

## Prise de position 2024/153

# Exploiter les pénuries pour un nouveau « nivellement par le bas » ? Égalité de traitement pour les travailleurs migrants maintenant !

Document adopté par le 29<sup>ème</sup> Comité exécutif d'industriAll Europe  
Bruxelles, 14-15 mai 2024 | 2024/153

Une année après l'annonce par la Commission européenne d'un « marché du travail européen plus tendu que jamais », avec des « niveaux de chômage historiquement bas de 6,6 % », les records continuent de tomber : les derniers chiffres d'Eurostat [font état](#) d'un chômage de 6,4 %. Ceci est bien entendu une bonne nouvelle, mais nous avons également besoin d'une évaluation critique des chiffres en prenant en compte le chômage des jeunes, l'inactivité des groupes marginalisés ainsi qu'une approche holistique basée sur la politique industrielle, les politiques d'enseignement et de formation, les politiques actives du marché du travail et les négociations collectives<sup>1</sup>. Nous réclamons des emplois de qualité et un « droit à la formation » pour les travailleurs afin qu'ils développent leurs compétences et améliorent leur employabilité dans la perspective de la double transition écologique et numérique. Ce message n'est toutefois pas encore passé auprès des décideurs politiques. Ils continuent d'écouter les « solutions de facilité » proposées par les employeurs pour répondre aux pénuries de compétences et de main-d'œuvre de l'UE par la migration de main-d'œuvre (mais sans garantie de l'égalité de traitement des travailleurs migrants).

À juste titre, la Commission européenne a mis l'accent sur la nécessité urgente de remédier aux pénuries de compétences en Europe en désignant 2023 comme « l'[Année des compétences](#) ». Malheureusement, le [paquet sur la mobilité des compétences et des talents](#) présenté par la Commission pour remédier à ces pénuries propose principalement une solution « de facilité » émanant des employeurs, à savoir la migration, et ne prévoit pas aucune mesure visant à améliorer la qualité des emplois ou un « droit à la formation » pour le développement des compétences des travailleurs. La [nouvelle législation](#) inclut un outil numérique baptisé le « Réservoir de talents européen ». Cette plateforme, facultative pour les pays de l'UE, mettra en relation demandeurs d'emploi de pays non-membres de l'UE et employeurs européens, et accélérera les procédures de visa et de permis de travail pour les pays participants.

Pendant ce temps, la législation visant à protéger les travailleurs mobiles intraeuropéens et les travailleurs migrants des pays tiers contre le dumping social, voire contre l'exploitation, n'a guère progressé. Depuis sa création en 2019, l'Autorité européenne du travail a effectué plus d'une centaine d'inspections qui ont révélé l'exploitation de [travailleurs du bâtiment](#), de [chauffeurs routiers](#), de [travailleurs de l'horeca](#) et de [travailleurs en usine](#). Parmi les violations des droits les plus fréquentes auxquelles sont confrontés certains des 10 millions de travailleurs mobiles européens figurent le non-paiement des salaires, la fraude à la

---

<sup>1</sup> Prise de position de 2023 : Il est urgent d'investir dans les travailleurs, la formation et les emplois de qualité pour assouplir le marché du travail et remédier aux pénuries [DE](#) [EN](#) [FR](#).

sécurité sociale, les atteintes à la santé et à la sécurité, ainsi que la mauvaise qualité de l'hébergement. Dans un grand nombre de cas, les victimes sont à la fois des ressortissants de l'UE et de pays tiers. La migration de travailleurs ne doit pas conduire à l'exploitation. Bien que nous saluions la récente [recommandation](#) de la Commission sur la reconnaissance des qualifications des ressortissants de pays tiers, cela ne résoudra pas le problème urgent de l'exploitation qui provient du fait que les permis des travailleurs migrants sont liés à leurs employeurs. Avec la CES et 18 autres organisations et réseaux européens, nous avons donc signé une [déclaration conjointe appelant à l'égalité de traitement des travailleurs migrants en Europe](#).

