

# **BUILDING A RECOVERY FOR ALL**



**A STRONG VOICE FOR INDUSTRIAL WORKERS IN EUROPE**

# **MOTIONS**

## Convergence salariale et salaires équitables en Europe

Lors de notre Congrès de 2016, nous avons adopté une résolution intitulée « A travail égal, salaire égal et solidarité dans toute l'Union européenne ». Cette résolution reposait sur le principe selon lequel, pour réussir l'intégration européenne, industriAll Europe devait concentrer ses efforts sur le principe « A travail égal, salaire égal » dans toute l'UE. C'était le coup d'envoi d'une lutte sans fin pour créer une Europe plus juste, où les salariés effectuant le même travail bénéficient d'un pouvoir d'achat identique et d'un niveau de vie égal.

### Que s'est-il passé depuis le dernier Congrès ?

Avec l'adoption de la résolution, la question du « A travail égal, salaire égal » fait partie intégrante du plan d'action d'industriAll Europe. Lors des réunions régionales organisées après le Congrès de 2016, les pays de la région Est se sont consacrés à la rédaction de la présente résolution sur les conditions de leurs pays et ont accepté d'entamer des discussions politiques avec les employeurs et les principales autorités politiques au niveau national. Ce travail a fait l'objet d'un suivi continu lors des différentes réunions de la Région Est et a été soutenu par la résolution du Groupe du mémorandum de Vienne, qui a été transmise au Président de la Commission européenne de l'époque, Jean-Claude Juncker, à Business Europe et d'autres acteurs.

La région Est d'industriAll Europe a poursuivi ses efforts et a contribué à l'élaboration de documents sur le sujet, qui ont été adoptés lors de la conférence « Négociations collectives » d'industriAll Europe en décembre 2018. La règle de coordination salariale a été reconsidérée, et la question de la convergence des salaires a été mise en avant. Les deux indicateurs macro-économiques utilisés jusqu'à présent, à savoir l'inflation et la productivité, ne sont pas suffisamment objectifs pour les pays d'Europe de l'Est. Le problème tient au fait que la productivité dans ces pays est souvent faussée par les entreprises multinationales qui fixent des prix à un niveau qui couvre uniquement les coûts de production dans les usines de l'Est, et est inférieur aux coûts du marché. Cette sous-évaluation entraîne une distorsion et donne l'impression que la productivité à l'Est est inférieure à ce qu'elle est réellement. En outre, selon les statistiques, les gains en standards de pouvoir d'achat (SPA) et les parts des salaires dans le PIB dans les pays d'Europe de l'Est sont inférieurs à ceux des pays d'Europe de l'Ouest. La croissance des salaires en Europe de l'Est ne doit pas uniquement dépendre de l'inflation et de la productivité, faute de quoi la convergence des salaires n'aura pas lieu. Cela contribuerait également à réduire le dumping social à l'Ouest.

Les activités d'industriAll Europe menées dans ce domaine peuvent être évaluées positivement, en atteste la campagne « Together at Work » lancée en septembre 2019. Les supports préparés dans le cadre de la campagne sur la base des données disponibles ont clairement confirmé l'impact positif majeur des négociations collectives sur les salaires.

### Mais quelle est la réalité économique actuelle ?

Les inégalités persistent encore et toujours au sein de l'Union européenne. Les salaires en Europe centrale, de l'Est et du Sud restent nettement inférieurs à la moyenne européenne et ne reflètent pas les performances de croissance de ces économies. La performance des économies d'Europe de l'Est est sans aucun doute à la hausse. À titre d'exemple, au début du processus de transformation, la performance économique en termes de SPA par habitant de la République tchèque équivalait à 69% de la moyenne de l'UE. Elle est tombée à 60% pendant la période de transition au début des années 1990 pour ensuite repasser à 90% de la moyenne de l'UE. Or, cette moyenne chute à 83% si nous prenons en compte les douze premiers pays de l'UE à titre de comparaison. La situation est similaire dans d'autres pays de la région Est.

Malheureusement, les salaires ne suivent pas l'augmentation des performances. En 2018, les coûts de la main-d'œuvre s'élevaient à 44% en République tchèque, 35% en Hongrie et près de 40% en Pologne

et en Slovaquie par rapport à la moyenne européenne. L'argument des différents niveaux de prix n'est pas non plus valable, sachant qu'ils ont atteint des valeurs allant de 57% à 71% dans ces mêmes pays au cours de la même période. Les prix des produits alimentaires en République tchèque équivalaient à 83% de la moyenne européenne, les prix des vêtements étaient identiques à la moyenne européenne et ceux des chaussures atteignaient 93%. De plus, les Tchèques consacrent l'essentiel de leurs revenus au logement, après les Scandinaves, les Français et les Britanniques. Ainsi, ils dépensent plus d'un quart de leur argent pour le logement, l'eau et l'énergie. Dans le document d'industriAll Europe sur la politique salariale, approuvé lors de la conférence « Négociations collectives » de Bratislava en 2018, on peut également lire que si un machiniste en Allemagne doit travailler 6 mois pour pouvoir acheter une VW Polo, un travailleur<sup>1</sup> occupant le même poste en Hongrie doit travailler une année entière et encore 10 mois, soit près de deux ans.

En Bulgarie, un autre pays d'Europe de l'Est, les coûts horaires de la main-d'œuvre ne représentaient en 2018 que 12,5% de ces coûts au Danemark et 15,5% en Allemagne.

