

Des négociations collectives fortes pour tourner la page de la crise, soutenir une croissance durable et garantir un monde du travail équitable, prospère et inclusif

Il faut un changement radical de politique économique

L'économie européenne est sur la voie de la reprise, et certains signes indiquent enfin que le chômage commence à baisser. Cependant, cette tendance apparemment positive doit être traitée avec prudence :

- 1) Le chômage reste trop élevé dans certains Etats membres tels que l'Espagne (17 %) et la Grèce (21 %) et chez les jeunes (18,7 %).
- 2) La situation dans les pays d'Europe du Sud reste fragile et pousse notamment des jeunes hautement qualifiés à migrer vers les pays d'Europe centrale, avec l'espoir de trouver un emploi adéquat et décent. Statistiquement, ce facteur explique le recul du taux de chômage de ces pays. Pour l'avenir de l'Europe du Sud, cette fuite des cerveaux est une évolution fatale.
- 3) Les nouveaux emplois sont essentiellement des emplois mal payés, peu sûrs et précaires : le travail temporaire et les emplois à temps partiel augmentent alors que le taux de transition vers un emploi à plein temps et à durée indéterminée reste très faible. Les formes de travail atypiques explosent avec un dénominateur commun : un faible niveau de sécurité de l'emploi, des heures de travail prévisibles limitées, des salaires faibles et une protection sociale limitée. Avec le pic de la pauvreté au travail, le mantra politique des courants de droite selon lequel la meilleure protection contre la pauvreté est un emploi s'avère définitivement faux. Globalement, le risque de pauvreté ou d'exclusion sociale concerne près de 24 % de la population de l'UE. Avec un nombre toujours plus grand de personnes qui ont le sentiment de ne plus appartenir à la société, la vague populiste grossit.

Les politiques d'austérité sont responsables de cette situation. La déréglementation et la fragmentation des marchés de l'emploi, la déconstruction de la protection sociale ainsi que la pression sur les salaires continuent d'avoir un impact toxique sur les économies européennes. Cette situation empêche un redressement économique durable, étayé par des emplois de qualité. La situation salariale est aussi une source d'inquiétude. Les travailleurs ont besoin d'une revalorisation de leurs salaires. Depuis trop longtemps, les salaires réels accusent un retard par rapport à la productivité dans de nombreux pays de l'UE et secteurs. La croissance des salaires reste trop faible et trop lente. Elle ne suit pas la croissance économique et l'expansion de l'emploi. Ce n'est un bon signe ni pour les travailleurs, ni pour l'économie car le pouvoir d'achat est un élément clé de la croissance économique en Europe. Les travailleurs ont payé le plus lourd tribut de la crise et ils continuent de le payer dans certains pays. Alors que les entreprises et les actionnaires se sont déjà remis de la crise, les travailleurs doivent eux-aussi avoir les bénéfices de la reprise. Dans neuf pays de l'UE, les travailleurs gagnaient toujours moins en 2017 qu'en 2010 (source : ETUI, Benchmarking Working Europe 2018). La baisse continue de la part des salaires dans le PIB alimente les inégalités en termes de richesses autant que les fruits de la croissance économique bénéficient aux détenteurs du capital. Les inégalités se creusent également entre les régions, les pays et les peuples. Elles ont un impact négatif sur les sociétés et les économies. Enfin, dans un certain nombre de pays, les salaires traditionnels ont tendance à être remplacés par des formes variables de rémunération.

Cette reprise avec des salaires qui ne décollent pas est ancrée dans les politiques de gestion de la crise qui prônent une pression à la baisse sur les salaires, des attaques contre l'autonomie des partenaires sociaux et les droits syndicaux et un démantèlement des structures de négociation collective. En outre, la précarité de l'emploi qu'ils occupent empêche de nombreux travailleurs de faire pression pour une revalorisation de leurs salaires.

Ironiquement, les institutions de l'UE, et en particulier la Commission, qui ont réclamé des réformes structurelles et spécifiquement appelé à une « réduction du pouvoir des syndicats en matière de fixation des salaires », expriment aujourd'hui des inquiétudes concernant cette reprise avec des salaires qui ne décollent pas et qui freinent une reprise économique durable. Cependant, ce changement de discours ne suffit pas. L'Europe a besoin d'un virage politique net. Le problème, comme le révèlent les dernières recommandations spécifiques par pays, est que les institutions européennes et les décideurs politiques européens, en appelant à une décentralisation des négociations collectives, continuent de considérer les salaires comme une mesure clé d'ajustement des coûts.

