



Conférence finale: « Façonner l'avenir du travail dans un secteur des services numérisés, grâce au dialogue social », 16-17 novembre November 2021

UAI global
union
europa

The European Services Workers Union

Dieses Projekt ist von der EU-Kommission gefördert
This project is being promoted by the EC Commission
Ce projet est cofinancé par la Commission européenne
Progetto sovvenzionato dalla Commissione Europea



Conférence finale: « Façonner l'avenir du travail dans un secteur des services numérisés, grâce au dialogue social », 16-17 novembre

Sommaire (suivant l'ordre du jour de la conférence) :

- 1. Introduction**
 - 1.1. Détails de la conférence
 - 1.2. Allocution d'ouverture du Secrétaire régional d'UNI, Oliver Roethig
- 2. Apprentissage tout au long de la vie et compétences**
 - 2.1. Les syndicaux et l'apprentissage tout au long de la vie : le pourquoi, le quoi et le comment (Jeff Bridgford)
 - 2.2. Aperçu des projets et propositions sur la mise en place d'un soutien structurel pour l'apprentissage tout au long de la vie (Annika Flaten)
 - 2.3. Session questions et réponses et discussions en petits groupes
- 3. Restructuration**
 - 3.1. Restructuration et restructuration numérique : impacts, meilleures pratiques et dialogue social (Sara Riso)
 - 3.2. COVID-19, travail à distance et comment les syndicats font face aux nouveaux défis de la restructuration (Mark Bergfeld)
 - 3.3. Session questions et réponses et discussions en petits groupes
- 4. Travail indépendant**
 - 4.1. Syndicats et travailleurs indépendants : négociation collective et obstacles juridiques (Lionel Fulton)
 - 4.2. Objectifs d'UNI Europa sur le travail indépendant et la lutte pour un droit européen de la concurrence plus équitable (Johannes Studinger)
 - 4.3. Principaux points des discussions en petits groupes
- 5. Allocution de clôture** d'Oliver Roethig, Secrétaire régional d'UNI
- 6. Annexe** : Sondages de conférence et présentations vidéo

Liste des contributeurs :

Oliver Roethig – Secrétaire régional d'UNI Europa

Stan De Spiegelaere (hôte de la conférence) –

Directeur politique et recherche d'UNI Europa

Jeff Bridgford – Chercheur principal invité au King's
College de Londres

Annika Flaten – Directeur du commerce et du
tourisme d'UNI Europa

Sara Riso – Responsable de la recherche à l'unité
emploi d'Eurofound

Mark Bergfeld – Directeur Services de maintenance
et de sécurité et UNICARE d'UNI Europa

Lionel Fulton – Secrétaire du Labour Research
Department (Royaume-Uni)

Johannes Studinger – Responsable des médias,
du divertissement et des arts d'UNI Europa

1 | Introduction

1.1. Détails de la conférence

Cette conférence de deux jours a rassemblé des responsables et des représentants syndicaux affiliés à UNI pour évoquer les résultats du projet 2019-2020 d'UNI Europa *Façonner l'avenir du travail dans un secteur des services numérisés, grâce au dialogue social*. Entre 45 et 55 personnes ont assisté à la conférence chaque jour, dont plusieurs chercheurs et membres de CEE. Le projet visait à identifier les pratiques et réflexions de pointe afin de soutenir les partenaires sociaux dans le développement de leurs approches sur trois sujets spécifiques, avec un accent particulier sur la négociation collective et le dialogue social. Ces sujets correspondaient aux trois sessions organisées pendant la conférence : apprentissage tout au long de la vie et compétences ; restructuration ; et travail indépendant.

Chaque session a bénéficié de l'intervention d'un expert « extérieur » dans le domaine concerné, ainsi que d'un orateur d'UNI Europa. Un temps important a été consacré aux questions et aux commentaires de l'auditoire ; Toutefois, certaines des réponses des intervenants sont intégrées dans les sections principales du présent rapport par souci de concision. Les sessions ont également donné lieu à des discussions en petits groupes qui ont permis d'aborder certains aspects du sujet de manière plus détaillée, et dont les points clés ont ensuite été transmis à la conférence.

1.2. Allocution d'ouverture du Secrétaire régional d'UNI, Oliver Roethig

L'objectif de la conférence était d'examiner comment les syndicats peuvent entrer dans un cadre de négociation sur les sujets clés mis en évidence par le projet. Concernant l'**apprentissage tout au long de la vie**, les priorités émergentes consistent notamment à œuvrer à établir des représentants syndicaux pour l'apprentissage tout au long de la vie au sein des entreprises, garantir l'accès à une variété de formations pour tous les travailleurs et de veiller à ce que les entreprises s'engagent dans la planification à long terme, ce pour quoi les conventions collectives seront cruciales. Dans un autre ordre d'idées, les processus de **restructuration doivent** être abordés à travers la solidarité, une approche proactive et, surtout, par la négociation collective. Dans le contexte du marché unique européen et des entreprises multinationales, il est important que ce travail soit coordonné au-delà des frontières. Enfin, le projet a clarifié le fait que les syndicats doivent devenir beaucoup plus « conscients » de l'importance du dialogue avec les freelances et **les indépendants** ainsi que leur recrutement, dans un contexte d'augmentation du travail indépendant dans le secteur des services. Il s'agit notamment de lutter contre le faux travail indépendant, particulièrement répandu dans l'économie des plateformes. En même temps, le projet a constaté que, de manière cruciale, la négociation collective et les projets de législation dans ce domaine doivent être sous-tendus par le principe selon lequel les travailleurs indépendants doivent jouir des mêmes droits fondamentaux que tous les autres travailleurs, avec la liberté de se syndiquer et de prendre part à la négociation collective.

2 | Apprentissage tout au long de la vie et compétences

2.1. Les syndicaux et l'apprentissage tout au long de la vie : le pourquoi, le quoi et le comment

– Présentation par Jeff Bridgford (King's College London)

La priorité des syndicats devrait être de veiller à ce que les travailleurs et les chômeurs soient en mesure, tout d'abord, d'acquérir les connaissances, les qualifications et les compétences nécessaires pour trouver un emploi, sur la base d'une formation initiale, puis de conserver leur

emploi et de réussir sur le marché du travail grâce à la formation continue. À l'heure actuelle, un vaste ensemble de changements dans le monde du travail (de l'innovation technologique à la pandémie de COVID-19, en passant par le changement climatique et la mondialisation) exige de plus en plus des individus qu'ils acquièrent de nouvelles compétences. Dans ce processus d'apprentissage, le syndicat est le seul interlocuteur digne de confiance pour les travailleurs ; le seul organe qui puisse veiller à leurs intérêts et agir en leur nom.

Pourquoi les syndicats s'engagent-ils dans le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie ?

Tout d'abord, pour servir utilement les membres des syndicats et leurs membres potentiels et pour améliorer l'activité et la représentation des membres. Deuxièmement, interpeller les employeurs et les autorités publiques sur des questions d'intérêt mutuel ; Les uns et les autres ont besoin de travailleurs qualifiés, et ce type d'interpellation peut être l'occasion de renforcer le dialogue social et la négociation collective.

Que font les syndicats pour l'apprentissage tout au long de la vie ?