Les inégalités ont continué de se creuser en Europe et elles se creusent encore. Selon la récente étude intitulée « Convergence des coûts de la main-d'œuvre en République tchèque » basée sur des données de Eurostat, les performances économiques des nouveaux pays de l'UE convergent. Par exemple, le pourcentage du PIB par travailleur en termes de SPA, comparé à ceux de la zone euro, était de 77,2% en République tchèque, 70,9% en Lituanie, 66,3% en Slovaquie et 65% en Roumanie. Toutefois, les salaires mensuels nets moyens dans ces pays atteignent des valeurs allant de 47,9% à 62,2% de la moyenne de la zone euro, soit 62,2% en République tchèque, 51,6% en Lituanie, 47,9% en Slovaquie et 54,7% en Roumanie.

Dans les pays d'Europe centrale et de l'Est, les prix de l'immobilier eux-aussi extrêmement élevés rendent l'accès à la propriété quasiment impossible. En 2019, la République tchèque affichait le niveau le plus bas en termes de disponibilité de nouveaux logements pour la troisième année consécutive en comparaison avec certains pays européens. Un appartement neuf de 70m<sup>2</sup> représentait 11,4 fois le salaire annuel moyen en République tchèque, 9,9 fois en Slovaquie, tandis qu'en Italie un tel logement équivalait à seulement 6,2 fois le salaire annuel moyen et 4,1 fois en Belgique.

L'Europe centrale, du Sud et de l'Est génèrent des bénéfices nettement plus importants. Alors que dans les pays d'Europe de l'Ouest et du Nord, le solde du dividende est positif et provient d'investissements directs et de portefeuille en tant que pourcentage du PIB, le solde du dividende est négatif dans les pays d'Europe centrale et de l'Est. La République tchèque occupe la deuxième place parmi les pays de l'UE dans lesquels les sorties de capitaux sont les plus importantes.

De nombreuses institutions du marché du travail ont été transférées du niveau national et sectoriel vers le niveau de l'entreprise en partie en réaction à la crise économique de 2008-2009. Les mécanismes de négociations collectives dans les pays d'Europe de l'Est, déjà plus faibles qu'en Europe de l'Ouest et du Sud au début de la crise économique, ont été davantage démantelés, en particulier en Roumanie et en Slovénie. C'est également le cas pour la Hongrie et la Bulgarie, où le taux de couverture des conventions collectives est passé d'environ 40% avant la crise à moins de 30%. Ces réformes ont été accompagnées d'une baisse du niveau d'organisation des salariés et des employeurs, entraînant la décentralisation des négociations salariales.

L'un des enjeux clés pour les pays d'Europe centrale et de l'Est est de définir une méthode pour modifier fondamentalement leurs politiques économiques, d'investir davantage dans leur système d'éducation et avant tout d'accorder aux partenaires sociaux et au dialogue social un rôle plus important dans la construction de l'avenir de leurs pays et parvenir ainsi à une convergence beaucoup plus rapide de leurs économies. Ces pays doivent tirer le meilleur parti des nouvelles orientations et opportunités de développement scientifique et technologique ainsi que des technologies numériques

---

<sup>1</sup> Dans l'ensemble du document, le terme travailleurs désigne les travailleuses et les travailleurs.

et des nouveaux systèmes de management, en évitant toute la phase de développement pour atteindre beaucoup plus rapidement le niveau des pays plus développés.

Toutefois, mêmes les régions les plus avancées de l'UE sont confrontées à des problèmes car elles doivent faire face à une concurrence mondiale croissante de la part de la Chine, du Japon, des Etats-Unis et d'autres pays d'Asie du Sud-Est dans les domaines des technologies de pointe, de l'intelligence artificielle, de la numérisation, des nouvelles technologies de télécommunication, de la biotechnologie, du contrôle autonome, de la robotique, etc. Il est essentiel d'impliquer plus étroitement et à une plus grande échelle les « nouveaux » pays dans ces défis, de les inclure dans une solution complexe et de ne pas les laisser à la traîne. La faible capacité d'innovation des PECO fait obstacle au développement futur, et le faible niveau salarial contribue à maintenir cette situation. Le rôle des PECO dans les chaînes de valeur internationales ne doit pas essentiellement reposer sur une main-d'œuvre bon marché car cela met les pays dans une position de vulnérabilité sans perspective d'avenir, en particulier dans le contexte de la transformation numérique et technologique.

Au premier trimestre 2020, une crise provoquée par la pandémie de COVID-19 a éclaté. Cette crise a eu un impact négatif sur l'économie mondiale et a perturbé la vie professionnelle et privée de la plupart des salariés. De nombreuses personnes ont perdu leur emploi, d'autres ont dû diminuer leurs heures de travail et accepter des pertes de salaire, d'autres encore ont dû modifier leurs habitudes de travail, le travail à domicile ou à distance s'étant considérablement développé. De nombreux salariés ont vu leurs revenus diminuer ou les ont tout simplement perdus. La crise et cette nouvelle situation ont particulièrement impacté les femmes, qui ont dû assumer le rôle de cuisinière et d'enseignante tout en travaillant à domicile. Bien que les statistiques ne soient pas encore disponibles, il est très probable que la crise ait ralenti ou interrompu la convergence salariale en Europe.

