

CONFÉRENCE MILAN
2-3 février 2023

 **industriAll**
EUROPEAN TRADE UNION



NÉGOCIER

POUR UNE

TRANSITION JUSTE

EN

PÉRIODE DE CRISE

DU

COÛT DE LA VIE

ET DE L'ÉNERGIE



Cofinancé par
l'Union européenne



Principales conclusions

La Conférence « Négociations collectives » qui a lieu tous les quatre ans, a réuni quelque 130 participants à Milan, en Italie, les 2-3 février 2023. La conférence a marqué la fin d'un projet financé par l'UE de deux ans. Au cours des deux jours de conférence, des dirigeants syndicaux, des négociateurs et des experts ont abordé des questions liées à la double transition écologique et numérique des industries européennes, à la qualité de l'emploi, à la formation, à la crise du coût de la vie, à la situation tendue sur le marché du travail, à l'égalité, à la force des syndicats et à leur pouvoir des négociations. Ils ont également discuté des opportunités offertes par la directive sur le salaire minimum.

La conférence s'est déroulée à un moment clé dans un contexte exceptionnel. L'année dernière a été marquée par une vague mondiale de contestations inédite contre les crises du coût de la vie et de l'énergie, à la suite de la guerre en Ukraine. C'est en Europe (notamment de l'Ouest) qu'ont eu lieu les protestations les plus importantes. Les syndicats ont été en première ligne de ces manifestations dont la plupart étaient liées à des rounds de négociations collectives au cours desquels nous nous sommes battus pour protéger le pouvoir d'achat de nos membres dans cette situation extraordinaire. Grâce à notre campagne « Agir. Ensemble. Pour une hausse des salaires », nous avons donné une voix européenne à nos batailles nationales.

Les délégués ont échangé leurs points de vue sur les principaux aspects de la crise actuelle et des transitions écologiques et numériques. Ils sont déterminés à définir un programme européen commun de négociations collectives et à se battre pour une rémunération équitable et une transition équitable.

Reprise industrielle, transition et conditionnalités pour les subventions publiques

Les économies européennes ont subi plusieurs chocs externes dont nous avons tiré des enseignements. Il y a eu d'importantes perturbations dans les chaînes d'approvisionnement et un grand besoin de travail flexible à travers des programmes de maintien de l'emploi. L'Europe doit agir maintenant pour garantir l'approvisionnement de ses industries en matières premières et éviter les fermetures et les délocalisations. Il faut investir dans des industries tournées vers l'avenir, compétitives et décarbonées.

Les négociations collectives sont un outil syndical pour garantir une transition vers une économie plus verte est juste. Cette transition ne peut avoir lieu que si l'emploi est garanti. Les travailleurs ne sont pas opposés au changement, mais ils protestent s'ils perdent le contrôle de la transformation. L'Europe a besoin d'investissements et d'une reprise de l'industrie. Seules les négociations collectives peuvent garantir des salaires équitables, mais sans emploi, il n'y a rien à négocier.

Les aides publiques accordées aux entreprises doivent être soumises à des conditionnalités garantissant que l'argent est dépensé à bon escient et équitablement. L'obtention de fonds publics devrait être soumise au respect des négociations collectives, de l'information et de la consultation des travailleurs et de leurs syndicats ainsi qu'à une interdiction de licencier et de verser des dividendes.

Des prix de l'énergie élevés et une crise du coût de la vie

Les prix de l'énergie européens sont les plus élevés au monde. Dans toute l'Europe, les travailleurs perdent du pouvoir d'achat alors que les entreprises du secteur énergétique enregistrent des bénéfices records qui vont dans les poches des propriétaires et des dirigeants.

Des bénéfices exceptionnels ont été enregistrés dans plusieurs de nos secteurs.

Dans le secteur manufacturier, les bénéfices ont augmenté de près de 20% alors que les salaires n'ont augmenté que de 4% environ. Dans le secteur des mines et des services publics, les bénéfices ont augmenté de plus de 50% alors que les salaires n'ont augmenté que de 7% environ. Les chiffres reposent sur les calculs d'Eurostat et de la BCE, portant sur les changements entre le T4-2019 et le T2-2022. Nous sommes confrontés à une spirale bénéfices-prix puisque les entreprises répercutent les coûts sur les consommateurs tout en augmentant leurs marges bénéficiaires.