Ils peuvent jouer un rôle consultatif important. D'abord dans l'anticipation des compétences : évaluer les compétences requises par les employeurs et les pouvoirs publics à court, moyen et long terme, ainsi que les compétences que les travailleurs veulent ou doivent acquérir. Deuxièmement, en ce qui concerne les normes de formation, les programmes d'études, les programmes de formation et les procédures d'évaluation de la formation initiale : les syndicats peuvent voir plus loin que les besoins immédiats de l'employeur pour s'assurer que les apprentis et les travailleurs obtiennent une formation de qualité et la possibilité d'acquérir des qualifications reconnues en vue de l'évolution des carrières.

Les syndicats peuvent également être plus directement impliqués dans l'apprentissage tout au long de la vie. Dans certains pays comme l'Italie et la Belgique, les syndicats prennent part à des fonds de formation sectoriels et peuvent y recourir pour mettre en place des programmes de formation. En outre, les syndicats peuvent être impliqués dans la formation proprement dite ou dans son contrôle ; dans certains pays, ils participent au processus d'enregistrement des entreprises pour la formation en apprentissage. Sur le lieu de travail, les syndicats peuvent également négocier des congés payés pour la formation continue et, plus généralement, le droit des travailleurs à la formation.

Enfin, dans certains pays, les syndicats jouent également un rôle d'orientation et de motivation auprès des travailleurs désireux de participer à la formation continue : il s'agit par exemple de travailleurs qui n'ont pas eu beaucoup de succès auparavant dans l'éducation et la formation, qui peuvent hésiter à admettre qu'ils n'ont pas les compétences requises pour de nouveaux domaines de travail, et/ou qui travaillent dans un environnement où les travailleurs se font concurrence pour conserver leur emploi (un phénomène contemporain courant).

Comment les syndicats peuvent-ils soutenir le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie ?

- En contribuant aux délibérations des organes réglementaires/consultatifs tripartites intersectoriels au niveau national ou au niveau européen (Comité consultatif pour la formation professionnelle), en plus des stratégies de formation tripartites intersectorielles nationales : par exemple, l'Alliance pour la formation initiale et continue en Allemagne ou la stratégie d'amélioration de la formation professionnelle au Danemark.
- En négociant des conventions collectives bipartites nationales ou sectorielles, comme l'accord interprofessionnel national en France en 2013, qui a servi de base à la loi de 2014 sur la formation professionnelle (un accord interprofessionnel similaire a été signé en octobre de cette année).

- En contribuant aux délibérations des organes consultatifs bipartites sectoriels en matière de réglementation : ainsi au Danemark, où les comités syndicaux (sectoriels mais aussi professionnels) sont principalement responsables de la conception et de la mise en œuvre de la formation en apprentissage ; et en Italie, où des fonds communs interprofessionnels pour la formation professionnelle continue existent dans quelque dix-huit secteurs différents.
- Dans les pays où l'apprentissage existe, les partenaires sociaux peuvent négocier les salaires des apprentis par le biais de conventions collectives, comme en Autriche, au Danemark et en Allemagne.
- Par la représentation au niveau du lieu de travail : 1) les entreprises dans de nombreux pays disposent de comités d'entreprise, dans lesquels la question du développement des compétences est de plus en plus présente ; 2) il existe quelques exemples¹ d'accords entre employeurs et représentants syndicaux pour soutenir l'apprentissage sur le lieu de travail.
- Au Royaume-Uni, où il n'existe pas de droit légal de négocier sur la formation et où l'employeur n'est pas tenu de fournir de formation, la loi sur l'emploi de 2002 prévoit des représentants syndicaux de l'apprentissage (élus et reconnus), qui encouragent, soutiennent et organisent l'apprentissage et la formation.

Quelles sont les questions qui affectent l'implication des syndicats dans le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie ?

Premièrement, l'accès limité aux structures de gouvernance. Bon nombre de ces possibilités pour les syndicats reposent sur un fondement juridique concernant le fonctionnement de certaines institutions, ce qu'elles doivent faire et qui doit en être membre. Lorsque les syndicats ne sont pas représentés dans ces structures, d'autres méthodes de travail et de réflexion sont nécessaires. Deuxièmement, certains syndicats manquent de personnel possédant les compétences et l'expérience nécessaires pour se consacrer aux aspects plus techniques du développement des compétences. Cela n'est pas forcément un obstacle à *condition* qu'il existe d'autres organisations (souvent gouvernementales) à même de soutenir et de conseiller les syndicats dans ces délibérations : par exemple, le [BIBB](#) en Allemagne, le [SBB](#) aux Pays-Bas, ou le [SOLAS](#) en Irlande.

Comment soutenir les syndicats dans le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie ?

M. Bridgford a signalé ses écrits pour des publications syndicales², qui ont été distribués aux participants de la conférence. Les documents abordent des questions telles que : la stratégie syndicale, le contenu des conventions d'entreprise, les systèmes de compétences propres à chaque pays, le financement de la formation initiale et continue, l'anticipation des compétences et la reconnaissance besoins de formation au travail.

2.2. Perspectives et propositions de projets sur la mise en place d'un soutien structurel pour l'apprentissage tout au long de la vie

¹ NL, la multinationale italienne du secteur de l'énergie, a signé un accord avec trois syndicats pour mettre en place un programme expérimental combinant formation sur le lieu de travail et formation en dehors. Le programme conduit à un diplôme technique qui comprend des contenus théoriques en phase avec les besoins industriels et des travaux pratiques et techniques liés aux besoins du monde du travail. L'accord couvrait des questions telles que la durée de l'apprentissage, la rémunération, les vacances, les congés de maladie, la résiliation et le rôle des formateurs en entreprise.

² Voir <https://www.unionlearn.org.uk/sites/default/files/publication/Developing%20Workplace%20Learning.pdf> et https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_761035.pdf.

– Présentation par Annika Flaten (UNI Europa)

Dans ce domaine, l'accent a été mis sur l'étude des tendances, des meilleures pratiques et des obstacles au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie, ainsi que sur le rôle des syndicats. Il y a eu trois étapes : **1)** analyse documentaire ; **2)** une enquête en ligne et des entretiens avec des représentants syndicaux de divers pays européens ; **3)** un atelier consacré aux résultats des deux premières étapes, les points d'attention particuliers étant l'accès de tous les travailleurs à l'amélioration des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie et l'influence des syndicats sur le contenu de la formation et les futurs profils professionnels.

En ce qui concerne les enseignements tirés du projet, un large consensus s'est dégagé parmi les affiliés sur deux points en particulier : que la facilitation et le financement de l'apprentissage tout au long de la vie et du développement continu des compétences des travailleurs relèvent avant tout de la responsabilité des employeurs, et dans une moindre mesure des gouvernements, et que l'apprentissage tout au long de la vie devrait, bien entendu, faire partie de la négociation collective. Il a également été suggéré qu'à l'instar des régimes de pension, les employeurs pourraient faciliter l'apprentissage tout au long de la vie en contribuant à un fonds de compétences sectoriel.