### **Quelles sont les prochaines étapes ?**

Dans le cadre des activités d'industriAll Europe, il est nécessaire de :

- Poursuivre les efforts de lutte pour un salaire égal à un travail égal au sein de l'UE.
- Soutenir tous les efforts de relance de l'économie européenne à la suite de la crise de la COVID-19 et encourager l'implication des syndicats dans les plans de relance à tous les niveaux.
- Accepter le fait que les syndicats industriels européens doivent agir ensemble et de manière solidaire, comme convenu dans la résolution adoptée lors de la conférence « Négociations collectives » de Bratislava.
- Poursuivre le développement de notre coordination au sein d'industriAll Europe dans le but d'obtenir de meilleurs droits et de meilleures garanties collectives pour tous.
- Continuer à promouvoir une lutte efficace contre l'évasion fiscale en dialogue avec les institutions européennes.
- Encourager la mise en œuvre complète de la directive sur le détachement des travailleurs afin de lutter contre le dumping salarial et social.
- Faire appliquer la règle selon laquelle les profits doivent être taxés dans les pays où ils sont générés.
- Augmenter la couverture des conventions collectives et rétablir les négociations collectives sectorielles dans les cas où celles-ci ont été démantelées.

## Renforcer la solidarité syndicale européenne

La solidarité est le fondement du syndicalisme. Au-delà de la simple rhétorique, elle marque la volonté des travailleurs et des syndicats de combattre les logiques de mises en concurrence des salariés. La mise en place d'une solidarité et d'une coopération par-delà les frontières terrestres, les cultures, les langues et, plus généralement de ce qui divise les travailleurs, est au cœur même de l'action syndicale internationale.

### **Le principe de solidarité est inhérent à industriAll Europe et ses membres**

Le débat sur l'application concrète de la solidarité est continu et en perpétuelle évolution. Les résolutions, prises de position, revendications communes, journées d'actions sont les jalons de cette construction. Les résolutions et positions sur les restructurations, l'information-consultation des comités d'entreprise européens (CEE) en sont des exemples.

IndustriAll Europe et ses organisations affiliées ont mis en place les outils nécessaires à la construction de la solidarité, que ce soit au travers des instances démocratiques de décisions, des organes politiques de débats, des coordinations syndicales européennes, des coordinateurs syndicaux dans les entreprises multinationales disposant d'un CEE ou du réseau européen de négociations collectives (Eucob@n).

### **Une solidarité encore fragile**

La liste de nos succès ne doit pas cacher celle de nos échecs malgré les énormes progrès réalisés dans la construction du syndicalisme des travailleurs de l'industrie au cours de ces dernières années. De nombreux défis nous attendent et nous poussent à être plus solidaires que jamais.

La crise liée à la pandémie de Covid-19 a exacerbé les replis nationaux avec une tendance à ne plus chercher des réponses européennes à des problèmes pourtant transnationaux. Dans le même temps, des entreprises multinationales profitent de la situation pour jouer sur la mise en concurrence des salariés.

De nombreux freins existent encore et l'on observe que ce sont bien les salariés qui en pâtissent. Avoir une approche nationale d'un problème, vouloir défendre l'intérêt des salariés du pays est totalement légitime et compréhensible. Néanmoins, l'adoption d'une stratégie nationale n'est pas en contradiction avec le principe de solidarité transnationale ; en réalité, l'une va de pair avec l'autre. Ce qui doit nous rassembler c'est que cette approche et cette défense ne se fassent pas au détriment des salariés des autres pays. Nous avons la responsabilité de porter une approche collective et commune au bénéfice de tous sans exclusion. C'est certainement beaucoup plus difficile mais à notre portée.

### **Franchir un cap**

La nécessité de limiter les effets négatifs de cette crise sur l'emploi et les tissus industriels nationaux est un risque de « renationalisation », mais elle ne se révèle clairement être qu'une mesure à court terme ; la solidarité coopérative et efficace sera la seule formule concrète efficace pour faire face aux structures européennes et mondiales des entreprises et des relations socio-économiques. La crise économique, sociale, sanitaire que traverse les travailleurs, nos entreprises et nos pays, rend indispensable le questionnement de notre modèle de solidarité afin qu'il franchisse un cap.

Le syndicalisme européen est à un moment décisif de son histoire. IndustriAll Europe suscite l'espoir.

Face à cette déferlante de plans sociaux, de restructurations, de gel des salaires malgré une forte distribution de dividendes, il est plus que temps de renforcer notre solidarité pour être en mesure de développer des stratégies européennes, d'adopter des positions communes et d'obtenir des résultats communs.

Nous devons entamer un débat et une réflexion de fond sur la solidarité, ses instruments, ses moyens et le rôle des salariés, des syndicats, des organisations nationales affiliées et bien sûr de notre fédération européenne.

Mais franchir le cap afin de faire progresser partout en Europe l'idée d'une économie dotée d'un haut niveau social au bénéfice des salariés nous oblige collectivement à en manifester la volonté. Nous sommes à un tournant de l'histoire et de l'économie. Nous devons désormais jouer un rôle majeur dans cette transformation.

Il est temps de lancer un débat et une réflexion, qui concernent tous les niveaux de la direction d'industriAll Europe et des organisations affiliées, sur les défis et les moyens de la solidarité transnationale efficace. À cet égard, un groupe de travail a déjà été créé et a obtenu des résultats, à savoir le groupe de travail ad hoc sur les restructurations ; des progrès ont également été obtenus au sein des différents comités politiques. Leurs résultats et leurs travaux seront intégrés dans un débat de haut niveau. Lors d'une de ses premières réunions suivant le Congrès, le Comité exécutif définira la structure et la méthodologie du processus qui suivra. De manière générale, ce débat doit être organisé de manière constructive et ciblée, en incluant toutes les organisations affiliées.

Le temps est venu de mettre de côté les intérêts nationaux, car aucun travailleur ou syndicat ne profite d'une telle approche. Le syndicalisme européen se trouve à un moment décisif et à un tournant de l'histoire et industriAll Europe doit apporter unité, force, puissance, optimisme et espoir à toute une future génération de travailleurs.