Nous sommes à un tournant, non seulement avec « l'Année européenne des compétences », mais aussi avec les élections européennes de 2024 et le nouveau mandat des institutions européennes qui coïncident avec le 20<sup>e</sup> anniversaire de l'élargissement de l'UE vers l'Est et le 30<sup>e</sup> anniversaire du marché unique. Au vu de ces étapes, il convient d'évaluer si la promesse de convergence vers le haut dans l'ensemble de l'Union européenne est tenue. La liberté de circulation doit être célébrée, mais l'Europe a également besoin d'une « liberté de rester ». La mobilité intraeuropéenne génère une [fuite des cerveaux](#) massive depuis l'Europe du Sud et de l'Est, qui ne fera que creuser davantage le fossé existant entre les États membres. La « liberté de rester » signifie que chacun devrait avoir accès à des emplois de qualité et à des services sociaux dans son pays d'origine sans être contraint de partir à l'étranger. La migration doit être un choix et non une nécessité. Cette même logique s'applique à la migration depuis des pays tiers.

Nous avons déjà expliqué dans une [prise de position](#) précédente pourquoi il est impossible de remédier aux pénuries de compétences existantes en s'appuyant sur la migration des travailleurs sans améliorer la qualité des emplois (rémunérations et conditions de travail) et sans garantir un « droit à la formation » pour les travailleurs. Les 25 millions de travailleurs européens des secteurs manufacturier, minier et énergétique devront bénéficier d'une reconversion et d'un perfectionnement professionnels au cours de la prochaine décennie en vue de la double transition. Cela est impossible sans un « droit à la formation » visant au développement des compétences. En ce qui concerne les pénuries de main-d'œuvre, compte tenu notamment des évolutions démographiques en Europe, la migration de main-d'œuvre doit être subordonnée à l'égalité de traitement des travailleurs migrants, et les conventions collectives sont bien entendu le meilleur moyen de garantir l'égalité de traitement.

Dans cette prise de position, nous analysons la réalité des pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans les secteurs manufacturier, minier et énergétique en Europe, en examinant la manière dont la migration est utilisée (ou mal utilisée) comme solution. Entre janvier et février 2024, industriAll Europe a mené une enquête auprès des organisations syndicales nationales affiliées de 39 pays et de 12 secteurs industriels dans le but d'évaluer dans quelle mesure la migration de main-d'œuvre est utilisée pour combler les pénuries et de mieux comprendre comment les travailleurs étrangers sont intégrés sur le lieu de travail. L'évaluation globale dresse un tableau sombre du dumping social et de l'exploitation des travailleurs mobiles intraeuropéens, ainsi que des travailleurs migrants de pays tiers. Dans certains cas, des violations flagrantes ont même été constatées et donné lieu à des condamnations judiciaires pour « [traite des êtres humains](#) » et infraction au droit du travail. Face à cette réalité inquiétante, nous présentons nos revendications urgentes aux décideurs politiques et aux employeurs, ainsi que nos recommandations aux syndicats, afin de garantir l'égalité de traitement de tous les travailleurs et des emplois de qualité dans l'industrie en transformation.

## **Une pénurie d'emplois de qualité avec un « droit à la formation » pour les travailleurs**

Les conditions de travail se sont certes améliorées dans les industries au cours des dernières décennies (grâce aux progrès technologiques et aux luttes des syndicats), mais de nombreux emplois restent problématiques en raison du travail posté, de la pénibilité, de l'exposition à des substances chimiques, etc.

Des salaires et des avantages attrayants sont indispensables pour attirer les travailleurs et surtout pour convaincre les jeunes de choisir un emploi dans l'industrie. Étant donné que l'avantage salarial par rapport à d'autres secteurs privés diminue constamment dans certaines industries, il n'est pas surprenant que les travailleurs, et en particulier les jeunes, soient aujourd'hui de moins en moins nombreux à choisir un emploi dans l'industrie. Les rapports d'IG Metall en Allemagne confirment la difficulté d'attirer les jeunes travailleurs dans le secteur sidérurgique car la rémunération des apprentis est devenue similaire à celle d'un employé de bureau. En France, les rapports de la FGMM-CFDT, de la FTM-CGT, de FO Métaux et de la CFE-CGC confirment eux-aussi qu'il est plus difficile de convaincre les jeunes de choisir un emploi dans l'industrie, notamment en raison des perspectives d'avenir incertaines dues aux délocalisations constantes des dernières décennies.