Quatre propositions ont été élaborées dans le cadre du projet, comme le détaille le rapport du projet, concernant la manière dont les syndicats nationaux peuvent obtenir un soutien structurel plus important pour l'apprentissage tout au long de la vie :

- 1** Définir clairement les différentes formes d'éducation et de formation tout au long de la vie, ainsi que les différents groupes de travailleurs auxquels elles sont destinées. Les premières comprennent : la formation continue ; la formation complémentaire ; le recyclage en vue d'acquérir des qualifications pour un autre emploi, ou pour améliorer la sécurité de l'emploi ; et les qualifications et formations de réintégration pendant ou après une longue absence du domaine de travail.
- 2** Promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie par le biais de **conventions collectives** ; 90 % des répondants à l'enquête y sont favorables et demandent que des accords soient conclus au niveau des entreprises et des secteurs. Certains affiliés ont cité des exemples de tels accords, tandis que d'autres ont noté que même la présentation de telles initiatives dans le cadre du dialogue social s'est heurtée à la résistance des employeurs. Selon les répondants, les principaux points à inclure dans les accords sont les suivants : un congé payé pour permettre aux salariés de participer à une formation ; la spécification des compétences nécessaires pour répondre aux exigences d'un emploi, le conserver et accroître l'employabilité ; la définition du contenu des formations ; la spécification des heures pendant lesquelles la formation aura lieu et du nombre d'heures de formation pendant le temps de travail ; le financement ; un accès facile à la formation pour tous les travailleurs (à intégrer dans la stratégie et la planification globales de l'entreprise) ; et des sanctions si l'employeur ne respecte pas les exigences en matière de formation. Il a été reconnu que de telles conditions ne seraient pas faciles à réaliser dans de nombreux pays, en raison de la réticence des employeurs à négocier sur les questions d'apprentissage tout au long de la vie, mais aussi parce que pour certains syndicats, ces questions ne sont pas encore une priorité.
- 3** Explorer des **initiatives de collaboration** supplémentaires entre partenaires sociaux, étant donné que les conventions collectives n'atteignent souvent pas tous les travailleurs (en particulier les indépendants, les salariés des PME dans certains secteurs, et ceux qui disposent de faibles qualifications formelles) et que, pour diverses raisons, de nombreux travailleurs n'exercent pas leurs droits dans ce domaine. Les PME ont un grand besoin de conseils sur la manière dont elles peuvent soutenir au mieux l'apprentissage tout au long de la vie de leurs salariés.

- 4 Promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie par la **loi** et la **réglementation** : Par exemple, les syndicats pourraient faire pression en faveur d'une législation fixant des exigences minimales pour la formation des travailleurs, y compris des aspects tels que le congé de formation légal, le recyclage et la formation des chômeurs.

En outre, l'enquête du projet auprès des représentants syndicaux a posé la question du niveau approprié auquel les partenaires sociaux devraient être impliqués dans l'apprentissage tout au long de la vie : la majorité des participants a déclaré que l'éducation et la formation tout au long de la vie devraient être organisées et facilitées en premier lieu au niveau national, puis au niveau sectoriel, suivi du niveau de l'entreprise et du niveau européen. Dans le même temps, l'implication des partenaires sociaux aux niveaux européen et national a été perçue comme propice à un environnement global d'éducation et de formation tout au long de la vie qui serait mobilisateur et soutiendrait ces questions au sein des entreprises : dans le contexte du marché unique européen, cela pourrait créer des conditions de concurrence équitables et garantir l'égalité de traitement de tous les salariés ; au niveau national, cela pourrait contribuer à résoudre les problèmes de financement et d'égalité d'accès à celui-ci. Toutefois, les personnes interrogées reconnaissent que la mise en œuvre effective des politiques européennes et nationales a lieu au niveau des régions, des secteurs et des entreprises, par exemple par la définition d'exigences spécifiques en matière de compétences ou l'intégration de l'apprentissage tout au long de la vie dans les négociations collectives.

En ce qui concerne les systèmes éducatifs, quand on a demandé aux affiliés si les systèmes formels actuels (enseignement primaire, secondaire et postsecondaire) nécessitaient l'ajout d'un quatrième pilier pour l'apprentissage tout au long de la vie, aucun consensus clair n'est apparu. La principale perspective qui s'est dégagée de la discussion est que si l'éducation formelle peut permettre d'entrer sur le marché du travail, les changements et transitions rapides dans les exigences en matière de compétences résultant des changements technologiques actuels peuvent faire qu'elle ne garantit pas l'employabilité à long terme ; le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie sont donc essentiels pour permettre aux travailleurs de conserver leur emploi et de mener leur carrière.

2.3. Session questions et réponses et discussions en petits groupes

Quelles erreurs les syndicats ont-ils tendance à commettre en matière d'apprentissage et de formation tout au long de la vie ?

Jeff Bridgford (JB) : Pour certains syndicats, l'éducation et la formation sont une priorité, mais ce n'est pas le cas pour d'autres ; cette situation est compréhensible, étant donné que de nombreux syndicats travaillent dans des circonstances difficiles et sont occupés par des questions liées à leur propre survie. Cependant, il est important que les syndicats aient des discussions sur l'apprentissage tout au long de la vie et le développement des compétences afin d'identifier les principaux problèmes dans ce domaine. Il est fréquent que les confédérations syndicales, estimant ne pas avoir l'expertise nécessaire pour s'impliquer dans l'éducation et la formation, désignent les syndicats d'enseignants pour les représenter dans toutes ces discussions. Cela peut être problématique pour un certain nombre de raisons (pour commencer, la préoccupation centrale des syndicats d'enseignants est de protéger et d'améliorer les conditions de leurs *propres* membres).

Annika Flaten (AF) : Si les syndicats doivent souvent faire preuve d'innovation pour remporter des succès avec l'apprentissage tout au long de la vie, il est également possible d'utiliser les voies traditionnelles de la négociation collective et du dialogue social pour soulever les questions de compétences et de formation : par exemple dans les discussions sur l'environnement de travail et la santé et la sécurité, ou dans les négociations sur les restructurations et les pertes d'emploi.

Comment l'apprentissage tout au long de la vie est-il perçu par les syndicats et les employeurs ? Une vaste palette de compétences transférables, une gamme étroite faisant primer la lecture, l'écriture et le calcul, des compétences professionnelles spécifiques pour l'employeur actuel ou une citoyenneté critique ?

JB : Cela dépend selon que le pays dispose d'une structure et d'un cadre qui empêchent les employeurs de fournir *uniquement* un programme de formation étroitement ciblé (comme les *microcredentials* au Royaume-Uni) et qui garantissent au contraire qu'ils appréhendent l'éducation comme un tout. Dans le cadre de la formation professionnelle continue, il existe un argument en faveur d'un équilibre entre la capacité d'acquérir rapidement certaines compétences et certains types de connaissances spécifiques et la possibilité d'une réponse éducative plus large ; il s'agit d'une approche qui est déjà adoptée dans certains pays.

AF : Les problèmes de recrutement des employeurs concernent l'inadéquation des compétences, notamment en raison de la numérisation rapide que l'on connaît aujourd'hui ; les compétences sont notamment une priorité absolue du dialogue social européen dans le secteur du commerce.

La promotion de la formation peut parfois être perçue avec une certaine suspicion par les syndicalistes, qui se demandent s'il s'agit au fond de chercher des solutions individuelles à des problèmes collectifs. En ce qui concerne les compétences génériques, les membres peuvent objecter qu'ils les possèdent et que le vrai problème est le lieu de travail en général, l'attitude de la direction, les pressions au travail, etc.

JB : Lorsque les syndicats sont impliqués dans les débats concernant l'apprentissage tout au long de la vie et la formation, il est important qu'ils se concentrent sur la formation dans un contexte plus large et prennent des décisions transparentes quant à la façon dont la formation est proposée (plutôt que sur l'offre de formation pour des personnes spécifiques). Il est bien connu que, d'une manière générale, les membres des organisations qui sont les plus éduqués obtiendront le plus souvent la meilleure formation plus tard dans leur carrière et que ceux qui ont davantage besoin de formation ont plus de mal à y accéder. Mais c'est là que les syndicats interviennent ; ce sont eux qui peuvent identifier ces besoins et qui peuvent les formuler et les défendre face à la direction.