Avec des investissements privés en retard par rapport aux bénéfices et le taux de financiarisation de l'économie qui augmente, la reprise est loin d'être durable. En dépit du niveau élevé de liquidités injectées dans l'économie, les investissements restent inférieurs à la période d'avant la crise. En effet, la trésorerie a principalement servi à alimenter les dividendes, à racheter des titres ou à spéculer sur les marchés financiers. Dès lors, l'économie réelle ne fonctionne pas comme elle le devrait, et la prochaine crise financière se profile.

Il faut un changement politique pour tourner la page de la crise et ouvrir la voie à une croissance durable et inclusive. Dans ce contexte, industriAll Europe demande :

- des politiques macroéconomiques qui soutiennent les investissements et une plus forte demande dans l'économie réelle ainsi que la création d'emplois de qualité ;
- des politiques économiques, budgétaires et fiscales encourageant une redistribution plus équitables des richesses ;
- une augmentation des salaires réels permettant de rattraper les développements de la productivité et de lutter contre les inégalités et la pauvreté grandissantes ;
- un mécanisme de rattrapage destiné à soutenir la convergence des salaires vers le haut, en particulier entre l'Europe orientale et occidentale car l'écart salarial s'est creusé avec la crise et à cause des politiques de gestion de crise uniformes poursuivies par les gouvernements de l'Est. Il est essentiel d'inverser cette tendance pour renforcer l'intégration européenne et lutter contre le dumping social. Au lendemain de la crise, la règle de coordination salariale qui lie l'augmentation des salaires à l'inflation et la productivité doit être appliquée dans tous les pays pour rétablir le pouvoir d'achat et soutenir une convergence vers le haut.
- des salaires minimum nationaux qui garantissent un niveau de vie décent. Les salaires minimums peuvent être fixés par des conventions collectives ou par des mécanismes légaux. Dans les pays où les salaires minimums sont fixés par un mécanisme légal, les partenaires sociaux doivent y être étroitement impliqués.
- la mise en place de structures de négociation collective efficaces et appropriées comme meilleur moyen de faire face aux effets négatifs de la fragmentation et des dysfonctionnements du marché du travail et d'assurer une répartition équitable des ressources.
- le renforcement des négociations collectives à tous les niveaux appropriés, en tant qu'outil le plus efficace pour améliorer les salaires et les conditions de travail de tous les travailleurs. Ce renforcement génère également une plus grande motivation et contribue en fin de compte à stabiliser et développer l'économie. Nous avons besoin de plus de conventions collectives et de conventions collectives de meilleure qualité à tous les niveaux appropriés que ce soit au niveau de l'entreprise, au niveau sectoriel, national ou transnational.
- le respect et la promotion de l'autonomie des partenaires sociaux, en rejetant toute ingérence dans les négociations collectives et en particulier dans la fixation des salaires.
- aux institutions de l'UE et aux gouvernements nationaux de cesser leurs attaques contre les négociations collectives et de soutenir les syndicats dans leurs tentatives de rétablir des structures de négociation collective. Là où elles n'existent pas, ils doivent soutenir la création d'un cadre légal pour des négociations autonomes et libres.
- l'extension de la couverture des négociations collectives soit par un mécanisme légal soit grâce au pouvoir des partenaires sociaux.
- l'application effective de conventions collectives.

IndustriAll Europe incite vivement les institutions de l'UE et les gouvernements nationaux à prendre toutes les mesures nécessaires pour reconstruire une économie communautaire résiliente basée sur une croissance durable, le progrès social et l'insertion sociale pour tous. Le Socle européen des droits sociaux, par sa mise en œuvre dans le Semestre européen, doit contribuer à cet objectif. Pour IndustriAll Europe, la priorité doit être d'établir, de rétablir et/ou de renforcer le niveau sectoriel des négociations car il est propice à une convergence vers le haut, à la cohésion sociale et à des économies solides. Les employeurs, et en particulier les entreprises multinationales, ont une responsabilité particulière à assumer afin de soutenir le dialogue social et des négociations collectives efficaces à tous les niveaux et dans tous les pays où ils sont établis. Ceci est fondamental pour favoriser l'intégration européenne et lutter contre le dumping social.

Il ne suffit pas d'avoir des emplois, nous avons besoin d'emplois de qualité !