## **Pratiques des entreprises multinationales européennes envers les travailleurs en dehors de l'Europe**

Certaines entreprises multinationales européennes opérant en Turquie ont pour pratique d'appliquer deux poids deux mesures concernant la syndicalisation et les négociations collectives dans leurs filiales turques.

Elles sont un certain nombre à employer systématiquement des méthodes visant à faire pression sur les travailleurs qui souhaitent être syndiqués : intimidation, menaces, attaques et harcèlement psychologique sont autant de moyens utilisés. Les licenciements abusifs et les désaffiliations forcées de membres d'un syndicat au début de campagnes de syndicalisation sont les enfreintes les plus manifestes à la liberté d'association dont les entreprises multinationales se rendent coupables en Turquie. La non-reconnaissance des syndicats et le refus d'entamer des négociations collectives sont d'autres violations communément commises par les entreprises multinationales européennes.

Petrol-İş et les autres organisations turques affiliées à industriAll European Trade Union ont fait l'expérience de ces mauvaises pratiques employées par un certain nombre d'entreprises multinationales.

Les violations mentionnées ne sont pas les seuls exemples : les licenciements sont souvent utilisés comme mesure de représailles par les employeurs de filiales turques d'entreprises multinationales dont le siège est en Europe.

Les actes hostiles et les lacunes du code du travail turc concernant la syndicalisation menacent également l'existence même des syndicats en Turquie. Les lacunes du code du travail turc sont exploitées par ces entreprises multinationales européennes. De tels comportements sont une enfreinte aux normes du travail internationales.

Les entreprises européennes et transnationales doivent prendre leur responsabilité vis-à-vis de leurs filiales et fournisseurs situés dans d'autres pays. Il faut des mécanismes plus efficaces pour mettre les entreprises face à leur responsabilité et les rendre comptables de leurs politiques du travail.

Les gouvernements européens et les institutions européennes doivent améliorer et élargir leur surveillance des pratiques des entreprises européennes vis-à-vis des travailleurs en-dehors de l'Europe. Le gouvernement turc doit conformer son code du travail aux normes internationales en matière de liberté d'association et garantir l'application effective des lois.

Nous pensons que la coopération entre nos syndicats ainsi que des actions coordonnées et une solidarité au niveau européen et régional sont fondamentales pour garantir les droits des syndicats en Europe. Nous pensons que les organisations affiliées à industriAll Europe peuvent faire de grands efforts dans ce domaine.

## Les syndicats de l'industrie au cœur de la lutte contre l'extrême-droite et le repli identitaire

Les syndicats ont toujours été à l'avant-garde des luttes pour plus de démocratie politique, économique et sociale. Ils doivent maintenir et renforcer leur engagement dans l'opposition systématique contre les valeurs et les idées portées par l'extrême-droite et les nationalistes de tous bords.

C'est d'autant plus vrai que depuis 40 ans, l'implantation de politiques néo-libérales favorise la tentation du repli sur soi et la concurrence entre les travailleurs à l'échelle mondiale.

C'est d'autant plus vrai dans les secteurs industriels. Le succès des politiciens populistes de droite dans les bastions industriels des Etats-Unis l'a parfaitement démontré. Et l'Europe n'échappe pas au chant nauséabond des sirènes des partis d'extrême droite et populistes !

La concurrence exacerbée, les délocalisations pour des motifs financiers, créent un terreau fertile aux replis identitaires et au nationalisme. L'extrême-droite y puise sa force en manipulant les travailleuses et les travailleurs et en leur proposant de fausses bonnes réponses à ces problématiques.

L'autoritarisme, l'homophobie, la misogynie et la xénophobie sont étroitement liés à l'antisyndicalisme et ont des conséquences dévastatrices sur la démocratie sur le lieu de travail, sur les intérêts des travailleurs et sur la démocratie dans son ensemble

L'absence de réponse politique au niveau européen à ces enjeux, n'est pas de nature à endiguer ce phénomène.

Le rôle de notre organisation faîtière au niveau européen est donc d'une importance capitale. Au cours des prochaines années, industriAll Europe doit porter haut l'étendard de la lutte contre toutes les idées d'extrême-droite en proposant des pistes de solutions aux enjeux qui concernent les travailleurs de l'industrie.

Ce n'est que par ces luttes pour des alternatives à la concurrence entre les travailleurs, à la recherche de boucs-émissaires et aux replis nationalistes que nous assécherons le terreau de la montée de ces idées et démontreront le caractère mensonger et dangereux des idées prônées par ces courants.

Nous demandons dès lors à industriAll Europe de :

1. Intensifier la lutte contre le chômage, la misère et toutes les formes d'exclusion en accord avec la réalité de terrain pour résoudre les problèmes concrets des travailleurs de l'industrie en Europe,
2. Intensifier le dialogue et développer des outils qui facilitent le dialogue, les échanges, la compréhension mutuelle et les rencontres entre les différentes communautés qui existent parmi les travailleurs de l'industrie,
3. Opposer une réponse syndicale forte à chaque expression de l'extrême-droite particulièrement lorsque cette dernière prétend faussement apporter des réponses aux problèmes des travailleurs que nous représentons,
4. Développer une information vers nos membres qui mette en lumière les mensonges et qui permette de révéler le caractère dangereux des partis et idéologies d'extrême-droite pour les travailleurs et travailleuses de l'industrie et le syndicalisme,
5. Renforcer, si nécessaire, les dispositions internes qui rappellent qu'au sein d'industriAll Europe le racisme n'est pas une option mais une valeur fermement condamnée !