Principaux points des discussions en petits groupes

- ❖ Si la formation est souvent considérée comme une solution gagnante pour tous, elle reste un sujet controversé.
- ❖ Il existe d'énormes différences entre les pays ; les différentes approches de l'apprentissage tout au long de la vie ont un impact majeur sur la participation des travailleurs : par exemple concernant les droits à la formation, le financement, le moment où la formation a lieu.
- ❖ inciter les travailleurs peu qualifiés à suivre une formation ne va pas de soi ; ils doivent en voir les avantages.
- ❖ Les salariés sont plus susceptibles de suivre une formation si elle est possible pendant les heures de travail ; cela doit être considéré comme une revendication syndicale de base.
- ❖ Qui paiera l'apprentissage tout au long de la vie à grande échelle pour l'employabilité et la citoyenneté futures ? En Norvège, par exemple, les employeurs ne seraient pas d'accord pour financer cela.
- ❖ En Allemagne, si certaines conventions collectives relatives à la numérisation traitent de l'apprentissage tout au long de la vie, ce n'est généralement pas un sujet majeur dans les conventions collectives, comparé aux salaires ou au temps de travail.

- ❖ L'apprentissage tout au long de la vie peut être vu comme « dominé par une approche libérale » ou faisant partie d'un « programme libéral ».
- ❖ L'apprentissage tout au long de la vie est indispensable pour rester à la hauteur des défis du travail. Cela est-il compris dans tous les syndicats ?

3 | Restructuration

3.1. Restructuration et restructuration numérique : impacts, meilleures pratiques et dialogue social - Présentation par Sara Riso (Eurofound)

Conséquences de la restructuration pour les salariés

L'analyse par Eurofound³ des données de l'enquête européenne sur les conditions de travail (2015)⁴ a révélé que les restructurations sont associées à :

- Des **niveaux plus élevés** d'intensité du travail, de stress autodéclaré, d'absentéisme et de présentéisme liés au travail, d'exposition à des comportements sociaux défavorables (y compris le harcèlement) ;
- Des **niveaux inférieurs** de satisfaction quant aux conditions de travail, au bien-être mental et à la sécurité de l'emploi ;
- Et, **du côté positif**, un plus grand accès à la formation payée par l'employeur et à un travail qui implique des apprentissages nouveaux.

La force de ces associations était supérieure dans les situations de réduction des effectifs, mais les associations subsistaient même sur les lieux de travail qui se sont agrandis au cours du processus de restructuration.

L'information et la consultation des représentants des travailleurs pendant le processus de restructuration est une obligation pour les employeurs qui est inscrite dans une série de directives européennes remontant aux années 1970. Pourtant, **seuls 78 %** des salariés des lieux de travail restructurés ont déclaré avoir été informés de la restructuration et **seulement 38 %** ont vu leur opinion sollicitée. Les salariés qui ont déclaré avoir été consultés et informés étaient moins susceptibles de signaler les effets négatifs de la restructuration mentionnés ci-dessus. D'autres facteurs dans l'environnement de travail (« tampons ») qui aident à réduire les effets négatifs évoqués sont : la perception d'une égalité de traitement, la qualité du leadership, le soutien des collègues et de la direction, et la **présence syndicale sur le lieu de travail**.

Restructuration et restructuration numérique

La restructuration traditionnelle implique généralement l'annonce de suppressions ou de gains d'emplois, obligeant les employeurs à informer et à consulter les salariés. La restructuration numérique, quant à elle, implique parfois des pertes ou des gains d'emplois, mais dans d'autres cas, il s'agit d'un processus plus fluide sans licenciements immédiats. Dans le même ordre d'idées, les recherches d'Eurofound ont montré que les profils professionnels évoluent continuellement dans le temps. Dans une étude de cas, les processus de numérisation avaient commencé au début des années 2000 et conduit au remplacement progressif d'environ 45 % de tous les postes dans une usine de fabrication : les emplois supprimés étaient principalement des emplois manuels, et un nombre à peu près équivalent de postes

³ <https://www.eurofound.europa.eu/nb/publications/annual-report/2018/impact-of-restructuring-on-working-conditions>

⁴ <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>

d'ingénieurs et de cadres a été créé, y compris aux fins de l'analyse de données. Dans ce contexte, les représentants des travailleurs doivent être associés dès le départ aux discussions sur la restructuration et la numérisation, même s'il n'y a pas de signes immédiats de licenciements : les tâches changeront, les profils d'emploi et les pertes d'emploi pourront se produire plus progressivement.

En ce qui concerne les tendances sectorielles, les données de l'European Restructuring Monitor (2020-21) indiquent que parmi les cas de restructuration numérique à grande échelle, les services financiers en ont connu un nombre très élevé impliquant des pertes d'emplois (>30 cas de pertes vs. <10 cas de gains) par rapport aux autres secteurs. En revanche, dans le secteur de l'information et de la communication, les cas de restructuration numérique qui ont entraîné des gains d'emplois ont largement dépassé ceux entraînant des pertes et ont été très nombreux par rapport aux autres secteurs (>40 cas de gains vs. <10 cas de pertes). Cette dernière tendance est également présente à un degré bien moindre dans les services professionnels.

Bonnes pratiques

Les recherches d'Eurofound sur les bonnes pratiques en matière de restructuration (2008)⁵ et, plus récemment, en matière de processus de numérisation (2021)⁶ mettent l'accent sur des éléments tels que la participation active des salariés à la prise de décision, une communication efficace, les politiques/stratégies de RH et la formation. Dans le cadre d'une restructuration, l'équité des politiques et des procédures s'est avérée particulièrement importante pour l'engagement organisationnel et la confiance. La recherche recommande également le suivi des conditions de travail afin de soutenir le bien-être des salariés tout au long de la restructuration et de permettre les ajustements nécessaires : par exemple dans le cadre de la numérisation, lorsque des technologies à fortes répercussions sur le travail sont introduites, des précautions en matière de santé et de sécurité devront être envisagées.

Dialogue social

Selon l'enquête Delphi d'Eurofound auprès d'experts (2021)⁷, le dialogue social a un rôle à jouer dans la mise en œuvre de ce qui précède pendant une restructuration numérique. Les entreprises dotées d'un processus de dialogue social (avec représentation formelle des salariés) obtiennent des résultats plus positifs pour les salariés et une plus grande adhésion de ces derniers lors des processus de restructuration, ce qui atténue le sentiment d'insécurité de l'emploi et favorise l'acceptation des nouvelles technologies.

Dans ses études de cas, Eurofound a observé que la numérisation est un domaine dans lequel le dialogue social peine à étendre son influence, les négociations restant très centrées sur des sujets plus traditionnels comme les salaires. Mme Riso pointe ici la nécessité d'un changement d'état d'esprit. En outre, Eurofound n'a pas été en mesure d'observer un suivi *systématique* du changement pendant les processus de restructuration ou de numérisation ; côté restructuration, on se limite à vérifier si le processus restait dans les limites de l'accord, et il n'y a pas de mécanisme de retour d'information permettant aux partenaires sociaux de tirer des enseignements de l'expérience ; quant à la numérisation, il est nécessaire d'assurer un suivi adéquat des impacts des nouvelles technologies (telles que l'internet des objets) sur les droits fondamentaux des travailleurs à la vie privée et à la protection des données, ainsi que des limites convenues à leur utilisation.