Il n'y a pas de contradiction entre un plus grand nombre d'emplois et de meilleurs emplois, au contraire ! Les emplois de qualité soutiennent le pouvoir d'achat, la croissance, la cohésion sociale, l'innovation et la compétitivité. L'idée selon laquelle « il vaut mieux n'importe quel emploi que pas d'emplois » s'est depuis longtemps avérée être un échec, trop de travailleurs tombant dans le piège d'emplois précaires et peu sûrs, quasiment sans accès à des opportunités d'emploi de qualité. Au lendemain de la crise, l'objectif politique doit être la création d'emplois plus nombreux et de qualité.

IndustriAll Europe soutient la définition de la CES de l'emploi de qualité¹.

IndustriAll Europe incite vivement les dirigeants européens à orienter leur programme en faveur d'emplois de qualité. Durant la crise, le rôle du dialogue social et des négociations collectives dans la protection des travailleurs contre une flexibilisation abusive a été sapé. Avec l'augmentation constante des mauvais emplois et de la pauvreté au travail et avec le risque accru d'exclusion sociale, la création d'emplois de qualité doit à présent être une priorité absolue.

IndustriAll Europe demande de :

- combattre les anciennes et les nouvelles formes de travail précaire : tous les travailleurs doivent être couverts par un contrat de travail, le travail temporaire/intérimaire ainsi que le travail flexible doivent être limités et le travail doit être plus prévisible. Il faut empêcher le recours abusif au travail à temps partiel ainsi qu'aux contrats zéro heure.
- s'assurer que les contrats à plein temps et à durée indéterminée restent la forme d'emploi standard et réduisent la fragmentation du marché de l'emploi en accélérant la transition d'une forme d'emploi non-standard vers une forme d'emploi standard.
- promouvoir une politique du temps de travail qui assure la sécurité de l'emploi, la santé et la sécurité sur le lieu de travail, la qualité de la vie au travail et un meilleur équilibre vie professionnelle-vie privée.
- s'assurer que tous les travailleurs ont accès à un niveau décent de protection sociale quel que soit leur contrat d'emploi.
- encourager les politiques actives du marché du travail en tant qu'élément clé du bon fonctionnement des marchés du travail et de réduction du chômage.

Pour ce faire, la politique économique européenne doit en premier lieu être axée sur la hausse des investissements et la création de davantage d'emplois de qualité. Le Socle européen des droits sociaux doit aussi répondre aux attentes en termes d'emplois plus sûrs. L'UE doit rapidement concrétiser le projet de directive sur des conditions de travail transparentes et prévisibles, en tant que première étape vers l'établissement d'un socle minimum de droits et ouvrir ainsi la voie à une convergence sociale vers le haut. De bonnes conditions de travail offrant de bons salaires doivent d'abord être obtenues grâce à des négociations collectives renforcées avec des syndicats forts.

L'Europe accueille un grand nombre de migrants en même temps que les mouvements internes de travailleurs, en particulier en provenance de l'Est et de l'Ouest, s'intensifient. Ces phénomènes vont très probablement se poursuivre.

¹ La définition des emplois de qualité de la CES fait référence à de bons salaires, la sécurité du travail, l'apprentissage tout au long de la vie, des lieux de travail sûrs et sains, des heures de travail raisonnables et à une représentation syndicale

Les migrations contribuent à la hausse de la valeur ajoutée et à la diversité culturelle, mais elles représentent aussi des défis pour le marché du travail et les niveaux de salaire. Pour industriAll Europe, il est impératif que les gouvernements et les employeurs ne se servent pas de la migration comme levier pour contourner les normes établies. Nous réclamons un salaire égal pour un travail égal sur le même lieu de travail. La directive sur le détachement des travailleurs doit être mise en œuvre d'une manière qui étaye cet objectif. Pour les réfugiés, l'accès au marché du travail est essentiel pour faciliter leur intégration dans la société. A cette fin, il est crucial de réduire le temps qu'il leur faut pour accéder au marché du travail et rendre le processus plus sûr. Nous devons empêcher l'exploitation des réfugiés et toute tentative de les utiliser pour saper les conditions de travail et les normes sociales et contourner les conventions collectives existantes. Le principe d'égalité de traitement doit être maintenu.

De leur côté, les syndicats mettront tout en œuvre pour syndicaliser les travailleurs migrants et pour assurer leur protection dans des conventions collectives.