En outre, les chiffres prouvent également la nécessité d'améliorer la qualité des emplois (les rémunérations et les conditions de travail) afin d'accroître leur attractivité : entre 2018 et 2022, les pénuries ont surtout augmenté dans les secteurs manufacturier et minier, avec une croissance plus faible de la rémunération des travailleurs et des salaires relativement plus faibles également<sup>2</sup>. Les salaires étaient généralement plus bas dans les secteurs où le nombre d'emplois vacants augmentait davantage au fil du temps. Il est important de noter que cette corrélation entre les niveaux de rémunération et l'évolution des pénuries était plus forte dans les secteurs industriels. Dans l'ensemble de l'UE-27, il existe une corrélation négative plus forte entre la rémunération des travailleurs entre le 4<sup>e</sup> trimestre 2020 et le 3<sup>e</sup> trimestre 2023 et le nombre d'emplois vacants, ce qui signifie que le nombre d'emplois vacants a moins augmenté dans les secteurs où la rémunération a progressé davantage, avec environ -0,15 dans l'industrie manufacturière et -0,10 dans l'ensemble du secteur privé :

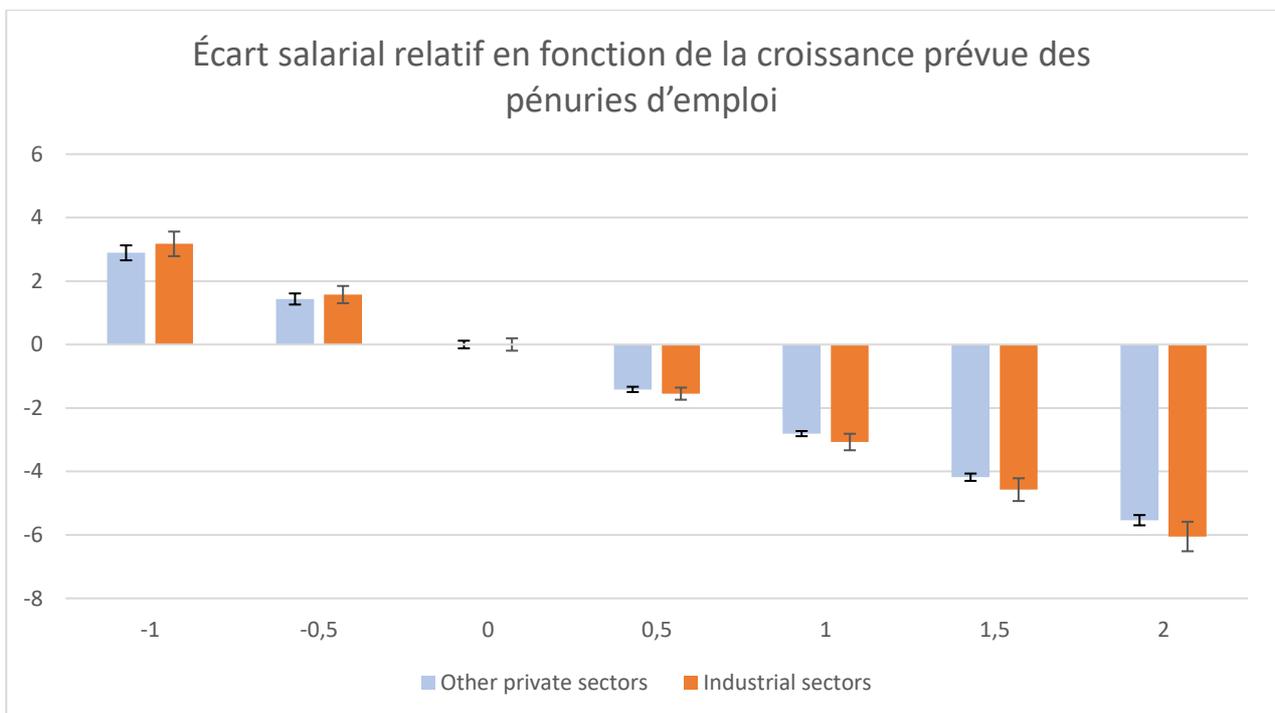


Figure 1 : corrélation estimée entre les salaires relatifs en 2018 (axe des y) et l'évolution du nombre d'emplois vacants (axe des x) de 2018 à 2023<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Analyse basée sur les travaux du chercheur senior de l'ETUI [Wouter Zwysen](#).