Au niveau national, lorsque l'on examine les stratégies d'innovation en matière de numérisation, il y a peu de preuves de la participation des partenaires sociaux à l'élaboration

⁵ www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/comparative-information/erm-case-studies-good-practice-in-company-restructuring

⁶ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/digitisation-in-the-workplace>

⁷ Voir le point 6 ci-dessus.

de ces stratégies et l'accent est très peu mis sur la qualité du travail résultant de ces processus. Il faut agir sur cette situation, notamment parce que ses conséquences (négatives) se répercuteront à d'autres niveaux, y compris celui de l'entreprise.

3.2. Le COVID-19, le travail à distance et les syndicats face nouveaux défis de la restructuration - Présentation par Mark Bergfeld (UNI Europa)

Depuis le lancement de ce projet en 2019-2020, le monde du travail a subi des perturbations plus graves que ce quiconque aurait pu prévoir : notamment la soi-disant **révolution du travail à distance** et le creusement du fossé entre les travailleurs désormais dits essentiels, qui travaillent en première ligne, et ceux qui travaillent à distance. En premier lieu, cette nouvelle réalité nous impose de continuer à mener des recherches sur les scénarios dans le secteur, afin d'être en mesure de les prévoir lorsqu'ils se produiront. En ce qui concerne le sujet qui nous occupe, la situation actuelle a remis en question notre hypothèse préalable, en tant que syndicalistes, selon laquelle la restructuration (numérique) se résume en fin de compte à l'augmentation de la valeur pour les actionnaires. Aujourd'hui, ce sont les circonstances externes, plutôt que les défis organisationnels internes, qui ont forcé les entreprises à se restructurer d'une manière qui n'aurait pas été probable autrement. Dans le même temps, la crise a soulevé de nouvelles questions concernant la propriété : de plus en plus de sociétés de capital-investissement achètent à bas prix des sociétés cotées en bourse et de nombreuses fusions et acquisitions se produisent.

Ces dernières années ont également vu l'émergence d'un **état permanent de restructuration**, qui n'est plus mis en œuvre *seulement* au gré de crises économiques ou de macro-tendances majeures, telles que le changement climatique et la numérisation, mais s'inscrit dans des cycles sans précédent et toujours plus brefs. Ainsi, dans le secteur de la gestion des installations, du nettoyage et de la sécurité, les deux dernières années ont vu trois vagues de restructuration chez G4S, et deux vagues chez ISS, y compris des cessions et des ventes.

Le contexte de la pandémie : travail à domicile

La situation de pandémie a suscité de nouvelles questions et de nouvelles demandes de la part des travailleurs concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. De nombreux travailleurs, en particulier ceux (souvent des femmes) qui ont des personnes à charge ou à soigner à la maison, apprécient le nouvel équilibre entre vie professionnelle et vie privée qu'ils peuvent trouver en préparant les repas pendant les heures de travail ou en faisant une lessive, etc. Cependant, nous ne constatons pas une augmentation de l'autonomie dans le processus de travail lui-même ; en fait, la direction durcit ses attentes et de plus en plus de travailleurs déclarent être contactés en dehors de leurs heures normales de travail [Mme Riso a repris ces points dans les questions-réponses de la session, en soulignant les recherches en cours d'Eurofound dans ce domaine]. Il n'est donc pas surprenant que des gouvernements plus progressistes (comme celui du Portugal) aient interdit aux employeurs de contacter leurs salariés en dehors des heures de bureau. Cette évolution représente une énorme victoire législative, car les syndicats se battent depuis longtemps pour le droit à la déconnexion, établi par diverses conventions collectives dans le secteur des services, que ce soit en France, en Allemagne ou dans d'autres pays.

Le deuxième problème dans ce domaine concerne **l'accès des syndicats à la main-d'œuvre** (et leur action de recrutement et de représentation à leur égard) dans le contexte actuel ; peut-on en outre exiger des employeurs qu'ils fournissent l'infrastructure nécessaire à cette fin ? Dans une grande entreprise allemande de textiles et d'accessoires de sport, une action en justice est ainsi en cours pour décider si le syndicat reconnu (avec lequel l'entreprise a conclu un accord) doit disposer de son propre réseau de communication Yammer sur le serveur de l'entreprise ou s'il doit fournir sa propre infrastructure. En termes plus généraux, il est devenu

évident que le modèle de travail « de bureau » du 20^e siècle que nous avons connu n'existe plus et ne reviendra jamais à son état d'avant-COVID.

Troisièmement, nous constatons l'émergence d'une **main-d'œuvre à deux niveaux**, en particulier dans les pays où il n'existe pas de conventions collectives sectorielles et où la législation est insuffisante : les entreprises emploient de nouveaux travailleurs sous différents contrats et utilisent le travail à domicile comme un levier pour peser sur les salaires et les conditions de travail. Enfin, en ce qui concerne les nouveaux **risques psychosociaux**, il est clair que ceux qui travaillent à domicile ne sont pas les gagnants de la crise, qu'ils travaillent seuls dans leur cuisine, ou qu'ils doivent s'occuper de personnes âgées ou d'enfants qui peuvent aussi être à la maison, par exemple. Plus que jamais, ces travailleurs ont besoin du collectif et de la solidarité qu'un syndicat peut leur apporter.

Automatisation et intelligence artificielle

Alors que l'on pense souvent à l'automatisation dans le secteur des services en termes de pertes d'emplois, ce que l'on voit en réalité, et ce que montrent diverses études financées par la Commission européenne, c'est un gain net d'emplois dans le secteur. Ce n'est donc pas le moment pour les syndicats de battre en retraite et de se mettre sur la défensive, au contraire, il est temps d'aller de l'avant et de mettre notre agenda en avant ; les pénuries de main-d'œuvre que nous connaissons en ce moment nous donnent finalement plus de poids pour avancer sur ce plan.

Cependant, il est important de se demander quels types de nouveaux emplois sont créés et s'il s'agit d'emplois de qualité qui permettent de vivre décemment. Ce n'est malheureusement souvent pas le cas, car l'automatisation des processus au sein des bureaux et l'introduction de l'intelligence artificielle créent de nouveaux emplois en amont et *en aval* dans la chaîne de valeur des services. Mary Grave, chercheuse au MIT, parle à ce propos de « **travail fantôme** » : un travail caché ou « invisible » à l'écart du siège ou du voisinage de l'entreprise, souvent exécuté par des sous-traitants et des indépendants travaillant à des salaires inférieurs, dans des conditions de travail moins favorables et payant leurs propres cotisations sociales, etc. Ce type de travail peut avoir un effet d'attraction sur les salaires dans le secteur en général. Il appartient au mouvement syndical européen de mettre le recrutement de ces travailleurs non syndiqués au cœur de notre agenda, en posant la question : « Comment faire pour que ces travailleurs, en particulier les jeunes, seront les syndiqués de demain ? »

Travailleurs des plateformes

Le débat autour de ces types de travailleurs a fait couler beaucoup d'encre, notamment concernant la manière dont des entreprises comme Uber delivery tentent de saper les conditions existantes en qualifiant à tort ces travailleurs d'indépendants. Néanmoins, il est important de reconnaître que l'utilisation de ces types de travailleurs n'est pas appelée à devenir le modèle d'emploi dominant. Au lieu de cela, les grands employeurs utilisent les mêmes technologies de plate-forme pour répartir le travail au sein de leurs entreprises, et les travailleurs doivent se faire concurrence pour différentes tâches. Cette situation augmente le niveau de stress, oblige les travailleurs à se connecter en permanence et les soumet à un contrôle indirect. Comme ils travaillent à domicile, ces travailleurs n'ont pas de contact direct avec leurs collègues et il est très difficile de créer de la solidarité. De plus, sans contact avec le patron ou si le patron est un algorithme, il devient encore plus difficile de trouver réponse aux questions pratiques. Un autre problème à valeur générale est que ces systèmes de plateforme ont la capacité de surveiller et de contrôler les travailleurs au-delà de la portée des tâches à accomplir et d'introduire des systèmes de notation.