De tous les pays d'Europe, la Turquie est le pays le plus durement touché par l'inflation et la perte de pouvoir d'achat. L'inflation atteint 150 %, et les syndicats se battent pour avoir des compensations dans un pays où de nombreuses entreprises sont entre les mains de propriétaires étrangers et où le droit de grève est limité.

Notre campagne « Agir. Ensemble. Pour une hausse des salaires » a montré que grâce à la mobilisation de syndicats forts, de bons accords salariaux ont pu être obtenus dans certains pays. En revanche, dans d'autres pays, les syndicats continuent de se battre pour obtenir une revalorisation salariale équitable pour leurs membres.

Les négociations collectives comme le principal outil des syndicats

Les négociations collectives vont au-delà de la question des salaires. Elles portent également sur la transition juste, l'égalité des droits, etc. Toutefois, dans la situation actuelle, la plupart des syndicats se concentrent sur une hausse des salaires. En Europe, différentes approches sont suivies. La Belgique et le Luxembourg sont les deux derniers pays dans lesquels une indexation automatique des salaires est prescrite légalement. Dans ces pays, il est un peu plus facile de surmonter les crises qu'ailleurs. L'indexation automatique peut également être fixée par des conventions collectives, comme cela a été le cas récemment en Italie et en Turquie.

Dans plusieurs pays, les paiements ponctuels ont été inclus dans les conventions collectives. Cependant, ils sont controversés dans les négociations salariales car ils ne représentent pas une amélioration durable pour les travailleurs. Si les gouvernements autorisent les employeurs à verser des sommes forfaitaires non imposables, cela entraînera une réduction des recettes publiques, de sorte que les travailleurs devront indirectement couvrir eux-mêmes une partie de l'augmentation salariale.

Il n'y a pas de spirale salaires-prix, mais plutôt une spirale profit-prix. Les entreprises augmentent leurs marges après avoir surcompensé leurs coûts de production. Dans le même temps, les dividendes atteignent des niveaux records. Pourtant, les exemples de compensation intégrale de l'inflation pour les travailleurs sont rares. La plupart des syndicats ont dû se contenter d'une compensation partielle du coût de la vie. L'augmentation des prix ne diminuera pas, même si l'inflation diminue. Nous avons donc besoin d'augmentations salariales réelles pour garantir un niveau de vie décent à nos membres. Enfin, le débat ne porte pas seulement sur la compensation de l'inflation, mais aussi sur l'obtention de notre juste part des bénéfices que nous avons contribué à créer.

Pénuries de main d'œuvre et besoin en compétences

Une situation tendue sur le marché du travail avec un faible taux de chômage complique la recherche de main-d'œuvre qualifiée par les entreprises. Cette situation et les changements structurels exigent des mesures de formation continue et de reconversion pour les travailleurs actuels. 2023 est l'Année européenne des compétences et constitue donc un bon moment pour renforcer les mesures de reconversion.

Les formations devraient avoir lieu pendant les heures de travail régulières et être financées par les employeurs. Les employeurs devraient investir davantage dans la formation de tous les travailleurs, et pas seulement dans celle de certains groupes de travailleurs. Les partenaires sociaux ont un rôle clé à jouer dans l'anticipation et la gestion des besoins en compétences. Ils négocient également des accords pour faciliter l'accès à la formation, son organisation et son financement. Toutefois, le soutien des pouvoirs publics est également nécessaire pour créer les conditions nécessaires à des transitions en douceur entre emplois.

Egalité

Pour les syndicats, l'égalité salariale est un objectif fondamental qui peut être abordé sous plusieurs angles. Lors de la conférence, il a été souligné que la convergence vers le haut en Europe de l'Est est la seule manière de lutter contre le dumping social. A valeur de productivité égale, le travail ne doit pas être moins bien payé en Bulgarie qu'ailleurs.

En outre, il a été souligné que de nombreux secteurs manufacturiers sont dominés par les hommes. Pour attirer de nouveaux groupes de personnes dans ces industries, il faut garantir une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, ainsi qu'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

La directive sur le salaire minimum

La directive a lancé un nouveau discours avec ses objectifs en matière de rémunération et de taux de couverture des conventions collectives. Les gens se concentrent désormais davantage sur les possibilités qui en découlent. En Hongrie, où les droits des syndicats sont menacés, la directive sur les salaires minimums peut contribuer à renforcer les droits sociaux et à envoyer un message positif à ceux qui travaillent durement et gagnent peu. En outre, dans de nombreux pays, la directive offre la possibilité de renforcer les droits des syndicats, d'améliorer la couverture des négociations collectives et de promouvoir des salaires plus équitables. Elle offre l'opportunité de créer le cadre juridique nécessaire pour soutenir les négociations collectives dans les Etats membres. Des salaires plus équitables ne peuvent être obtenus qu'à travers des négociations collectives.