<sup>3</sup> Estimation à partir du [SES](#) 2018 et des données d'Eurostat sur les évolutions du nombre d'emplois vacants par industrie et par pays. Contrôle par rapport aux facteurs sociodémographiques et au pays, prévision des évolutions salariales en fonction des changements dans les postes vacants.

Bien que les salaires soient déjà assez élevés dans de nombreux secteurs industriels par rapport à d'autres emplois du secteur privé, une relation claire semble exister entre les pénuries et les conditions au sein des secteurs. Ces chiffres montrent une fois de plus que la cause première des pénuries est la réticence des employeurs à investir dans des emplois de qualité et dans la formation des travailleurs, préférant attirer des travailleurs de l'étranger. Malheureusement, dans la plupart des pays européens, le cadre juridique n'empêche pas les employeurs d'utiliser abusivement la migration pour réduire leurs coûts, et l'UE fait peu pour améliorer la situation. En outre, les attaques constantes contre les syndicats et le sous-financement des inspections du travail sur tout le continent contribuent à une inégalité de traitement généralisée des travailleurs étrangers et à une augmentation des cas d'exploitation, allant jusqu'à des délits relevant du droit pénal.

Si les emplois de qualité et le « droit à la formation » des travailleurs demeurent les principales solutions pour remédier aux pénuries, dans certains cas, la migration de main-d'œuvre est également nécessaire, par exemple, en raison de l'évolution démographique. L'embauche de travailleurs migrants doit être accompagnée de mesures fortes garantissant l'égalité de traitement des travailleurs étrangers et une implication étroite des syndicats pour éviter les infractions.

L'[évolution démographique](#) de l'Europe, avec des taux de natalité plus faibles et une population de plus en plus vieillissante, a des répercussions importantes sur le marché du travail, en particulier dans les secteurs industriels où la proportion de travailleurs âgés a augmenté. Dans plusieurs pays (Suède, Danemark, Pays-Bas, Bulgarie, Italie), les travailleurs des secteurs manufacturiers [seraient](#) considérablement plus âgés que la moyenne de la main-d'œuvre. Dans ces cas, il est essentiel de remplacer les travailleurs âgés par des jeunes grâce à des apprentissages attrayants avec une garantie d'embauche et des plans de retraite adéquats. Un bon remplacement dépend dans une large mesure de l'offre d'emplois attrayants en termes de rémunérations et de conditions de travail, avec un bon encadrement au départ. Il existe de nombreux bons exemples de conventions collectives qui le garantissent, comme en France ([Safran](#), [Stellantis](#)) ou en Italie ([secteur du métal](#), [ENI](#)). Cependant, les employeurs continuent de réduire le nombre d'apprentissages proposés (qui sont essentiels pour constituer une main-d'œuvre qualifiée) et poussent plutôt à une migration de main-d'œuvre plus flexible<sup>4</sup>. En Autriche, PRO-GE milite pour que les employeurs qui refusent d'investir dans l'apprentissage soient obligés de contribuer à un fonds de formation professionnelle afin de garantir l'accès des travailleurs à une formation qui réponde aux besoins en compétences liées à la double transition.

La migration de main-d'œuvre ne doit pas remplacer les investissements dans les emplois de qualité et les apprentissages, ni la formation des travailleurs, comme de nombreux employeurs tentent de le faire. Des réglementations adéquates et l'implication effective des syndicats dans l'ensemble du processus sont essentielles pour éviter cela. Un bon exemple nous vient du Danemark, où les syndicats sont étroitement impliqués dans le recrutement des travailleurs étrangers et les accompagnent lors de leur arrivée sur le marché du travail. Ils veillent ainsi à ce que l'égalité de traitement soit respectée, que de bonnes conditions de travail soient en place et que les travailleurs aient accès à la formation. En outre, les syndicats danois ont également développé un service dédié aux membres internationaux, qu'ils organisent activement. Il s'agit là malheureusement d'une bonne pratique isolée. La réalité en Europe est bien plus sombre pour de nombreux travailleurs mobiles et migrants.