Problèmes, défis et opportunités pour les syndicats

Il est important de reconnaître que les cycles d'apprentissage des syndicats sont beaucoup plus longs que ceux des entreprises et du capital (qui ne doivent pas prendre de décisions sur

la base du débat démocratique) ; à ce titre, les syndicats doivent s'unir dans le dialogue et réévaluer en permanence la situation afin de tirer les enseignements des pratiques nouvelles et de se donner les moyens de répondre aux nouveaux défis posés par le monde économique. Au lieu de devenir des « helpdesks de la restructuration », cantonnant nos représentants à un rôle de porteur de mauvaises nouvelles pour l'entreprise, nous devons être ceux qui transmettent un message d'espoir en vue de construire la solidarité entre travailleurs à l'extérieur et à l'intérieur de l'entreprise, entre jeunes travailleurs et travailleurs âgés, entre qualifiés et « non qualifiés ». Nous pouvons proposer une vision audacieuse consistant à recruter tout au long de la chaîne de valeur, comme l'ont fait nos collègues de la FSU en Irlande en syndicalisant les travailleurs du secteur des jeux, ou nos collègues de Finansforbundet pour les travailleurs de la fintech.

Enfin, le projet a révélé que les principales priorités de nos affiliés, et d'UNI Europa en général, sont précisément de faciliter un plus grand partage des meilleures pratiques, plus de recherche sectorielle (pertinente) et plus de lutte sur le front législatif (à laquelle nous nous activons par le biais de notre unité de campagne législative, en particulier sur la question des marchés publics).

3.3. Session questions et réponses et discussions en petits groupes

Contribution de Jonathan Payne (Université De Montfort)

Il semble exister de bons exemples de restructuration positive et de partenariat autour de l'objectif principal, à savoir de meilleurs emplois ; mais comment aller au-delà, pour persuader les employeurs récalcitrants (la « longue traîne ») que c'est la voie à suivre ? Il me semble qu'il faut une présence du pouvoir syndical à plusieurs niveaux pour imposer des contraintes bénéfiques aux employeurs ; il faut que les syndicats siègent aux conseils d'administration des entreprises, afin qu'ils puissent participer aux décisions dès le début. La situation est très différente selon que l'on se trouve au Royaume-Uni, en Allemagne ou dans les pays nordiques, où ces possibilités existent. Au Royaume-Uni, les représentants des travailleurs ne siègent pas aux conseils d'administration et les syndicats ne négocient pas collectivement la formation, ce qui les place dans une position très difficile.

Réponse de M. Bergfeld

La question de Jonathan met le doigt sur un élément clé de la discussion : le fait que nous n'avons pas de représentation syndicale au niveau des conseils d'administration (l'accès institutionnel qu'elle permet) dans tous les pays européens. Pour aborder ce que nous pouvons faire dans ce contexte, il est important de regarder en direction des récents processus de restructuration chez G4S. Un effort conjoint entre le comité d'entreprise européen, le syndicat national (GMB) et UNI au niveau mondial a permis de garantir que les syndicats à ces différents niveaux posent des questions très similaires et soulèvent les mêmes objectifs stratégiques. Cela signifie qu'à chaque étape de la restructuration, la direction n'a pas pu éluder certaines questions ou contourner certains processus consultatifs ; dans le même temps, elle a su que le mouvement syndical formait un front commun et qu'elle ne pouvait pas trouver d'échappatoire à l'un ou l'autre niveau de l'organisation (comme souvent par ailleurs).

Bien que personne ne siège au conseil d'administration, cela a permis aux syndicats d'obtenir la plupart des informations dont ils avaient besoin et d'informer les salariés des actions possibles. Nous avons une stratégie de sauvegarde de l'emploi et nous avons également déployé une stratégie en direction des actionnaires, court-circuitant la direction pour communiquer directement avec ceux-ci et leur dire : « Voilà ce que nous exigeons de l'entreprise ; vous avez une décision à prendre lors de la prochaine assemblée des actionnaires ; nous voulons que vous soyez au courant de tel et tel problèmes ; parlez-en à la direction. » Dans le cadre de cette stratégie de communication, en l'absence d'une représentation au niveau institutionnel (auquel cas il n'aurait pas été nécessaire de s'adresser

aux médias), nous nous sommes battus pour obtenir une place dans l'édition du week-end du Financial Times, soulevant ainsi la question auprès de la communauté des investisseurs au sens large. Bien que beaucoup de choses laissent à désirer dans le processus de restructuration de G4S, durant lequel l'entreprise s'en est souvent tenue au minimum légal, notre stratégie nous a permis de faire pression à chaque étape. Même si deux entreprises se sont portées candidates au rachat de G4S, elles n'ont pas pu nous échapper, car nous avons mis pleinement à profit les dispositions du City Takeover Code, qui régit les offres publiques d'achat au Royaume-Uni.

Principaux points des discussions en petits groupes

- ❖ La numérisation peut être une excuse pour tailler dans les coûts et la main-d'œuvre.
- ❖ Les licenciements réduisent le nombre de collaborateurs syndiqués et, par la même occasion, le pouvoir de négociation des syndicats.
- ❖ Il est important de continuer à développer l'expertise sur cette question et de partager les bonnes pratiques.
- ❖ On sait que certaines sections syndicales anticipent la restructuration au sein des entreprises (bien qu'elles ne soient pas unies aux niveaux supérieurs) et il existe quelques exemples de lutte.
- ❖ Il ne suffit pas de lutter contre la restructuration : nous devons investir pour l'anticiper.
- ❖ La direction pense que les salariés peuvent être déplacés comme des pions sur un échiquier, mais qu'une « pièce » ne peut pas se transformer en une autre comme ça.
- ❖ « Il est difficile d'anticiper une restructuration lorsque la direction ne communique avec nous qu'au dernier moment, et que tout est déjà décidé ».
- ❖ « Nous devons gagner le droit des syndicats à être consultés avant les processus de restructuration ». Ce droit existe au niveau du CEE (et au niveau national dans un certain nombre de pays), mais cela ne semble pas se vérifier dans la pratique ; une meilleure application de la réglementation est nécessaire.

4 | Travail indépendant

4.1. Syndicats et travailleurs indépendants : négociation collective et obstacles juridiques - Lionel Fulton (Labour Research Department)

La situation en Europe

La modeste croissance actuelle de l'emploi indépendant cache une réalité : certains groupes voient leur nombre diminuer (les exploitants de petites épiceries ou les travailleurs agricoles indépendants, par exemple) et ce phénomène est compensé par la croissance de l'emploi indépendant dans certains secteurs des services.