Les organisations affiliées à industriAll Europe, doivent se positionner en vue d'une politique industrielle européenne globale favorisant l'intégration de tous, en dépit de leurs nationalités ou

cultures, par le biais d'un dialogue social fort, reposant sur des négociations collectives qui le sont tout autant !

## Pour une transition énergétique équitable au service des travailleurs et des peuples

IndustriAll Europe et ses organisations affiliées ne s'opposent pas à des mesures, aux niveaux européen et mondial, qui contribuent à la décarbonation et à la réduction des émissions de CO2 et donc à la protection de l'environnement au niveau mondial.

Cependant, industriAll Europe reconnaît que la transition énergétique envisagée doit être progressive et équilibrée afin que personne ne soit laissé pour compte, qu'elle doit garantir des emplois sans perte de droits avec des formations de qualité et une reconversion professionnelle (si nécessaire) et qu'elle doit faire progresser l'industrie et les économies des citoyens et des pays.

IndustriAll Europe rejette toute tentative, comme c'est le cas au Portugal, de se servir du Fonds pour une transition juste pour procéder à des restructurations économiques brutales, sous le faux prétexte de protéger l'environnement.

La fermeture anticipée de la centrale thermoélectrique de Sines, désignée par le gouvernement portugais comme une « avancée dans la décarbonation », représente en réalité un avantage économique dont profite la société EDP, propriétaire de l'usine, pour recevoir plusieurs millions d'euros du Fonds pour l'environnement et du Fonds européen pour une transition juste. EDP n'avait que peu d'intérêt économique de laisser l'usine en activité en raison des taxes et redevances environnementales.

A cette réduction de 1200 MW de capacité de production, s'ajoutent deux fermetures : Central do Pego, en 2021, et Tapada do Outeiro, d'ici à 2024.

L'« alternative » serait, selon la campagne gouvernementale, un projet de centrale de production d'hydrogène de 10 MW. Ceci est clairement insuffisant pour absorber les pertes d'emplois ou pour faire face à la baisse de production au vu de la situation économique très incertaine dans la phase actuelle de développement technologique.

Cette réduction considérable des capacités de production d'électricité devra également être compensée, en plus des capacités renouvelables intermittentes (éolien et photovoltaïque), par le biais d'importations.

Globalement, dans ce processus, quelque 500 emplois directs seront perdus, ce qui nuira à l'économie régionale et nationale. Le déclassement sera financé avec une partie des 200 millions d'euros mis à disposition par le Fonds pour une transition juste.

En plus de ces exemples, la fermeture du complexe pétrochimique GALP à Porto a été annoncée. Cette fermeture a été déguisée en mesure de réduction de l'impact environnemental et climatique, qui a entraîné le transfert de millions d'euros dans les poches des actionnaires de la société, avant de bénéficier au gouvernement portugais, qui est également actionnaire de la société.

Si cette fermeture se concrétise, elle entraînera la destruction de plus de 1500 emplois dans la raffinerie et bien d'autres chez ses fournisseurs de produits et services. Plusieurs industries chimiques qui achètent des matières premières à la raffinerie seront également impactées et cela entraînera un recul drastique des exportations de produits pétroliers et pétrochimiques et une augmentation des importations de ces mêmes produits. Tout cela n'entraînera aucune réduction des émissions de CO2 car il n'y a pas de substitution de consommation, mais uniquement des changements de sites de production et de canaux d'approvisionnement. Au contraire, les émissions augmenteront du fait des distances de transport plus longues.

Si elle se concrétise, cette fermeture sera un véritable crime économique contre la région et le pays, voire un crime environnemental commis au prix d'une fausse transition qui n'a rien d'autre de « juste » que son nom.

Force est de constater que ces cas ne représentent qu'une destruction massive de la capacité de production du pays et non une véritable transition, encore moins une transition juste.

Une transition implique un remplacement progressif et contrôlé d'un paradigme énergétique vers un autre basé sur un mix de solutions, et pour être juste, elle ne doit pas nuire aux travailleurs, aux consommateurs ni même aux économies régionales ou nationales. Nous réaffirmons que les syndicats doivent être impliqués dans tout processus de transition, car ce n'est qu'ainsi que nous pourrons obtenir une « transition juste ».

La trajectoire annoncée n'est pas une transition, mais une rupture qui conduit à une pauvreté énergétique encore plus grande et à un chômage plus élevé, et ce, uniquement dans le but d'augmenter les profits d'une demi-douzaine de grands actionnaires des entreprises concernées au prix de l'argent public.

Le Congrès d'industriAll Europe exprime son soutien et sa solidarité aux travailleurs qui luttent pour défendre les droits des travailleurs et l'économie locale et nationale. Le Congrès d'industriAll Europe mandate le Comité exécutif pour intervenir auprès de la Commission européenne pour inverser cette trajectoire destructrice.

## Accroître le pouvoir de négociation en organisant l'ensemble de l'industrie

Les progrès technologiques et les changements industriels transforment les marchés du travail dans le monde. La nécessité de renforcer et de développer les compétences s'intensifie, notamment au regard de la transition écologique et numérique juste. Les emplois que nous occupions autrefois ne seront plus les mêmes. Nous observons l'émergence de nouveaux emplois dans les secteurs représentés par industriAll Europe, dont de nombreux emplois cols blancs. Pour conserver leur pouvoir, les syndicats en Europe doivent s'adapter à ce développement, ils ne doivent pas se contenter d'accueillir tous les membres potentiels mais chercher activement à organiser et représenter tous les travailleurs sur le lieu de travail.