---

<sup>4</sup> De plus en plus d'éléments probants démontrent que les possibilités d'apprentissage et de formation offertes par les employeurs diminuent avec l'arrivée d'un plus grand nombre de migrants :

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13636820.2021.1904437>

## Que reste-t-il du rêve européen de convergence vers le haut ?

La déréglementation du marché unique européen menée au cours des 30 dernières années et l'élargissement de l'Union à l'Est au cours des 20 dernières années ont eu de profondes répercussions sur le marché du travail européen. L'UE n'a pas fait suffisamment pour promouvoir les acquis sociaux et a trop cédé aux pressions des employeurs en faveur de la déréglementation. La « liberté de circulation » a été encouragée à juste titre, mais sans réglementation adéquate pour garantir l'égalité de traitement des travailleurs mobiles originaires d'autres pays de l'UE, et encore moins des travailleurs de pays tiers. Les quelques changements positifs intervenus au cours des 5 à 10 dernières années, tels que la révision de la directive européenne sur les travailleurs détachés, ont été de bonnes tentatives pour limiter les dégâts de la déréglementation, mais il reste encore beaucoup à faire.

La déréglementation a entraîné un dumping sur les salaires, les normes sociales et les normes de santé et de sécurité. Il [apparaît](#) que les accidents du travail mortels sont à nouveau en hausse dans près de la moitié des pays de l'UE. Quelque 65,5 % des accidents mortels ont eu lieu dans les secteurs de [la construction](#), [des transports](#), de l'industrie manufacturière, de l'agriculture et de la pêche. Il est peu probable que cela change sans une modification substantielle des réglementations, un renforcement des inspections et l'implication des syndicats. Selon une [analyse](#) prévisionnelle réalisée par l'Institut syndical européen (ETUI) fin 2022, si rien ne change dans l'UE-27, 25 166 décès supplémentaires au travail sont attendus d'ici 2029. Au vu de la tendance actuelle, l'ETUI estime que les accidents du travail mortels ne disparaîtront jamais dans des pays comme l'Espagne ou la France, et qu'ils se poursuivront jusqu'au siècle prochain dans d'autres pays, comme l'Italie ou la Hongrie.

Ces faits sont confirmés par les rapports des organisations affiliées à industriAll Europe, et ce dans toute l'Europe. Nos organisations affiliées finlandaises rapportent que les risques en matière de santé et de sécurité au travail concernent surtout les travailleurs étrangers, notamment ceux employés par des entreprises sous-traitantes. Les inspections menées par les autorités nationales en coopération avec les syndicats ont révélé de nombreuses violations de la réglementation finlandaise concernant les salaires et d'autres obligations des employeurs. Les syndicats finlandais s'emploient activement à organiser les travailleurs étrangers afin de s'assurer que tous leurs droits sont respectés, étant donné que toutes les conventions collectives s'appliquent également à eux.

Malheureusement, les risques en matière de santé et de sécurité sont encore plus élevés pour les migrants des pays tiers, comme on peut l'observer dans le secteur des batteries en Hongrie. Les syndicats rapportent que la plupart des Hongrois refusent de travailler dans les nouvelles usines de batteries en raison des risques élevés pour la santé et la sécurité résultant de l'exposition aux produits chimiques. La majorité des travailleurs de ces secteurs sont des ressortissants de pays tiers dont les droits sont très limités (pas de droit au regroupement familial, etc.). Les syndicats hongrois se heurtent à des obstacles considérables pour les défendre car ils n'ont pas le droit de représenter collectivement les travailleurs étrangers, ils ne peuvent leur prodiguer qu'une aide individuelle.

La Hongrie est également un très bon exemple de la réalité de l'Europe de l'Est, où la migration vers l'Europe de l'Ouest est l'une des principales raisons des pénuries de main-d'œuvre et de compétences. La situation est similaire en Croatie et même dans des pays d'Europe du Sud : selon des [chiffres](#) récents, la Roumanie arrive largement en tête avec plus de trois millions de ses citoyens vivant dans d'autres pays de l'UE, suivie par la Pologne et l'Italie, avec environ 1,5 million chacune. Ces chiffres ne sont guère surprenants dans la mesure où les salaires roumains comptent parmi les plus bas de l'UE. Ces chiffres ne seraient d'ailleurs pas inquiétants si quitter son pays représentait un choix et non la solution à un manque d'investissement dans des emplois de qualité et des services sociaux de qualité dans les pays d'origine. C'est le revers de la médaille d'une « liberté de circulation » sans « liberté de rester » (en d'autres termes,

de la promotion de la mobilité intraeuropéenne des travailleurs comme solution aux emplois de mauvaise qualité, aux services sociaux médiocres et au manque d'opportunités dans le pays d'origine).