La plupart des pays d'Europe comptent aujourd'hui des syndicats qui regroupent un nombre important de travailleurs indépendants : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Irlande, Italie, Lituanie, Norvège, Pays-Bas, Royaume-Uni, Serbie, Slovaquie, Suède et Turquie. Toutefois, sept pays regroupés en grande partie en Europe centrale et orientale ne font pas partie de la liste : Bulgarie, Hongrie, Lettonie, Pologne, République tchèque, Roumanie et Slovaquie (cette dernière possède des syndicats d'indépendants, mais des syndicats d'entrepreneurs qui ne font pas partie de la confédération syndicale). Certains syndicats ne cherchent toujours pas à représenter les indépendants : ainsi, le plus grand

syndicat d'Allemagne (et d'Europe), IG Metall, n'a modifié ses règles qu'en 2015 pour autoriser le recrutement de travailleurs indépendants.

Quatre types de syndicats pour les indépendants

- Syndicats pour les professions traditionnellement (et maintenant de plus en plus) **indépendantes** : artistes, acteurs, musiciens, journalistes, professionnels des médias, traducteurs, interprètes, guides touristiques (NUJ UK a une branche des indépendants qui compte 4 000 membres).
- Syndicats créés spécifiquement pour recruter de nouveaux **travailleurs plus précaires** : UIL-TEMP, NIDL CGIL, FELSA CISL (tous trois en Italie), Sindikat Prekarcev (Slovénie), Independent Workers' Union of Great Britain (Royaume-Uni - non affilié au TUC).
- Syndicats **incluant spécifiquement les indépendants** : UPTA-UGT (Espagne), FNV ZZP (Pays-Bas), vIVAce (Italie - une association), wBREw (Pologne) ; ces syndicats aident également les travailleurs à résoudre des problèmes spécifiques au travail indépendant, tels que la fiscalité.
- **Grands syndicats cherchant à recruter** les indépendants (éventuellement avec des sections pour indépendants) : GpA (Autriche), IG Metall, Ver.di (Allemagne), UNIONEN (Suède), GMB (Royaume-Uni).

Pourquoi les syndicats devraient-ils s'investir dans la négociation collective pour les travailleurs indépendants ?

Il existe trois raisons principales pour cela : c'est un moyen d'améliorer les salaires et le niveau de vie des indépendants, un moyen de protéger les salariés contre la concurrence bon marché/déloyale des indépendants, et cela donne aux indépendants une raison de se syndiquer (les autres organismes qui cherchent à représenter les indépendants ne participent pas à la négociation collective).

Obstacles : arrêts pour pratiques « anticoncurrentielles »

Les autorités européennes et nationales peuvent toutefois suggérer que syndiquer des indépendants n'est pas syndiquer des travailleurs qui ont le droit de se regrouper et de négocier, mais former en réalité des groupes d'entreprises, ce qui constitue une ingérence illégale dans la concurrence (voire un « cartel »).

Au Danemark, des arrêts rendus en 2002 et 2010 ont contribué à réduire le nombre de journalistes free-lance couverts par les conventions collectives. De même aux Pays-Bas, une décision de l'autorité de la concurrence en 2007 a interdit aux syndicats de négocier au nom des travailleurs des orchestres, ce qui a conduit à une action devant la CJUE en 2014, depuis laquelle une approche très restrictive est toujours adoptée. Pendant ce temps, en Allemagne, les tarifs recommandés n'ont pas autorisé pendant une période, car la pratique était jugée anticoncurrentielle, tandis qu'en Irlande, la situation était similaire suite à une décision de l'autorité de la concurrence en 2004, qui a ensuite été annulée en 2017. Pour des raisons similaires, les syndicats suédois ont également décidé de ne pas produire de tarifs recommandés.

Quatre principaux moyens d'obtenir des droits de négociation collective pour les indépendants

- ① **Droits de négociation basés sur la profession**

- La législation permet parfois d'exclure certains types de professions de la législation anti-concurrence : par exemple les acteurs, les musiciens, les interprètes, les journalistes ou les livreurs.
- *Autriche* : les journalistes indépendants sont couverts par un accord global.
- *France* : les journalistes indépendants, s'ils tirent 50 % de leurs revenus du journalisme, peuvent être couverts par l'accord des journalistes ; les artistes du spectacle (automatiquement considérés comme des salariés) sont couverts par plusieurs conventions collectives.
- *Irlande* : les acteurs de voix off, les musiciens de studio et les journalistes indépendants ont le droit de négocier suite à la législation de 2017 (on ignore si des accords ont été signés).
- *Italie* : les livreurs recevant leurs commandes via une plateforme numérique ont le droit de négocier suite à la législation de novembre 2019 qui a officialisé leur statut de travailleurs.
- *Espagne* : des droits similaires pour les livreurs par le biais de *la ley de repartidores* en août 2021.

② Des droits de négociation basés sur des règles claires sur la dépendance économique dans la législation

- *Allemagne* : des « personnes assimilées à des salariés » qui tirent au moins 50 % de leurs revenus d'une seule source (33 % pour les journalistes, les arts et les médias).
- *Irlande* : La législation de 2017 prévoit la possibilité d'étendre la négociation aux travailleurs indépendants « entièrement dépendants », mais le gouvernement décidera de qui cela inclut.
- *Italie* : les travailleurs sous contrat continu et coordonné doivent désormais être couverts par les conventions collectives lorsqu'elles existent.
- *Espagne* : travailleurs économiquement dépendants qui tirent 75 % de leurs revenus d'un seul client ; les accords sont *non pas* collectifs, mais « d'intérêt professionnel ».

③ Sur la base d'un historique évolutif de négociations et d'affaires judiciaires traitant de la dépendance économique ou du faux travail indépendant

- *Danemark* : certains secteurs ont une longue expérience de la négociation d'accords pour les indépendants, mais cette expérience a été limitée par l'autorité de la concurrence.
- *Pays-Bas* : 1) en vertu de la loi, les conventions collectives « peuvent également porter sur des contrats d'exécution de travaux spécifiques », bien que cela ait été limité par l'autorité de la concurrence ; 2) selon le jugement rendu en septembre 2021 dans le cadre d'une action en justice intentée par le syndicat FNV contre Uber, la relation juridique entre Uber et ses chauffeurs présente « toutes les caractéristiques d'un contrat de travail » et, par conséquent, les chauffeurs doivent être considérés comme des salariés ; la convention collective existante dans ces secteurs a dès lors été étendue à ces chauffeurs.

- *Suède* : selon la loi, un « salarié » est « toute personne qui effectue un travail pour une autre ... qui occupe un poste essentiellement de même nature que celui d'un salarié ».
- *Royaume-Uni* : les tribunaux ont défini les « travailleurs » (autres que des salariés) sur la base de quatre obligations, en vertu desquelles ils peuvent être couverts par des conventions collectives.
- *À travers l'Europe* : 22 syndicats ayant répondu à une enquête de la CES ont déclaré avoir eu recours aux tribunaux pour contester des cas de faux travail indépendant.

④ Processus par lequel les indépendants acceptent de devenir des salariés

- *France* : les sociétés intermédiaires proposent des emplois en portage salarial aux cadres qui effectuent des tâches en free-lance, avec couverture par une convention collective contraignante.
- *Finlande* : le syndicat des journalistes a mis en place une structure intermédiaire appelée Mediakunta - un fournisseur de services de médias qui fait office d'employeur pour ses membres.
- *Danemark* : L'entreprise de nettoyage Hilfr.dk a proposé à son personnel de nettoyage (qui obtient du travail via son portail web) de devenir des salariés couverts par une convention collective.

