

Résumé et conclusions

Conférence du projet CB-Equal financé par l'Union européenne, Bruxelles, 26-27 février 2025

Allocution de bienvenue :

Monika Benedeková, du syndicat slovaque des métallurgistes OZ KOVO, ouvre la conférence en souhaitant la bienvenue aux participants. Elle souligne l'importance pour les syndicats d'être actifs dans le contexte politique actuel marqué par des crises mondiales, la décarbonation, la numérisation, etc. Un vide juridique existe et peut être comblé par des réglementations à travers des conventions collectives. Bien que certaines directives européennes soient déjà en vigueur, la législation actuelle reste encore insuffisante. Les syndicats s'opposent aux mesures d'austérité en raison de leurs effets néfastes sur les travailleurs. Lors de la manifestation d'industriAll Europe à Bruxelles, organisée début février, une réunion a été convoquée avec la Commission européenne, au cours de laquelle l'accent a été mis sur la nécessité urgente d'une réindustrialisation génératrice d'emplois de qualité en Europe.

Première session : les négociations collectives en période de permacrise

1. Ronald Janssen (ancien membre de la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE) présente une analyse approfondie de la situation économique actuelle. Il explique comment la crise du coût de la vie s'est transformée en une polycrise. De multiples crises interconnectées convergent et se renforcent mutuellement, engendrant une situation complexe pour les entreprises et leurs travailleurs. Bien que la croissance du PIB soit faible mais régulière, l'assainissement budgétaire freine la demande et l'emploi. Les emplois sont d'ores et déjà impactés par cette situation. Par ailleurs, nous assistons à une augmentation des bénéfices et des versements de dividendes. L'issue des élections américaines alimente l'incertitude des régimes commerciaux mondiaux.
2. Le premier panel de la conférence est composé de Monika Benedeková (OZ KOVO, Slovaquie), Fredy Peltzer (FNV, Pays-Bas), Oliver Heinrich (IGBCE, Allemagne), et Li Andersson (députée européenne du Groupe de la Gauche, Finlande). Les trois syndicalistes décrivent la situation de leurs économies respectives, des négociations collectives et des salaires réels au niveau national, notamment les accords récemment signés et une mesure spécifique mise en place en Allemagne pour garantir la compensation de l'inflation extraordinaire. Li Andersson, présidente de la Commission de l'emploi et des affaires sociales au sein du Parlement européen, commente les initiatives législatives existantes et potentielles susceptibles d'améliorer la situation de la population active. Son point de vue rejoint en grande partie celui du mouvement syndical. Elle ajoute que si la directive sur le salaire minimum est abandonnée, il faudra envisager d'autres



moyens pour atteindre l'objectif d'un taux de couverture des négociations collectives de 80%. Les présentations des panélistes sont suivies d'interventions dans la salle.

Deuxième session : des emplois de qualité : garder le bon cap grâce aux négociations collectives

Cette session est modérée par Tea Jarc, secrétaire confédérale de la Confédération européenne des syndicats (CES).

1. Torsten Müller (chercheur principal à l'Institut syndical européen, ETUI) apporte son expertise au débat. Il rappelle que la directive sur le salaire minimum indique clairement que les négociations collectives sont la prérogative des syndicats *bona fide*, et non de n'importe quelle association de travailleurs. Il souligne également que les plans d'action nationaux prévus par la directive sont des outils importants pour tous les États membres dont le taux de couverture est inférieur à 80%. La directive a déjà eu un impact sur les niveaux de salaire minimum dans plusieurs pays. Toutefois, il craint que l'incertitude concernant la décision de la CJUE (Cour de justice de l'Union européenne) n'entraîne des retards dans la mise en œuvre des mesures visant à accroître le taux de couverture.
2. Le deuxième panel est composé de Maria-Luisa Llano Cardenal (DG EMPL), Árpád Suba (industriALL-BNS, Roumanie), Neil McGowan (SIPTU, Irlande) et Grzegorz Pietrzykowski (Metalowców, Pologne). Les syndicalistes présentent des exemples concrets de leur pays respectif, y compris la mise en œuvre (ou l'absence de mise en œuvre) de la directive, le contexte politique, la nécessité de promouvoir et de renforcer les négociations sectorielles, et les éventuelles conditionnalités sociales associées au financement de l'UE. La représentante de la Commission européenne présente les priorités de la Commission en matière de dialogue social, notamment un instrument intitulé « Pacte pour le dialogue social ». Ursula Von der Leyen a entamé son deuxième mandat dans un contexte de guerre en Europe, et l'UE doit adapter son travail en conséquence. Le dialogue social reste un élément central de son travail. Le dialogue social est important, tout comme les syndicats. Le panel se conclut par des questions et des contributions des participants dans la salle.