Nous sommes arrivés à un point où cette approche déséquilibrée crée un nivellement par le bas : les travailleurs d'Europe centrale et de l'Est, et même d'Europe du Sud, sont souvent contraints de migrer alors que le développement économique de leur pays d'origine dépend de l'attrait de travailleurs de pays tiers. Au lieu d'une convergence vers le haut, nous obtenons le contraire : une pression généralisée sur les salaires et une dégradation des conditions de travail font du dumping social la nouvelle norme. Les syndicats d'Europe centrale et de l'Est rapportent que les investissements dépendent désormais de la capacité à attirer des migrants de pays tiers, en raison de l'émigration massive vers l'Europe de l'Ouest et du Nord. Par exemple, les employeurs du secteur de la métallurgie en République tchèque font pression sur le gouvernement pour qu'il simplifie le recrutement de travailleurs de pays tiers, affirmant qu'il s'agit d'une condition fondamentale pour le développement de l'industrie tchèque. Parallèlement, les employeurs tchèques refusent de s'asseoir à la table des négociations avec les syndicats et de négocier des stratégies durables visant à rendre les emplois plus attrayants et assurer la formation des travailleurs pour remédier aux pénuries.

Au lieu de mettre en place un cadre réglementaire adéquat pour garantir l'égalité de traitement de tous les travailleurs, l'UE facilite la stratégie de réduction des coûts des employeurs avec son nouveau réservoir de talents européen. Cette initiative est d'autant plus inquiétante qu'elle contient une liste précise des métiers pour lesquels elle doit mettre en relation des demandeurs d'emploi de pays tiers avec des employeurs européens. Comme nous l'avons déjà signalé dans notre [prise de position](#), rien que dans le secteur automobile, 2,4 millions de travailleurs devront bénéficier d'une reconversion ou d'une formation en vue de la double transition. Étant donné que l'annexe du réservoir de talents de l'UE liste un grand nombre de ces métiers, industriAll Europe s'inquiète du fait que la Commission facilite grandement la tâche des employeurs en leur permettant de réduire leurs investissements dans la formation et d'avoir recours à des travailleurs de pays tiers. Dans le même temps, aucune initiative n'a été prise pour imposer aux employeurs l'obligation de former leurs travailleurs, ni pour garantir l'égalité de traitement des travailleurs étrangers.

### **La réalité de la migration : inégalité de traitement, dumping social et exploitation**

Le défi de la liberté de circulation est l'absence d'un cadre européen adéquat pour empêcher le dumping social et l'exploitation des travailleurs mobiles au sein de l'UE et des travailleurs migrants des pays tiers. Les causes profondes de ces violations sont toujours dues à une sous-traitance excessive (à plus d'un niveau) et à la prolifération des agences d'intérim et des intermédiaires. Le cas tristement célèbre de Borealis en Belgique est un exemple parfait du dédale de la sous-traitance abusive : 174 travailleurs, originaires pour la plupart du Bangladesh, travaillaient comme sous-traitants pour 3,50 euros de l'heure, après avoir déjà payé 9 000 euros pour leur voyage afin de travailler en Belgique. Leur voyage, organisé par un sous-traitant italien, les a menés du Bangladesh à la Hongrie, au Portugal et à la Belgique, dans des conditions de vie épouvantables dans chaque pays. Après les constatations des services d'inspection chez Borealis, les victimes ont été simplement transférées par des intermédiaires chez BASF, où des pratiques frauduleuses ont également été découvertes. Le tribunal a reconnu que ces travailleurs étaient victimes de la traite des êtres humains.

Une interdiction claire de la sous-traitance excessive et des intermédiaires (un niveau maximum ou plus dans des cas exceptionnels), ainsi qu'un renforcement des inspections et de l'implication des syndicats, sont nécessaires de toute urgence pour mettre fin à l'exploitation et aux abus. Même dans des cas moins dramatiques que celui de Borealis, les syndicats font état d'abus de la part des employeurs qui utilisent ces pratiques dans le seul but de réduire les coûts de main-d'œuvre et d'augmenter les profits. Les syndicats

représentés chez le constructeur automobile Stellantis en France signalent que des employeurs abusent de la possibilité d'embaucher des travailleurs temporaires à l'étranger pour maintenir leurs dépenses à la limite du supportable. Cette double stratégie de réduction des coûts limite les investissements dans les emplois de qualité et la formation des travailleurs, tout en recourant au dumping social dans le cas des travailleurs migrants.