Tirer le meilleur parti de la numérisation pour les travailleurs et les syndicats

L'essor de la numérisation façonne tous nos secteurs industriels : elle n'a pas seulement un impact sur la production industrielle, elle a aussi des répercussions sur les conditions et les processus de travail ainsi que sur les relations d'emploi. Cette tendance s'accéléra dans les années à venir. Les tâches répétitives et pénibles seront de plus en plus effectuées par des machines, ce qui est probablement positif. En fait, le contenu de la plupart des emplois est susceptible de changer, certains emplois disparaîtront et de nouveaux emplois seront créés. Cela entraînera un besoin d'investissements massifs en matière de formation et de reconversion des travailleurs afin de conserver et d'améliorer leurs débouchés dans le monde du travail de demain. Les travailleuses sont plus susceptibles d'être impactées par la numérisation puisque la probabilité qu'elles travaillent dans des emplois peu/non qualifiés et précaires est plus élevée. Nous devons donc nous assurer que le processus de la numérisation n'accroisse pas la discrimination liée au genre.

Les changements dans l'organisation du travail (développement du travail mobile, introduction de cobots auxiliaires ou individualisation accrue du travail...) ont un impact sur la qualité du travail et donc la qualité de vie des travailleurs. Ces défis doivent être transformés en opportunités. Les travailleurs doivent pouvoir bénéficier des avancées technologiques : les processus numériques doivent permettre aux travailleurs d'être autonomes et d'avoir voix au chapitre quant à l'organisation du travail, ils doivent les aider à résoudre les problèmes, rendre leur emploi plus enrichissant et ne pas les transformer en « esclaves numériques » ou conduire à la déqualification. Le travail mobile doit permettre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et les risques qui lui sont liés (disponibilité constante, impact sur la santé...) doivent être limités par des conventions collectives ou par la loi. La disparition des frontières entre emplois de production, de service et de contrôle est susceptible de rendre le travail industriel plus attrayant. Cependant, nous devons nous assurer qu'il ne conduit pas à une détérioration des conditions de travail lorsque des activités passent sous la couverture de conventions collectives moins favorables (par exemple, de conventions collectives de l'industrie à des conventions collectives du commerce).

La numérisation peut conduire à davantage de bénéfices et de gains de productivité. Il est clair que les travailleurs doivent avoir leur part de l'augmentation de la productivité. Pour les employeurs, la transformation numérique n'est qu'une excuse de plus pour obtenir davantage de déréglementation. La numérisation et l'émergence du travail plus mobile ont servi à exercer une pression supplémentaire sur les travailleurs, les incitant à accepter des aménagements du temps de travail plus flexibles et à être disponibles 24 h sur 24. A ce jour, cette situation n'a bénéficié qu'aux entreprises et s'est faite au détriment des travailleurs qui travaillent eux-mêmes sur le terrain. Nous devons défendre des aménagements du temps de travail qui évitent une trop grande flexibilité unilatérale au profit des employeurs et donnent aux travailleurs davantage d'auto-détermination sur leur temps de travail. Une nouvelle augmentation de la productivité pourrait aussi requérir une répartition plus équitable de la charge de travail afin de sécuriser et de créer des emplois de qualité et d'améliorer les conditions de vie. Cela peut inclure, entre autres choses, différents types de réduction du temps de travail.

Les technologies numériques offrent des techniques qui permettent un niveau, une continuité et une fréquence de contrôle et de surveillance des travailleurs qui vont au-delà de ce que l'on a connu à ce jour et posent la question de la protection de la vie privée des travailleurs et du respect de la dignité humaine. Il faut empêcher que les employeurs puissent faire un mauvais usage des données relatives aux travailleurs. Nous devons nous assurer que le traitement des

données sur le lieu de travail est nécessaire, proportionné et transparent. Les travailleurs doivent avoir le droit d'accéder à leurs données. La fixation de limites à la surveillance dépend de chaque situation sur le lieu de travail et devra en premier lieu faire l'objet de solutions négociées. Cependant, il conviendra d'établir certains principes minimums fondamentaux concernant la vie privée au travail via un cadre législatif.

La numérisation modifie les marchés du travail en Europe. Elle transforme la relation de travail et est potentiellement un des moteurs de la précarisation du travail avec l'émergence de travailleurs extrêmement précaires qui doivent être ultra-flexibles, sont payés à l'unité, n'ont pas de protection sociale ou seulement une protection limitée et ne sont pas organisés au sein d'un syndicat. En dépit du fait qu'à ce jour, ces formes d'emploi sont essentiellement une source de revenu supplémentaire, elles peuvent exercer une pression à la baisse sur les formes standards d'emploi et sur la répartition des revenus.

