,385	52,196	18,578	0,722	0,24	1,958
2	Technicien titulaire	18 822,720	1 344,480	44,816	10,634	44,816	15,951	0,575	0,24	1,681
3	Resp. administratif	16 884,840	1 206,060	40,202	9,539	40,202	14,309	0,521	0,24	1,508
4	Officier administratif 1	15 654,660	1 118,190	37,273	8,844	37,273	13,267	0,495	0,24	1,398
5	Officier adm. 2	15 133,440	1 080,960	36,032	8,550	36,032	12,825	0,482	0,24	1,351
6	Auxiliaire adm.	14 194,740	1 013,910	33,797	8,020	33,797	12,029	0,482	0,24	1,268
7	Subalternes	13 712,580	979,470	32,649	7,747	32,649	11,621	0,468	0,24	1,224
8	Responsable	15 682,500		36,900	8,860	36,900	13,316	0,495	0,24	1,384
9	Conducteur mécanique	15 062,850		35,442	8,510	35,442	12,790	0,482	0,24	1,329
10	Officier 1 ^{ère} œuvre et conducteur-répartisseur	14 835,050		34,906	8,381	34,906	12,597	0,482	0,24	1,309
11	Officier 2	14 620,000		34,400	8,260	34,400	12,414	0,482	0,24	1,290
12	Agent maîtrise	14 187,775		33,383	8,016	33,383	12,047	0,482	0,24	1,252
13	opérateur	13 733,025		32,313	7,759	32,313	11,661	0,468	0,24	1,212

Source : Convention collective



Siège social et administratif

149, rue de Bercy - 75595 Paris Cedex 12

Tél. : + 33 (0)1 40 04 53 55

Fax : + 33 (0)1 40 04 53 77

www.ifip.asso.fr

Antenne Maisons-Alfort

7 av., du Général de Gaulle - 94704 Maisons-Alfort Cedex

Tél. : + 33 (0)1 43 68 57 85

Fax : + 33 (0)1 43 76 07 20

Antenne Rennes

La Motte au Vicomte B.P. 35104 - 35651 Le Rheu Cedex

Tél. : + 33 (0)2 99 60 98 20

Fax : + 33 (0)2 99 60 93 55

ifip@ifip.asso.fr

Antenne Toulouse

34, Bd de la Gare - 31500 Toulouse

Tél. : + 33 (0)5 62 16 61 70

Fax : + 33 (0)5 61 54 32 63

ifipsud@ifip.asso.fr

Avec le concours financier d'INAPORC