Avec une part grandissante de travailleurs cols blancs dans nos industries, il convient d'accorder une attention toute particulière à ce groupe dans les prochaines années. Pendant la pandémie de COVID-19, le télétravail a joué un rôle important pour que les travailleurs cols blancs conservent leur emploi et que l'industrie reste à flot. Le télétravail continuera certainement de jouer un rôle dans de nombreux domaines même lorsque nous serons venus à bout de la pandémie. Cela pose de nouvelles questions concernant une redistribution équitable de l'argent économisé, par ex. par la réduction des espaces de bureaux, mais aussi concernant l'intégrité personnelle et la santé et sécurité sur le lieu de travail (à distance), y compris les aspects physiques et psychosociaux de la santé. Cela inclut, sans y être limité, les questions d'équilibre travail-vie privée et le droit à la déconnexion ainsi que le rôle du personnel d'encadrement lorsque la vie professionnelle change.

Les représentants des salariés et les syndicats doivent avoir le droit et les moyens de contacter les travailleurs, notamment s'ils travaillent à distance et qu'ils ne sont, de ce fait, pas joignables sur le site de l'entreprise, afin de suivre ces développements et de réagir. Embrasser le changement et écouter la voix de tous les travailleurs impliquent d'élargir le champ des sujets que nous mettons sur la table. Une approche syndicale européenne du télétravail sera donc particulièrement pertinente pour rester en phase avec les tendances émergentes et pour coordonner les réponses.

Afin de relever tous ces enjeux et afin de renforcer nos syndicats et de conserver notre forte influence sur le marché du travail actuel et futur, il est d'une importance fondamentale que les travailleurs cols blancs et cols bleus continuent d'être réunis au sein d'industriAll Europe. Il est important de se rappeler que notre avantage réside dans notre connaissance de tous les aspects du lieu de travail et du marché du travail. Nous avons donc besoin de la voix de tous les travailleurs. Certaines entreprises en Europe ont encore des conventions collectives qui ne couvrent pas le personnel d'encadrement. Le projet envisagé sur la syndicalisation des travailleurs cols blancs, y compris des cadres supérieurs, sera en conséquent un bon outil pour accroître notre pouvoir de négociation.

Une difficulté émergente qui va vraisemblablement prendre de l'ampleur en parallèle à la transformation du travail, est l'augmentation du management algorithmique ou géré par des données. Ce type de management consiste, en bref, en l'automatisation ou la semi-automatisation et en l'augmentation des tâches du personnel d'encadrement. Cette difficulté contient plusieurs enjeux, dont la collecte et le contrôle des données des travailleurs, l'intégrité des travailleurs et le maintien du contrôle humain sur les décisions managériales. Le risque est que les travailleurs ne bénéficient pas d'un bon encadrement, d'un soutien approprié et d'observations pondérées. Nous devons donc continuer à surveiller l'influence grandissante de l'intelligence artificielle sur l'industrie et les emplois.

Pour conclure, les domaines dans lesquels nous voyons un rôle évident pour industriAll Europe sont multiples : du suivi et de la participation aux débats sur les besoins en compétences pour la double transition à l'émergence de tendances dans le domaine de l'intelligence artificielle, du travail à distance aux stratégies de détection et prévention des aspects physiques et psychosociaux de la santé, par ex. en participant au projet EndStress.eu de la CES/Eurocadres. Tout ceci doit être guidé par l'objectif d'accroître constamment notre pouvoir de négociation dans tous les domaines de travail et parmi tous

Motions adoptées par le 3<sup>ème</sup> Congrès d'industriAll Europe le 2 juin 2021

les groupes de statuts, comme prévu dans le projet sur la syndicalisation des travailleurs cols blancs car c'est le prérequis fondamental pour s'engager de manière pertinente dans les discussions sur ces sujets aux niveaux national et européen.

## Nous devons éviter de perdre la prochaine génération de travailleurs de l'industrie

La crise de la COVID-19 affecte de manière disproportionnée les jeunes travailleurs, les apprentis et tous les étudiants qui suivent une formation ou une éducation en milieu professionnel. De nombreux jeunes ont soudainement vu leur contrat d'emploi ou d'apprentissage être suspendu ou interrompu sans autre opportunité de débiter leur carrière professionnelle. Les jeunes travailleurs obtiennent principalement des contrats à durée déterminée, nombre d'entre eux sont des travailleurs intérimaires ou sont enfermés dans des formes de travail atypiques qui n'offrent pas ou peu de protection sociale. Nombre de jeunes travailleurs subissent déjà la deuxième crise économique de leur jeune vie, alors qu'ils ont déjà payé un lourd tribut à la crise de 2008-2009 lorsque les mesures d'austérité imposées les ont contraints à des conditions précaires. Un récent rapport [montre](#) que les jeunes sont les « plus grands perdants du confinement », se sentant exclus de la société.

Il est urgent d'apporter une réponse adéquate pour éviter des dommages irréversibles. Nous devons empêcher que la prochaine génération de travailleurs de l'industrie ne soit sacrifiée. Nous devons nous assurer que les jeunes profitent de la relance et empêcher qu'ils ne se retrouvent enfermés dans des emplois précaires. Les jeunes doivent pouvoir démarrer leur parcours professionnel avec des emplois de qualité qui offrent une sécurité et des possibilités de développements personnels et professionnels grâce aux formations et à l'apprentissage tout au long de la vie. Ceci est crucial dans le contexte de la relance et de la transformation numérique et verte de l'industrie. De nombreuses industries souffrent déjà d'un manque de travailleurs qualifiés. Nous comptons sur des jeunes travailleurs qualifiés pour travailler dans les industries vertes et numériques. Nous ne pouvons pas regarder presque toute une génération être licenciée et abandonnée sans rien faire. Notre industrie verte et numérique de demain dépend de la prochaine génération de travailleurs de l'industrie.