Renforcer le pouvoir des syndicats

Pour attirer plus de jeunes dans les syndicats, il faut leur demander ce qu'ils veulent et ce dont ils ont besoin. Les réponses à cette question varient selon l'âge, mais malheureusement de nombreux jeunes travailleurs n'ont jamais été informés de la présence d'un syndicat sur leur lieu de travail. Les syndicats doivent aller à la rencontre des jeunes travailleurs et créer les conditions d'une véritable représentation de leurs intérêts au sein du syndicat. Les organisations affiliées bénéficieront d'un échange systématique sur la syndicalisation tant des jeunes que d'autres groupes. IndustriAll Europe devrait soutenir les syndicats les plus faibles dans leurs efforts et contribuer à renforcer leur pouvoir de négociation pour que les négociations collectives soient couronnées de succès.

Mobilisation pour défendre les salaires et le droit de grève

Les syndicats en Europe se sont massivement mobilisés à l'automne/hiver 2022-2023 et le pouvoir d'achat est devenu un thème central. Le gouvernement britannique a mis en place une législation antisyndicale qui limite le droit de grève. Les syndicats locaux estiment que la meilleure façon de défendre le droit de grève est de l'exercer.

Enjeux spéciaux pour l'Europe de l'Est

En Europe de l'Est, on assiste à une fuite permanente des cerveaux, c'est-à-dire à l'émigration de personnes qualifiées disposant de compétences très demandées. Beaucoup de jeunes de 20 à 24 ans partent. La convergence à la hausse des salaires est l'instrument central pour stopper cette tendance et endiguer le dumping social en Europe occidentale.

Le dialogue social tel que nous le connaissons aujourd'hui a débuté en Europe de l'Est en 1990. Toutes les associations d'employeurs ne considèrent pas le dialogue social comme un instrument permettant de faire face aux crises, mais pensent au contraire qu'il entrave le travail quotidien.

La plupart des négociations collectives en Europe de l'Est se déroulent au niveau de l'entreprise, le pouvoir des travailleurs, au sein d'un ou de plusieurs syndicats, étant plus ou moins fort. Souvent, il n'y a pas d'homologues au niveau national. Les accords d'entreprise ne peuvent pas être étendus et avoir une application générale. Par conséquent, la couverture des négociations est faible. Des accords sectoriels seraient la clé du progrès.

La solidarité internationale et le soutien mutuel parmi les membres d'industriAll Europe sont essentiels pour renforcer notre mouvement sur tout le continent.

La voie à suivre

Les négociations collectives pour le bien de tous restent un élément central de notre travail. La campagne « Agir. Ensemble. Pour une hausse des salaires » a montré que nous sommes tous dans le même bateau. Dans aucun pays, tout est parfait. Les négociations collectives ne portent pas uniquement sur les salaires, mais aussi sur la garantie d'une transition juste, sur la sécurité et la santé et sur la formation. Nous devons utiliser notre agenda commun pour défendre à l'unisson les grands et les petits pays.

Nous avons également identifié des opportunités communes. La directive sur le salaire minimum offre des possibilités d'étendre les négociations collectives, de recruter des membres, de renforcer les droits syndicaux et d'obtenir des salaires plus équitables. Toutefois, cela nécessite un effort européen commun pour une mise en œuvre concrète dans la pratique. Compte tenu de la situation tendue sur les marchés du travail, nous reconnaissons également des opportunités de créer de meilleures conditions de travail et de faire pression pour renforcer le développement et le perfectionnement des compétences de meilleure qualité.

La campagne d'industriAll Europe pour des salaires plus élevés est terminée, mais la lutte pour une revalorisation des salaires se poursuit. Nous devons maintenant mettre en place un agenda plus offensif avec des revendications mieux coordonnées.