Troisième session : Une transition juste pour concrétiser le pacte pour une industrie propre : le rôle des négociations collectives dans l'anticipation et la gestion du changement

Le troisième panel est composé de Ben Lennon (CES), Knut Giesler (IG Metall, Allemagne) et Jesús Crespo (CCOO Industria, Espagne). Les panélistes abordent des sujets tels que la prochaine feuille de route de l'UE pour des emplois de qualité, les implications sociales de la transformation, les limites de la compétence législative de l'UE, les solutions négociées et les accords tournés vers l'avenir pour relever les défis liés à la numérisation. Ils évoquent également le financement et l'organisation de la formation professionnelle, la réduction du temps de travail, l'aide aux travailleurs qui perdent leur emploi ainsi que le fonctionnement des syndicats dans des environnements majoritairement conservateurs dans la plupart des pays, à l'exception de l'Espagne.



Quatrième session : L'intelligence artificielle (IA) sur le lieu de travail

Emmanuel Reich de Syndex présente son rapport de projet sur les avantages et les inconvénients de l'IA du point de vue des travailleurs et des syndicats. Cette présentation est suivie d'un panel composé de Francesco Corti (DG EMPL), Aida Ponce (ETUI), Mark Porter (Unite the Union, Royaume-Uni) et Tove Keldsen (Association of Nordic Engineers, Danemark). Les panélistes débattent de sujets tels que la gestion algorithmique (prise de décision automatisée), la santé et la sécurité au travail, les risques psychosociaux, la surveillance, la gestion des données, la législation sur l'IA, la directive sur le travail via une plateforme et l'accès des syndicats aux outils numériques utilisés par leurs entreprises.

Principales conclusions :

- Selon l'OCDE, la croissance économique mondiale a été soutenue et régulière au début de l'année 2025. Toutefois, les taux de croissance n'ont pas été spectaculaires.
- Dans la zone euro, la croissance du PIB est faible, en partie à cause des mesures d'austérité. Le taux de croissance de 1,0% prévu pour 2025 pourrait être revu à la baisse.
- Les salaires constituent un défi majeur en Europe. Les travailleurs ont subi de plein fouet la crise du coût de la vie en 2022 et 2023. Les deux dernières années ont été marquées par de légères améliorations, les salaires ayant dépassé le rythme de l'inflation pour augmenter le pouvoir d'achat des travailleurs. Néanmoins, il faut s'attendre à une baisse notable des augmentations salariales.
- Les parts de bénéfice et les dividendes augmentent considérablement, ce qui indique que l'inflation élevée n'a pas eu de répercussions négatives sur les chefs d'entreprise.
- La situation des syndicats slovaques est relativement difficile. Aux Pays-Bas, la bonne nouvelle est que l'inflation extraordinaire a été pratiquement compensée dans les conventions collectives. La mauvaise nouvelle est que les salaires réels restent pratiquement inchangés depuis dix ans. En Allemagne, le gouvernement a mis en place un dispositif exceptionnel pour contrer les effets de l'inflation. Toutefois, il s'agit d'un versement unique de 3,000 euros et non d'une augmentation de salaire permanente.
- Les principales raisons invoquées par les Européens pour voter en juin 2024 sont la crise du coût de la vie et la situation financière des ménages. Les travailleurs frustrés se tournent de plus en plus vers les partis d'extrême droite, même ces derniers ne proposent pas de véritables solutions. La deuxième Commission de Von der Leyen a des ambitions moins élevées que la précédente en matière de politique sociale.
- Le deuxième plan d'action pour le Socle européen des droits sociaux de la Commission européenne portera non seulement sur les droits des travailleurs, mais aussi sur les conditions de travail. En outre, les syndicats attendent avec impatience la feuille de route pour des emplois de qualité, qui devrait être publiée à la fin de l'année 2025.
- La directive sur le salaire minimum a déjà renforcé les négociations collectives. Nicolas Schmit a décrit cette directive comme un changement de paradigme dans l'approche des législateurs européens, habituellement préoccupés par la compétitivité des coûts. La nouvelle directive définira le programme à venir. La Roumanie est un pays où ce changement a été mis en place. Il



est beaucoup plus facile de démanteler les structures de négociation collective que de les reconstruire.