La situation est similaire en Slovaquie : le nombre de travailleurs intérimaires a doublé au cours des six dernières années, la majorité d'entre eux provenant d'Ukraine, de Serbie, de Roumanie, de République tchèque et de Hongrie. OZ KOVO rapporte que l'accès facile des employeurs à des travailleurs étrangers, sans obligation d'égalité de traitement, exerce une pression sur les salaires et le temps de travail, ce qui augmente le risque de dumping social. Les travailleurs slovaques bénéficient d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, contrairement aux travailleurs étrangers qui sont poussés à faire des heures supplémentaires à moindre coût. Le syndicat lutte contre cette inégalité de traitement, mais des difficultés subsistent en raison de la législation et de l'absence de négociations sectorielles.

En Hongrie, VASAS estime que certains secteurs emploient jusqu'à 50 % de leurs travailleurs par le biais d'agences d'intérim. Les employeurs bénéficient ainsi d'un niveau de flexibilité excessif, qui leur permet de maximiser leurs profits au détriment de la sécurité de l'emploi et de la sécurité économique des travailleurs, qui peuvent être facilement licenciés en cas de baisse de la production. Une étude de l'ETUI confirme que le code du travail hongrois exige la plus grande flexibilité de la part des travailleurs. Paradoxalement, les employeurs se plaignent constamment des pénuries de main-d'œuvre et de compétences sans faire le lien avec les causes réelles de ces problèmes, telles que les suppressions d'emplois, la mauvaise qualité des emplois et le manque de formation.

En Croatie, les syndicats estiment que 11 % des travailleurs de l'industrie proviennent de pays tiers. Le travail intérimaire est très répandu dans l'industrie métallurgique bien qu'il n'y ait aucune justification à cela, car les travailleurs intérimaires exercent la même activité que ceux embauchés directement par l'entreprise. La seule explication semble être la stratégie de réduction des coûts des employeurs car les travailleurs intérimaires sont moins bien payés, bénéficient d'avantages limités (par exemple, pas d'accès à la formation), ont un contrat à durée déterminée et peuvent être facilement licenciés. Les mesures de contrôle prévues par la loi sont mal appliquées en raison du manque d'inspecteurs du travail, et les violations sont fréquentes dans les secteurs à faible taux de syndicalisation.

En Espagne, les syndicats signalent que les travailleurs étrangers font souvent l'objet d'un traitement inégal, ce qui se traduit par une rémunération inférieure au salaire minimum, des heures supplémentaires dépassant les limites légales et un accès limité à la protection sociale. Les syndicats organisent activement les travailleurs étrangers afin de garantir l'égalité de traitement et de lutter contre leur exploitation, d'autant plus que les conventions collectives s'appliquent à tous les travailleurs. Par exemple, le taux de syndicalisation élevé dans le secteur espagnol de la construction navale, qui emploie de nombreux travailleurs d'Europe de l'Est, a permis de remporter des victoires dans des cas de dumping social et de combattre l'exploitation.

La situation est similaire dans le secteur de la construction navale en Norvège, où les travailleurs mobiles d'Europe de l'Est pallient le manque de travailleurs. Ces dernières années, Fellesforbundet a lutté contre de nombreux cas graves de dumping social. Les longues chaînes de sous-traitance augmentent le risque de dumping social et font des travailleurs détachés et des travailleurs intérimaires les groupes les plus vulnérables. Même si la Norvège dispose d'un bon cadre juridique par rapport à d'autres pays, le problème général de l'application de la loi se pose également. En plus d'organiser collectivement les travailleurs étrangers, Fellesforbundet milite, dans le cadre de sa stratégie de négociation, en faveur d'emplois plus directs pour tous les travailleurs, quelle que soit leur origine. Leurs accords comportent également des

dispositions prévoyant des réunions régulières avec les employeurs pour discuter des stratégies de recrutement et des questions d'égalité de traitement.