Projet d'ordre du jour de la conférence finale

Jeudi 2 février 2023, 09h15 – 17h00

08h30	Enregistrement
09h15	Allocution de bienvenue par Michael Vassiliadis, Président d'industriAll Europe
09h30	Mise en contexte : Ronald Janssen, TUAC, Economiste en chef
10h00	Panel I : Négocier pour des salaires et des conditions de travail équitables en temps de crise : la réalité sur le terrain <i>Présidé par Luc Triangle, Secrétaire général d'industriAll Europe</i> Intervenant : Jörg Hofmann, Président, IG Metall Panelistes : <ul style="list-style-type: none">• Roman Durco, Président, OS Kovo, République tchèque• Rocco Palombella, Secrétaire général, UILM, Italie• Sebastien Dupanloup, Secrétaire fédéral, ABVV/FGTB, Belgique• Ben Norman, Unite The Union, Royaume-Uni Questions et réponses
11h30	Pause-café
12h00	Panel II : Faire face à la transition écologique et numérique dans un contexte de marchés du travail tendus : menaces et opportunités ? <i>Présidé par Isabelle Barthès, Secrétaire générale adjointe, industriAll Europe</i> Intervenant : Wouter Zwysen, ETUI Panelistes : <ul style="list-style-type: none">• Frédéric Touboul, Conseiller affaires internationales, FTM-CGT, France• Patrik Pedersen, Expert en négociations collectives, Unionen, Suède• Jacqie van Stigt, Permanente syndicale nationale pour les secteurs de la métallurgie, FNV, Pays-Bas• Tsvetelina Milchalieva, Présidente, CITUB FOSIL, Bulgarie Questions et réponses
13h30	Pause-déjeuner

14h30	<p>Panel III : Pour relever les défis, nous avons besoin de droits syndicaux ainsi que d'un dialogue social et de négociations collectives sectorielles renforcés et de meilleure qualité</p> <p><i>Présidé par Patricia Velicu, Responsable de la négociation collective et de la politique sociale, industriAll Europe</i></p> <p>Intervenant : Esther Lynch, Secrétaire générale, CES</p> <p>Panelistes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monika Bendekova, Présidente, OZ KOVO, Slovaquie • Juan Blanco, Département international, CC.OO, Espagne • Arpad Suba, Secrétaire général, industriAll-BNS, Roumanie • Romain Dargent, Président du groupe de travail « Jeunesse » d'industriAll Europe <p>Questions et réponses</p>
16h00	Pause-café
16h30	<p>Bienvenue à Milan par les syndicats italiens :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Roberto Benaglia, Secrétaire général, FIM/CISL • Nora Garofalo, Secrétaire générale, FEMCA /CISL • Daniela Piras, Secrétaire générale, UILTEC/UIL
17h00	Fin de la première journée
19h30	Dîner

Vendredi 3 février 2023, 9h00 – 13h00

09h00	<p>Groupes de travail : Négocier pour des transformations équitables en temps de crise</p> <p>Groupe I</p> <p>Groupe II</p> <p>Groupe III</p> <p>Groupe IV</p>
10h30	Rapport en séance plénière
11h00	Pause-café
11h30	<p>Panel IV : Faire face à la crise du coût de la vie et de l'énergie tout en assurant une transition juste : la voie à suivre</p> <p><i>Présidé par Judith Kirton-Darling, Secrétaire générale adjointe, industriAll Europe</i></p> <p>Intervenant : Gabriele Bischoff, Députée européenne, S&D</p> <p>Panelistes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fin Krogh Jorgensen, Président du « Comité Politique industrielle », Danemark • Ralf Sikorski, Président adjoint, IGBCE, Allemagne • Marco Falcinelli, Secrétaire général, FILCTEM, Italie • Grzegorz Trefon, Responsable de projets & Affaires internationales, Kadra, Pologne <p>Questions et réponses</p>
12h45	Conclusions et voies à suivre pour industriAll Europe
13h00	Fin de la réunion et déjeuner



Note de synthèse

Introduction

L'année passée a été marquée par des protestations, des manifestations et d'intenses négociations collectives en Europe, les syndicats se battant pour protéger leurs membres. L'inflation a atteint des niveaux jamais aussi élevés en 40 ans, et les salaires réels ont chuté de manière vertigineuse sur tout le continent. La pauvreté au travail explose, car la crise du coût de la vie met à mal les classes moyennes et inférieures. Les inégalités elles aussi explosent. Les bénéfices records enregistrés par les grandes entreprises vont dans les poches des actionnaires et non dans les investissements indispensables à la double transition écologique et numérique.