- Des négociations collectives fortes, qui sont une prérogative des syndicats authentiques, font partie de la solution plutôt que du problème.
- Les États membres de l'UE réticents à mettre en œuvre la directive utilisent l'avis de l'avocat général publié en janvier 2025 comme prétexte pour suspendre la transposition. Les Pays-Bas en sont un exemple.
- La base empirique pour l'estimation du taux de couverture des négociations collectives devrait être améliorée. Seule la Lituanie avait adopté un plan d'action visant à atteindre une couverture de 80% au moment de la conférence.
- Toutes les organisations d'employeurs sont tenues d'engager des négociations. Les syndicats doivent avoir un homologue au niveau sectoriel.
- L'Irlande est le pays européen qui dépend le plus de l'emploi dans les multinationales américaines, qui sont les plus touchées par les droits de douane introduits par l'administration Trump. La mise en œuvre de la directive a été achevée, mais avec des changements minimes dans le système de négociation collective.
- La Commission affirme qu'en vertu du Pacte pour le dialogue social, elle souhaite travailler plus étroitement avec les partenaires sociaux sur le programme de travail de la Commission et les initiatives phares de l'UE.
- La Commission n'a pas l'intention d'interférer avec les négociations collectives sectorielles, les partenaires sociaux étant autonomes. Elle est toutefois prête à faciliter le dialogue social et à amener les parties prenantes à la table des négociations.
- La transition des industries se fera au sein de chaque entreprise. Toutefois, les initiatives de nouvelles en la matière sont réactives et non proactives. Ces processus peuvent être très longs et avoir un impact sur l'emploi. Dans le secteur de l'acier, la demande de travailleurs supplémentaires à court terme sera importante, pour ensuite diminuer fortement.
- La CES a déjà publié une vue d'ensemble en 15 langues pour répertorier les fonds disponibles. Souvent, les affiliés nationaux n'ont pas connaissance de ces politiques financières complexes, et encore moins des ressources nécessaires pour les appliquer.
- En Europe, il y a peu d'acteurs majeurs dans le domaine de l'IA et l'infrastructure est limitée. Alors que l'IA gagne en importance, son impact sur l'emploi est incertain. Il y a quelques années, les chercheurs étaient plus pessimistes.
- L'IA n'est pas une technologie unique, mais une compilation de plusieurs technologies dont le fonctionnement nécessite une intervention humaine. Certaines professions sont plus touchées que d'autres. Un risque subsiste que les entreprises négligent leurs responsabilités légales ou qu'elles s'y conforment très tardivement.
- En ce qui concerne les compétences en matière d'IA, nous manquons de connaissances dans ce domaine pour que les individus comprennent pleinement le fonctionnement de ces outils dans les processus de production et dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement.
- Nous devons être conscients des défis liés à la gestion algorithmique et éviter un nivellement par le bas, où les travailleurs font de plus en plus de concessions tandis que ceux qui sont au sommet de la pyramide s'enrichissent.



- Les syndicats devraient veiller au respect de tous les principes clés du règlement RGPD. Ils ne peuvent pas uniquement se contenter d'être passifs. C'est pourquoi il faut renforcer le dialogue social et lui donner davantage d'importance.
- Parmi les ingénieurs nordiques, seuls 10% estiment avoir été suffisamment formés à l'utilisation des technologies d'IA. Ils ont besoin d'une formation continue. Nombre d'entre eux pensent que l'IA les rend plus productifs. L'absence de lignes directrices pourrait susciter la méfiance. Certains s'inquiètent pour leur vie privée.
- La conférence a montré que les négociations collectives sont notre principal outil, mais nous devons nous adapter aux nouvelles réalités et apprendre les uns des autres. Nous pouvons trouver des solutions négociées qui permettent de créer des emplois de qualité.