Outre un cadre juridique clair limitant la sous-traitance et le recours aux intermédiaires, la syndicalisation des travailleurs étrangers fait partie de la solution pour lutter contre l'inégalité de traitement et l'exploitation. Certains syndicats tentent déjà de limiter la sous-traitance par le biais des négociations collectives, comme en Allemagne, où l'accord d'IG Metall pour le secteur de l'acier définit à la fois les cas où la sous-traitance est autorisée et quelles sont les entreprises de sous-traitance auxquelles il est possible de recourir (celles qui sont couvertes par une convention collective d'une fédération affiliée à la Confédération allemande des syndicats - DGB). Malheureusement, dans la plupart des pays, le recrutement et la syndicalisation des travailleurs étrangers sont rendus particulièrement difficiles par l'attitude antisyndicale des employeurs qui profitent également du statut vulnérable des travailleurs migrants pour les empêcher d'adhérer à un syndicat.

## Les revendications d'industriAll European Trade Union

### Revendications pour les décideurs politiques :

- Limiter la sous-traitance
- Limiter le travail intérimaire et le recours aux intermédiaires afin de favoriser davantage l'emploi direct (les entreprises doivent embaucher et investir dans leurs travailleurs, y compris dans la formation)
- Obliger les entreprises qui sous-traitent d'informer et de consulter les représentants syndicaux et de leur permettre de vérifier les conditions de travail des travailleurs et de les syndiquer
- Interdire le recours à des agences et à des intermédiaires dans le cadre du détachement de travailleurs et des permis uniques
- Faciliter l'emploi direct de ressortissants de pays tiers dans le respect de l'égalité de traitement
- Imposer des conditionnalités sociales dans le cas des permis uniques : veiller à ce que seuls les employeurs qui respectent le dialogue social, la négociation collective et les droits syndicaux puissent délivrer des permis de travail aux ressortissants de pays tiers
- Imposer des conditionnalités sociales pour les fonds publics (pas d'argent public pour l'exploitation) : exclusion de l'aide publique les entreprises impliquées dans l'inégalité de traitement de travailleurs étrangers et/ou dans l'exploitation de travailleurs
- Faciliter la reconnaissance et la validation des compétences et des qualifications des travailleurs étrangers afin de promouvoir l'égalité de traitement
- Augmenter le nombre d'inspecteurs du travail et d'inspections (Il est urgent de respecter la recommandation de l'OIT)
- Renforcer l'Autorité européenne du travail (conformément aux revendications de la CES [ici](#))
- Réviser d'urgence la directive sur le permis unique (conformément à nos revendications [ici](#))
- Supprimer le réservoir de talents de l'UE

### Revendications pour les employeurs :

- Offrir plus d'emplois directs (les entreprises doivent embaucher et investir dans leurs travailleurs, y compris dans la formation)
- Réduire la sous-traitance

- Informer et consulter les syndicats en cas de recours à des entreprises sous-traitantes afin d'éviter les inégalités de traitement et l'exploitation
- S'engager dans la négociation collective et le dialogue social à tous les niveaux pour garantir l'égalité salariale et de traitement, et faciliter l'intégration des travailleurs étrangers (y compris les réfugiés) sur le marché du travail
- Coopérer avec les syndicats dans l'élaboration de stratégies de recrutement, de programmes d'évolution des carrières et de formation

#### Revendications pour les syndicats :

- Développer une stratégie de recrutement et de syndicalisation pour les travailleurs étrangers (cotisations adaptées, services de soutien dans différentes langues, orientation professionnelle pour les travailleurs migrants, organisation et campagne sur des questions collectives identifiées comme affectant les travailleurs étrangers, etc.)
- Promouvoir les questions d'égalité dans les négociations collectives
- Relancer et promouvoir le pacte de solidarité d'industriAll Europe
- Renforcer la coopération syndicale européenne et internationale (c'est-à-dire les accords de coopération syndicale internationale visant à contrôler le respect par les entreprises de la législation du travail en vigueur dans chaque pays, les accords transfrontaliers pour la mise à jour régulière des informations sur les travailleurs transfrontaliers et les inspections du travail)
- Développer et mettre en œuvre des initiatives de syndicalisation transnationales avec des équipes mixtes de personnes en charge de la syndicalisation des pays d'origine et des pays d'accueil