Nous vivons sans aucun doute une situation extraordinaire. La guerre en Ukraine a brisé les espoirs d'une reprise rapide et pacifique après la pandémie de COVID-19, plongeant l'Europe dans la crise actuelle de l'énergie et du coût de la vie qui menace de mettre en péril la double transition. Il est difficile de prédire combien de temps l'inflation restera à des niveaux élevés, mais nous sommes loin d'un retour aux niveaux très bas auxquels nous étions habitués ces dernières années. Pour les syndicats, la pression de protéger le pouvoir d'achat de leurs membres est de plus en plus forte, car les récentes victoires dans les négociations collectives risquent d'être rongées par l'inflation.

Dans ce contexte exceptionnel, les membres d'industriAll Europe se réunissent pour discuter de la stratégie du mouvement syndical pour relever les enjeux de **'négocier pour une transition juste en période de crise du coût de la vie et de l'énergie'**.

Quand et où ?

La Conférence « Négociations collectives et Politique sociale » aura lieu pendant un jour et demi, les **2 & 3 février 2023 à Milan, Italie** (*hôtel Melia Milano, Via Masaccio 19, 20149 Milan*). Les participants auront l'occasion de discuter des principaux aspects des crises complexes actuelles et de la double transition dans le cadre de **quatre tables rondes et de quatre groupes de travail**.

Comment ?

1. Quatre tables rondes pour définir notre stratégie syndicale contre les crises actuelles et en vue de la double transition

Table ronde I : Négocier pour des salaires et des conditions de travail équitables en temps de crises

La montée en flèche du coût de la vie en Europe est à l'origine d'une crise économique et sociale telle que de nombreux Européens n'en ont jamais connue de leur vivant. L'inflation s'envole sur tout le continent, alimentée par d'énormes augmentations des prix du carburant, des denrées alimentaires et des biens de première nécessité. En conséquence, le pouvoir d'achat des travailleurs diminue. Plus de la moitié des ménages européens déclarent avoir du mal à joindre les deux bouts. Les travailleurs à faible revenu et les groupes vulnérables sont les plus durement touchés, mais le niveau de vie de la classe moyenne se détériore rapidement lui aussi.

Avec la campagne « Agir. Ensemble. Pour une hausse des salaires », nous avons appelé à une revalorisation des salaires en lien avec l'inflation et les gains de productivité. Nous avons également réclamé des mesures contre la crise car des mesures de politique publique étaient indispensables, en plus d'une politique salariale, pour s'attaquer à la cause profonde de la crise du coût de la vie et traiter les conséquences de la crise énergétique dans l'industrie.

La lutte collective a porté ses fruits pour certains, puisque plusieurs de nos membres ont obtenu des résultats importants au cours des derniers mois, avec des conventions collectives qui ont permis des augmentations salariales significatives en Autriche, en Allemagne et aux Pays-Bas. Mais dans de nombreux pays, la mobilisation continue, comme en Belgique, en France et au Royaume-Uni.

Dans le contexte actuel d'inflation volatile et d'instabilité des prix de l'énergie et des produits de base, les syndicats ont besoin d'une stratégie pour faire face à cette crise extraordinaire. Bien qu'il y ait un certain optimisme quant au fait que l'inflation pourrait avoir atteint son pic en Europe à la fin de 2022, la Banque centrale européenne (BCE) prévoit des niveaux élevés pour 2023 (bien au-delà de son objectif de 2 %) et devrait continuer à resserrer ses taux d'intérêt au cours des prochains mois. Les avertissements des employeurs et des politiciens conservateurs selon lesquels une augmentation des salaires entraînerait une spirale inflation-salaire se sont avérés faux. Après une année entière d'avertissements de la part de ces groupes, il n'y a toujours aucun signe d'une spirale inflation-salaires. On peut en revanche dire le contraire des bénéfices records.

Dans la plupart des pays, les salaires sont très inférieurs à l'inflation, ce qui signifie une baisse de salaire en termes réels pour des millions de travailleurs. Pendant ce temps, de nombreuses grandes entreprises enregistrent des bénéfices records. Alors que les dividendes versés augmentent plus vite que l'inflation, l'investissement privé en tant que part du PIB continue de diminuer. Les bénéfices ne sont pas investis, alors que des investissements massifs sont nécessaires pour financer les transitions écologique et numérique. Au contraire, ils vont dans les poches des actionnaires et des dirigeants d'entreprise. Ces derniers ont vu leur rémunération augmenter de plus de 1000 % au cours des 40 dernières années, soit près de 100 fois plus que celle du travailleur moyen.