Nous craignons que le travail sur plateforme numérique réduise à néant des décennies de droits durement acquis, les travailleurs étant privés de toute forme de relation de travail alors que, sur un plan économique, ils sont clairement dans une relation employeur-employé et subordonnés à une plateforme qui supervise et organise leur travail. Dans certains pays, les travailleurs sur plateforme numérique sont même privés du droit d'être syndiqués. Nous ne pouvons pas accepter que tous les risques soient transférés sur les travailleurs alors que les employeurs sont libres de faire ce qu'ils veulent. Nous devons aussi nous assurer que les plateformes numériques qui tendent à concentrer tout le pouvoir et la richesse sont réglementés.

Avec la fragmentation accrue des marchés du travail et des relations de travail de plus en plus individualisées, l'introduction de technologies numériques pourrait accroître les possibilités de décentralisation voire même d'individualisation des négociations, ce qui peut présenter des difficultés pour l'organisation collective des travailleurs. Même si les travailleurs travaillent de plus en plus individuellement, il ne fait aucun doute que l'intérêt collectif des travailleurs subsistera. Organiser ces nouvelles formes de travail sera un défi majeur que nous devons relever.

Pour IndustriAll Europe, il est important de rappeler que les conséquences de la numérisation restent ouvertes et que nous sommes disposés à contribuer à les encadrer d'une manière juste et équitable. Il n'y a pas de déterminisme concernant l'impact social de la numérisation. La technologie n'est pas une variable indépendante. Elle doit être conçue en tenant compte des facteurs sociaux.

Nous ne sommes pas opposés aux changements et aux nouvelles technologies, mais nous voulons nous assurer qu'ils bénéficient aussi aux travailleurs.

IndustriAll Europe demande que :

- l'introduction de nouvelles technologies et leurs conséquences soient examinées et négociées à tous les niveaux,
- la numérisation favorise des emplois de meilleure qualité,
- une politique de formation ambitieuse soit mise en place. Celle-ci devra anticiper les besoins de formation et garantir aux travailleurs l'accès à des droits de formation adéquats intégrant d'une part les nouvelles compétences numériques de base et, d'autre part, une mise à niveau et une requalification de leurs compétences. Des mesures appropriées doivent être mises en place pour réussir à gérer les transitions sur le marché du travail. Les inadéquations de compétences doivent être corrigées à la fois par des systèmes d'enseignement général et des systèmes d'enseignement et de formation professionnels,
- l'augmentation de la productivité soit partagée à égalité entre le capital et le travail : elle doit conduire à la création d'emplois, à la sécurité de l'emploi et à de meilleures conditions de travail et de vie,
- dans le futur monde du travail, la relation de travail salariée reste la relation d'emploi standard,
- tous les travailleurs, indépendamment de leur relation de travail, aient accès à la protection sociale (chaque heure travaillée doit contribuer à l'accumulation de droits à la protection sociale pour les travailleurs et les indépendants, sans possibilité de dérogation),

- la protection sociale reste essentiellement basée et financée sur/par le partage des risques, les mécanismes de solidarité et de redistribution,
- tout travailleur ou indépendant puisse adhérer à un syndicat et bénéficier collectivement de droits et de garanties négociés.

Les négociations collectives sont l'outil approprié pour faire face à un monde du travail en pleine mutation entraînée par la numérisation. Par conséquent, les systèmes de négociation collective doivent être renforcés. Le cas échéant, la couverture des conventions collectives doit être étendue, en particulier aux travailleurs atypiques et indépendants. Des cadres juridiques doivent être mis en place afin de les appliquer.

La marche à suivre

La crise sociale qui a fait suite à 10 années d'austérité fiscale coordonnée a été propice à une situation où le lien entre travail, vie décente et protection sociale est plus ténu que jamais. Cette situation menace notre modèle social et les fondements de nos sociétés. En outre, les employeurs ont profité de la crise pour exercer une pression à la baisse sur les salaires et les conditions de travail.

Il est grand temps pour les travailleurs et les syndicats d'inverser cette tendance. L'Europe n'aura pas d'avenir si elle n'est pas sociale et si elle ne repose pas sur la solidarité et l'équité. La numérisation est un autre défi à relever. Des négociations collectives fortes, des solutions négociées et des syndicats puissants sont essentiels dans la lutte contre les inégalités, en faveur d'une croissance économique inclusive et en vue d'assurer une transition équitable vers une économie numérique. Les syndicats européens de l'industrie doivent agir ensemble et de manière solidaire. Nous avons une longue tradition d'organisation de la solidarité. Nous développerons davantage notre coordination afin d'obtenir de meilleurs droits et des garanties collectives pour tous.