Les systèmes démocratiques actuels dépendent aussi de sociétés capables d'offrir de bonnes opportunités à des jeunes qui ont déjà commencé à perdre confiance dans le modèle actuel. Ceux-ci se sentent délaissés par les vaines promesses des responsables politiques et pourraient se tourner vers des alternatives populistes. Laisser tomber la jeune génération ne fera que le jeu des populistes.

### **La relance et la double transition doivent profiter aux jeunes**

En 2020, l'UE a proposé le paquet de soutien à l'emploi des jeunes pour améliorer la situation de la jeune génération. IndustriAll European Trade Union [a salué](#) ce paquet et la [recommandation du Conseil sur la Garantie pour la jeunesse renforcée](#), mais alerte sur le fait que ces mesures ne sont pas suffisantes pour empêcher la perte de la jeune génération. Ces initiatives se concentrent sur des formations sans opportunités d'emploi et omettent de définir des critères de qualité pour les offres destinées aux jeunes dans le cadre d'un programme financé par des fonds publics. Les Etats membres doivent dès maintenant mettre en œuvre la recommandation du Conseil. Il nous incombe de faire pression sur nos gouvernements nationaux pour qu'ils introduisent des critères de qualité contraignants en concertation avec les partenaires sociaux.

Le modèle de garantie pour la jeunesse, proposé au niveau de l'UE et adopté également par certains gouvernements nationaux, est une option, mais il n'est pas la solution miracle au problème du chômage des jeunes. Ce modèle permet aux employeurs d'obtenir de l'argent et/ou d'être exemptés de certaines charges fiscales s'ils prennent des apprentis et/ou embauchent des jeunes. Toutefois, cela ne résout pas le problème de la qualité des offres d'apprentissages et d'emplois, et l'argent public continue de financer des emplois précaires de courte durée pour les jeunes. Nous demandons que les syndicats soient toujours impliqués dans le développement et l'application des programmes, quel qu'ils soient.

La jeunesse d'industriAll Europe s'inquiète du fait que dans la plupart des plans de relance et de résilience nationaux, les mesures prévues, s'il y en a, pour résoudre la situation urgente des jeunes ne

sont pas suffisantes. Les gouvernements ne doivent commettre les erreurs passées lors de la mise en œuvre de ces plans. Les plans de relance nationaux doivent inclure des programmes permettant d'identifier les besoins et les lacunes en matière de compétences, particulièrement en lien avec l'industrie verte et intelligente du futur proche. Les plans doivent également inclure des programmes d'apprentissage et de formation avec des possibilités de rétention de l'emploi pour préparer la prochaine génération de travailleurs de l'industrie. Les syndicats doivent être pleinement impliqués dans ce processus et soutenir proactivement les jeunes au début de leur carrière, particulièrement en tant que partie intégrante d'une stratégie de renouvellement syndical.

Les décideurs politiques nationaux et européens, les entreprises, les employeurs et les syndicats ont pour responsabilité de ne pas laisser tomber la jeune génération. Les décideurs politiques doivent créer un cadre juridique et institutionnel pour l'inclusion des jeunes sur le marché du travail et garantir un emploi de qualité ainsi que le respect du droit à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie. Les entreprises ont un rôle à jouer en offrant aux jeunes des opportunités d'apprentissage et d'emploi de qualité. Les employeurs doivent s'asseoir à la table des négociations et s'engager dans des négociations collectives concernant le sort des jeunes. Les syndicats ont pour tâche de renouveler leur stratégie en faveur des jeunes et d'adopter une approche plus proactive en matière de recrutement de syndicalisation des jeunes membres.

Chaque syndicat doit accomplir son devoir et prendre les mesures nécessaires pour que la jeune génération ne soit pas exclue de la relance et de la double transition numérique et verte de l'industrie. Une industrie européenne moderne et compétitive ne peut se développer sans une nouvelle génération de travailleurs de l'industrie, qui doit acquérir et maintenir les compétences nécessaires pour que nos secteurs soient à la pointe au niveau mondial.

### **La jeunesse d'industriAll Europe demande une nouvelle stratégie pour la jeunesse**

La jeunesse d'industriAll Europe souligne qu'il est crucial que les syndicats portent un regard critique sur leur propre stratégie de renouvellement syndical. Il est urgent que les syndicats renforcent leurs activités axées sur la jeunesse. Nous ne pouvons pas attendre sans rien faire que les jeunes frappent à nos portes ; nous devons au contraire être plus proactifs et améliorer notre stratégie pour les atteindre. Les stratégies de communication des syndicats doivent être adaptées pour aussi parler aux jeunes, notamment en utilisant leurs canaux de communication tels que les réseaux sociaux. Nous devons montrer clairement aux jeunes que nous les défendons de manière proactive et qu'ils doivent nous rejoindre pour faire progresser leurs intérêts et leurs droits au travail.

Les syndicats doivent soutenir le développement des structures pour les jeunes à tous les niveaux et encourager les jeunes syndicalistes dans leurs activités. Les jeunes syndicalistes doivent avoir l'opportunité de participer aux comités syndicaux pertinents pour faire avancer les questions relatives aux jeunes et apporter leur perspective d'un point de vue des jeunes. Ils doivent bénéficier des formations nécessaires pour développer leurs compétences afin de participer efficacement au travail syndical. En outre, les jeunes syndicalistes doivent être impliqués dans le développement des stratégies de renouvellement syndical et participer aux activités de recrutement et de syndicalisation afin d'attirer efficacement les jeunes membres dans le syndicalisme.