Les bénéfices des entreprises ont atteint un niveau record au deuxième trimestre 2022. De nombreuses entreprises dans l'ensemble de l'économie (pas seulement dans le secteur de l'énergie) ont profité de la crise, avec des carnets de commandes bien remplis et des résultats et des bénéfices plus élevés que prévu. Ceux qui tirent profit de la crise doivent en payer le prix. Ils ont la responsabilité de verser des salaires décents et de payer leur juste part d'impôts. L'UE a enfin proposé d'introduire un impôt minimum sur les sociétés de 15 % pour les grandes entreprises, mais il faut aller plus loin. L'austérité doit être évitée à tout prix, surtout dans un environnement où l'agitation sociale et l'extrême-droite sont en hausse.

Les panélistes discuteront de ce contexte complexe, en mettant en lumière la situation de chaque pays.

Table ronde II : Faire face à la transition écologique et numérique dans un contexte de marchés du travail tendus : menaces et opportunités ?

L'année 2023 a commencé avec un marché du travail européen très dynamique, les niveaux de chômage de la zone euro ayant [atteint](#) un nouveau record à la baisse, à 10,9 millions. Pour les syndicats, un marché du travail fort est une bonne nouvelle car il augmente notre pouvoir de négociation. Cependant, pour les employeurs, les responsables politiques conservateurs et certaines institutions financières, un marché du travail fort est un avertissement contre une spirale inflation-salaires. Bien qu'il n'y ait aucun signe d'une telle spirale, la vigueur actuelle du marché du travail suscite des inquiétudes au vu des pénuries massives de compétences et de main-d'œuvre qui sapent l'employabilité des travailleurs et pourraient compromettre la double transition. Notre stratégie de négociation doit tenir compte des opportunités actuelles qu'un marché du travail fort offre aux syndicats, tout en ouvrant la voie à l'employabilité tout au long de la vie et à une transition juste.

Les pénuries en compétences sont un problème majeur pour le marché du travail européen depuis plusieurs décennies.

IndustriAll Europe et ses membres ont souligné la nécessité de traiter ce problème par des mesures telles que l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie, y compris le perfectionnement et le développement des compétences. Au niveau européen, nos membres ont fait de la formation une priorité centrale, la première revendication commune pour un droit individuel à la formation ayant été adoptée dès 2005. Les travailleurs doivent avoir le droit à une formation de qualité et à l'apprentissage tout au long de la vie, ainsi qu'à des parcours professionnels pérennes pour faciliter les transitions entre emplois.

La pandémie de COVID-19 a intensifié le problème de pénuries des compétences, notamment parce qu'elle a accéléré la transition écologique et numérique. Ces pénuries risquent de s'aggraver dans les années à venir, sous l'effet combiné de la transition, du vieillissement de la société et des turbulences du commerce mondial. La Commission européenne a déclaré que 2023 serait « [l'Année européenne des compétences](#) » et a lancé des initiatives visant à soutenir le développement des compétences, telles que « l'Agenda européen pour les compétences ». Mais elle a également réagi à ce défi avec le paquet « [compétences et talents](#) », en proposant des politiques de migration de la main-d'œuvre comme solution. Les employeurs considèrent de plus en plus la migration économique comme une solution facile à un problème complexe. Cependant, pour les syndicats, cela soulève plusieurs problèmes.

Plusieurs organisations internationales, telles que [l'OCDE](#) et [le FMI](#), ont également publié leurs analyses sur le sujet dans lesquelles la migration de pays tiers n'apparaît pas comme une politique cruciale pour résoudre la crise (Eurofound la décrit uniquement comme « une solution de court-terme »). Le FMI axe ses recommandations politiques sur la hausse des salaires pour attirer les travailleurs et rendre la reprise plus inclusive. L'OCDE se concentre sur la protection sociale, avec une combinaison de politiques passives (par exemple, les allocations de chômage, les régimes de chômage partiel) et actives du marché du travail. Les programmes de maintien de l'emploi sont considérés comme un élément crucial de la reprise, et il est suggéré de les rendre structurels. Cela ouvre la discussion sur une nouvelle forme de [SURE](#) permanent, qui ne serait pas seulement valable dans les périodes d'urgence.

La double transition modifie les professions, l'emploi et l'ensemble du monde du travail, beaucoup plus rapidement que prévu. Ces changements rapides rendent urgente la nécessité d'une éducation et d'une formation qui assurent le développement et le perfectionnement des compétences afin de préparer les travailleurs à occuper des emplois dans une industrie en mutation. Toutefois, la formation n'est pas la solution miracle. Nous avons également besoin d'une bonne politique industrielle, conduisant à la création d'emplois de qualité. Une garantie publique pour la création d'emplois peut être un élément clé pour une transition écologique réussie, en créant les nouveaux emplois nécessaires et en soutenant une transition juste pour les travailleurs. La formation n'a de sens que dans un environnement riche en emplois. Nous avons également besoin de politiques de l'emploi adéquates et de politiques sociales équitables, afin de doter chaque travailleur du bon ensemble de compétences pour garantir un développement professionnel pérenne. Le développement des compétences est une responsabilité partagée entre les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et leurs syndicats.

Les panélistes discuteront de ce contexte complexe, en mettant en lumière la situation de chaque pays.

Table ronde III : Pour relever les enjeux, nous avons besoin de droits syndicaux ainsi que d'un dialogue social et de négociations collectives sectorielles renforcés et de meilleure qualité

Les droits des syndicats et à la négociation collective sont attaqués depuis des décennies. Cette tendance destructrice a atteint son apogée avec la décentralisation des systèmes nationaux de négociation collective dans de nombreux pays, imposée par les mesures d'austérité après la crise financière de 2008-09. À cette époque, les négociations collectives sectorielles et intersectorielles étaient considérées comme un problème par la plupart des institutions internationales et européennes, comme le FMI, l'OCDE et la Commission européenne. Les résultats de ces politiques étaient clairs : une explosion des inégalités, de la pauvreté au travail, de l'insécurité économique et du travail précaire dans toute l'Europe. La convergence promise entre les pays de l'UE ne s'est pas concrétisée. La méfiance à l'égard de l'UE et des gouvernements s'est accrue, ce qui s'est traduit par la victoire récente des partis d'extrême-droite dans quelques pays européens et par une sympathie croissante pour les mouvements populistes.

Heureusement, certains responsables politiques européens et nationaux, ainsi que certaines institutions internationales, semblent avoir tiré les leçons des erreurs du passé. La réaction politique à la pandémie de COVID-19 a été la bonne, avec des mesures de soutien à l'économie et sans austérité néfaste. Nous constatons également un vent de changement à presque tous les niveaux, en ce qui concerne la valeur des négociations collectives. En Espagne et en Roumanie, deux pays de l'UE dont les systèmes de négociation collective avaient été démantelés par la Troïka, des réformes visant à corriger certains des dommages ont été adoptées en 2022. Ces réformes étaient des exigences de l'UE pour que les pays puissent accéder aux fonds de relance COVID-19 de l'UE. Il s'agit du type de conditionnalité sociale que les syndicats exigent dans toute législation et tout financement de l'UE.

L'adoption de la directive européenne sur des salaires minimums adéquats en 2022 est un autre exemple de l'évolution du discours sur la valeur ajoutée des négociations collectives. Cette directive prévoit que les Etats membres où la couverture des négociations collectives est inférieure à 80 % doivent proposer un plan d'action sur la manière d'atteindre cet objectif. Actuellement, les seuls pays de l'UE qui remplissent ce critère ont un système de négociation sectorielle qui fonctionne bien. Il appartient aux syndicats de veiller à ce que la directive soit transposée à l'avantage des travailleurs et de construire, reconstruire et renforcer leurs systèmes de négociation sectorielle. La lutte contre le démantèlement des syndicats et le renforcement des droits syndicaux font partie de ce combat.

Bien entendu, les syndicats doivent recruter davantage de membres et renforcer leur pouvoir au-delà des frontières, afin de négocier en position de force et d'unité. Attirer et intégrer les jeunes membres doit également devenir une priorité active, sinon de nombreux syndicats seront confrontés au pire des scénarios, à savoir perdre la majorité de leurs membres actifs en raison de leur départ à la retraite dans les 5 à 10 prochaines années. Pour que le mouvement syndical rajeunisse, il est nécessaire de prendre en compte les idées de nos jeunes membres, car ils comprennent mieux leur propre génération. Les syndicats qui le font déjà ont obtenu des résultats positifs qui doivent être reproduits.

Les panélistes discuteront de ce contexte complexe, en mettant en lumière la situation de chaque pays.