Le futur du mouvement des travailleurs dépend du renouvellement syndical et de l'augmentation des membres jeunes et actifs. Nous devons agir maintenant et moderniser nos méthodes de travail, et particulièrement notre communication et notre image pour mieux cibler les jeunes et gagner des membres jeunes. Tous les jeunes veulent que leurs droits soient défendus et que leurs conditions de travail soient équitables. Mais, dans le contexte actuel de désinformation, ils ne savent souvent pas où trouver une protection et ils sont souvent empêchés d'adhérer à un syndicat par des employeurs agressifs. Nous devons nous adresser aux jeunes de manière proactive et leur montrer qu'ils ont leur place dans le mouvement.

## Palestine

La Palestine est sous occupation militaire depuis 1967. Cette occupation israélienne permanente, les colonies israéliennes illégales et le contrôle de nombreux aspects de la vie quotidienne de la population palestinienne rendent difficilement possible le travail décent en Palestine. La population palestinienne souffre de discrimination, d'exploitation au travail et de travail précaire. Un rapport de l'ONU indique qu'après 10 années de blocus aérien, terrestre et maritime, la bande de Gaza est devenue inhabitable.

Le Congrès déplore les actes quotidiens d'oppression et de domination perpétrés contre la population palestinienne ainsi que tous les actes de violence dans la région.

L'année dernière, le gouvernement israélien a prévu de manière unilatérale l'annexion d'une partie de la Cisjordanie occupée. Ceci est une violation du droit international et a anéanti la perspective d'un Etat palestinien viable au côté d'Israël et celle d'un développement économique pour la Palestine.

La crise sanitaire due à la COVID-19 a mis en évidence le manque de protection, la vulnérabilité et le caractère « jetable » des travailleurs palestiniens. Cette crise sanitaire a accentué les inégalités. L'Etat d'Israël a l'obligation de garantir un accès rapide et équitable aux vaccins contre la COVID-19 pour la population palestinienne sous occupation.

Le Congrès appelle à un règlement juste du conflit, à la fin de l'occupation et au démantèlement des colonies israéliennes, dans le respect des résolutions 242 et 338 de l'ONU et du droit international. Le Congrès soutient l'objectif d'une solution consistant en deux Etats avec la Palestine comme Etat souverain et Jérusalem-Est pour capitale, il encourage la coopération entre les syndicats israéliens et palestiniens.

Le Congrès salue la publication de la base de données de l'ONU des entreprises impliquées dans des activités liées aux colonies israéliennes et reconnaît que l'implication d'entreprises et gouvernements européens dans des activités économiques dans ces territoires occupés illégalement contribue à entretenir cette situation. Le Congrès demandera à l'Union européenne de s'assurer que des instruments européens seront effectivement utilisés pour garantir les droits humains et sociaux dans les territoires occupés.

Le Congrès demande la fin de toute violation des droits humains par toutes les parties impliquées en Israël et dans les territoires occupés.

Le Congrès prend note de l'implication de certaines organisations affiliées à industriAll Europe dans la recherche d'une solution pacifique et dans le soutien à la population palestinienne.

## Situation des négociations collectives dans la Région du Benelux

Nous observons actuellement dans les pays du Benelux une multiplication des attaques contre notre liberté de négocier.

En Belgique, les négociations sur les salaires ont échoué et sont dans une impasse. La raison principale de ce blocage est la loi amendée sur la norme salariale, appelée loi de sauvegarde de la compétitivité. Cette loi permet au gouvernement d'imposer une marge salariale normative (0,4% pour 2021-2022) dans le cadre de laquelle les partenaires sociaux doivent continuer de négocier. Cette loi sape complètement le droit de négocier librement des salaires équitables pour tous. Les syndicats belges étudient la possibilité d'un recours en justice contre cette loi sur la norme salariale.

Les travailleurs du Luxembourg subissent constamment les attaques des employeurs contre diverses dispositions du dialogue social et l'indexation automatique des salaires. La COVID-19 sert de prétexte aux tentatives de supprimer les droits acquis.

Aux Pays-Bas, les syndicats de l'industrie de la métallurgie et de l'électronique sont en grève depuis maintenant 5 mois sans aucune perspective de convention collective décente. La crise de la COVID-19 est exploitée pour empêcher une revalorisation décente des salaires, alors que dans l'ensemble, le secteur se porte bien et que les attentes pour l'avenir sont bonnes.

C'est le quatrième round de négociations collectives à la suite qui nécessite de longues grèves. Au lieu de rendre le secteur attrayant grâce à des relations sociales modernes, les employeurs veulent revenir dans le passé, refusent de payer des salaires décents et contraignent les salariés à des actions pour parvenir à des accords simplement normaux.

Les exemples de la Belgique, des Pays-Bas et du Luxembourg sont l'illustration que la liberté de négocier et des structures de dialogue social fortes peuvent être attaquées et sous pression partout en Europe.

Des négociations salariales libres sont un droit fondamental ! Des négociations salariales équitables sont la base d'une société stable et d'une économie forte.

Nous demandons à industriAll Europe de continuer à défendre au niveau européen le droit à des négociations collectives libres et indépendantes et de continuer à appeler à la garantie et au renforcement des structures de dialogue social.

Nous comptons sur votre solidarité !

# **BUILDING A RECOVERY FOR ALL**



industriAll Europe  
Congress 2021

A STRONG VOICE FOR INDUSTRIAL WORKERS IN EUROPE



[www.industrial-europe.eu](http://www.industrial-europe.eu)