Table ronde IV: Faire face à la crise du coût de la vie et de l'énergie tout en assurant une transition juste : la voie à suivre

Les travailleurs en Europe sont confrontés à une crise sociale de plus en plus grave. Nos industries sont confrontées à une crise existentielle et l'horloge climatique tourne.

Alors que l'UE a enfin saisi qu'il n'y aura pas de prospérité sans une base industrielle solide, les projets de l'UE visant à revitaliser un véritable tissu industriel européen risquent d'être compromis. La crise des prix de l'énergie crée une situation désastreuse, tant pour les sociétés que pour les industries européennes, et la loi contre l'inflation lancée par les États-Unis pourrait siphonner les nouveaux investissements verts étrangers sur son sol grâce à ses généreuses incitations fiscales. À la grande déception de beaucoup, l'UE a pris son temps pour présenter une proposition correspondante. Il reste à voir si la « législation pour une industrie à zéro émission nette » annoncée par la présidente de la Commission européenne, Mme Von der Leyen, apportera une réponse adéquate.

IndustriAll Europe a fait entendre sa voix, exigeant des mesures urgentes de soutien à court terme alignées sur les objectifs à long terme du pacte vert européen et une plus grande indépendance dans l'approvisionnement énergétique futur. Nous avons également besoin d'une stratégie industrielle européenne affirmée pour empêcher la désindustrialisation et favoriser la cohésion régionale.

Les fonds publics doivent être liés à une conditionnalité sociale pour garantir les emplois et les conditions de travail. Cela reste un point très faible de la législation européenne. La transition juste reste le partenaire le plus faible de l'ambition climatique, sans législation claire et applicable pour promouvoir la cohésion sociale et territoriale en Europe. La recommandation du Conseil visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique n'est qu'une initiative non contraignante de plus, sans aucun renforcement des éléments de la législation et des programmes européens qui composent l'agenda de la Commission pour une transition juste. Dans le cadre de notre campagne pour une transition juste, nous avons demandé des mesures fortes pour promouvoir une véritable transition juste.

Déjà avant le contexte actuel extraordinaire de triple crise sociale, économique et climatique, nous avons observé un écart croissant dans la manière dont le pacte vert était mis en œuvre sur le terrain en Europe. Les objectifs climatiques sont les mêmes pour tous, mais les points de départ et les moyens pour les atteindre sont différents en Europe. Des objectifs climatiques ambitieux doivent s'accompagner d'un soutien adéquat pour une transition juste partout en Europe. Cela signifie des ressources suffisantes pour préparer les travailleurs aux transitions, une bonne compréhension de quels emplois sont touchés et où, une anticipation du changement et un dialogue social pour tous les travailleurs, ainsi qu'un cadre de droits qui garantit des transitions en douceur pour chaque travailleur.

En Europe centrale et orientale, la plupart des gouvernements n'impliquent pas les syndicats dans la planification et la gestion des transitions. Cela signifie que les syndicats ne peuvent pas garantir que les politiques climatiques sont mises en œuvre de manière équitable pour les travailleurs concernés. La situation est particulièrement préoccupante en Europe du Sud-Est. Les transformations écologique et numérique sont capables de créer des emplois de qualité, à condition qu'elles soient soutenues par un dialogue social et des négociations collectives qui fonctionnent correctement. Il est donc crucial de construire, reconstruire et renforcer le dialogue social et les négociations collectives sectorielles dans toute l'Europe.

Les panélistes discuteront de cette situation complexe, en mettant en lumière la situation dans chaque pays.

2. Quatre groupes de travail pour approfondir nos échanges

Les participants ont la possibilité de participer à l'un des quatre groupes de travail qui visent à approfondir les échanges entre des membres de différents pays. En discutant des défis souvent similaires auxquels sont confrontés les syndicats face aux crises actuelles de l'énergie et du coût de la vie, nous pourrions avancer dans l'élaboration d'une stratégie pour surmonter la situation extraordinaire d'aujourd'hui.

Les participants intéressés sont invités à trouver leur nom sur la liste de chaque groupe. Les groupes seront modérés par un membre du Secrétariat d'industriAll Europe et un membre du Comité / groupe de travail restreint « Politique de négociations collectives et politique sociale ». Les modérateurs poseront les questions qui guideront le travail de groupe et feront ensuite un rapport en séance plénière.



IndustriAll European Trade Union

Nouvelle adresse:

Rue des Boiteux 9 - Kreupelenstraat 9
1000 Brussels - Belgium

Email: info@industriAll-europe.eu

Tél: +32 2 226.00.50