Opposition des employeurs

Le passage à la négociation collective ne sera pas facile et les faits d'obstruction de la part des employeurs sont nombreux. En France, ces derniers ont tenté de contraindre les artistes du spectacle à abandonner leur statut de salarié pour adopter celui d'autoentrepreneur ; en Allemagne, les accords existants pour les indépendants (notamment concernant la fixation de tarifs) sont souvent ignorés ; en Irlande, il n'y a pas eu de nouvelles conventions collectives couvrant les indépendants suite à un changement de la loi ; et en Espagne, les employeurs ont détricoté les accords pour les indépendants économiquement dépendants. En dépit de ce qui précède, il est important de garder à l'esprit les succès déjà évoqués en matière législative et judiciaire (en Italie, en Espagne, au Royaume-Uni, aux Pays-Bas, etc.), ainsi que les récentes actions sectorielles de la part des travailleurs des plateformes et, surtout, une approche apparemment nouvelle de l'UE en matière de négociation collective et de concurrence [comme détaillé ci-dessous].

4.2. Objectifs d'UNI Europa sur le travail indépendant et la lutte pour un droit européen de la concurrence plus équitable - Présentation par Johannes Studinger (UNI Europa)

Bien que la situation des indépendants dans l'économie, la législation et leur rapport aux structures syndicales varie considérablement d'un pays à l'autre en Europe, on constate un changement général au cours des vingt dernières années dans la manière dont les syndicats et les confédérations comme UNI Europa les perçoivent. S'ils ont longtemps envisagé les freelances eux-mêmes comme une menace pour les droits des salariés et les normes sociales, les syndicats sont devenus dans de nombreux cas un espace d'inclusion pour les indépendants, en prenant conscience que la véritable menace vient des *employeurs* qui cherchent à peser sur les normes et pousser les travailleurs vulnérables vers des contrats à durée déterminée ou vers le travail indépendant.

La seule façon d'améliorer la situation globale, nous le comprenons maintenant, est d'acquérir autant de protections et de droits que possible pour tous les travailleurs, qu'ils soient indépendants, sous contrat à durée déterminée ou sous contrat à temps plein et à durée indéterminée. Outre notre volonté d'intégrer les travailleurs indépendants à la négociation collective, les syndicats peuvent offrir des conseils en matière de contrats, voire l'accès à l'assurance (permettant de travailler dans un secteur), l'accès à la formation et la capacité de négocier avec les employeurs pour que les programmes de formation incluent les indépendants.

Les objectifs et les actions d'UNI Europa en matière de travail indépendant dans ce projet

① Inclure les travailleurs indépendants dans les syndicats

Le projet a été utilisé pour créer une plateforme d'échange d'expériences et d'informations sur la façon dont les syndicats peuvent inclure les travailleurs indépendants et comment ils peuvent faire partie de nos structures. Il s'agit d'un processus en cours, qui occupera activement UNI Europa et ses affiliés dans la durée. Suite à notre atelier organisé il y a deux ans à Rome et à notre webinaire plus tôt cette année, nous avons constaté une augmentation de l'activité dans toute une série de secteurs, ce qui reflète l'importance croissante du travail indépendant dans l'économie des services.

② Contrer le phénomène des faux indépendants

Si nous voulons renforcer et affirmer les droits à la liberté d'association et à la négociation collective pour les travailleurs indépendants, nous voulons également protéger plus efficacement ceux qui sont poussés vers le travail indépendant contre leur gré. À cet égard, la future directive de la Commission européenne relative à l' [amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme](#) constituera un bon pas en avant, mais il reste encore beaucoup à faire pour lutter contre les abus. Le rapport du projet a montré que le faux travail indépendant est un problème croissant, en particulier dans les secteurs à faible rémunération. Heureusement, beaucoup de ces travailleurs ont fait ce que nous préconisons ci-dessous : se syndiquer.

③ Former un pouvoir collectif

En fin de compte, c'est ce que les syndicats peuvent faire de mieux et de plus durable pour ces travailleurs, qu'ils restent ou non indépendants, qu'ils soient faux indépendants, et que nous suivions une approche sectorielle ou intersectorielle. Bon nombre de nos affiliés ont désormais des sections spécifiques pour les freelances, dans lesquelles il existe un mélange de statuts d'emploi et où les travailleurs passent parfois du statut d'indépendant à celui de freelance et ont parfois un statut combiné, en fonction de leurs schémas de travail. Il semble que le pouvoir collectif de nombreux syndicats connaisse une croissance particulièrement forte dans le domaine des freelances : par exemple, au sein du BECTU (de Prospect Union) au Royaume-Uni, qui représente les travailleurs des coulisses de la production cinématographique et télévisuelle, les freelances constituent la section du syndicat qui connaît la croissance la plus rapide, grâce à un recrutement et à une négociation collective énergiques.

④ Lutter pour un droit européen de la concurrence plus équitable

La route a été longue et difficile : UNI s'adresse aux institutions européennes sur cette question depuis plus de 10 ans. La situation dans l'UE n'est pas conforme aux conventions de l'OIT sur l'accès à la liberté d'association et à la négociation collective, qui incluent une définition des « travailleurs » incluant les travailleurs indépendants. Dans notre étude de projet, les syndicats interrogés ont identifié comme formant le plus grand défi auquel ils sont confrontés les obstacles juridiques à la syndicalisation et à la négociation collective des travailleurs

indépendants. Comme indiqué plus haut (4.1.), de nombreuses actions en justice aux niveaux national et européen ont visé les efforts de nos collègues pour se syndiquer, établir des normes ou conclure des accords, et des accords ont été annulés ou remis en cause.

Il y a deux ans, la Commission a commencé à réexaminer la situation, en partie à cause de la publicité croissante faite autour des livreurs faux indépendants. Après avoir entrepris plusieurs études sur la vulnérabilité des travailleurs indépendants, elle a promis cette année de prendre des mesures afin de supprimer les obstacles : *« Les règles de concurrence de l'UE ne devraient pas faire obstacle aux négociations ou accords collectifs visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs des plateformes ou d'autres travailleurs solos. C'est pourquoi nous prévoyons de publier de nouvelles lignes directrices afin de préciser les circonstances dans lesquelles les travailleurs indépendants solos peuvent prendre part à la négociation collective, sans risquer une infraction au droit de la concurrence. »* (Margrethe Vestager, vice-présidente exécutive de la Commission européenne et commissaire chargée de la concurrence, Lisbonne - 15 juin 2021)

Nous applaudissons cet engagement, mais nous notons que la Commission a proposé différentes options concernant la mesure dans laquelle les obstacles peuvent être supprimés. Il existe des options politiques très restrictives ; en réponse, UNI Europa a indiqué à la Commission que seule une politique inclusive et non discriminatoire serait acceptable : une politique qui ouvre la négociation collective à *tous* les travailleurs indépendants, en *toutes* circonstances, et non une politique qui se limite aux travailleurs des plateformes ou à ceux qui ont des partenaires contractuels d'une taille minimum, etc.

Processus législatif et contribution d'UNI Europa

Le processus s'est déroulé sur environ 18 mois, au cours desquels UNI Europa et d'autres fédérations sectorielles européennes ont été très actives et bien coordonnées, compte tenu nos différents angles et positions légitimes. En définitive, la Commission a décidé de ne pas opter pour une directive, ce qui a rendu la situation plus difficile pour nous : cela signifie qu'il n'y a aucune possibilité de faire valoir nos arguments devant les autres institutions démocratiques telles que le Parlement et le Conseil, et aucune possibilité de dialoguer avec les membres du Parlement et d'influencer les rapports ; la seule option est dès lors de convaincre la Commission.

Suite à un dialogue intensif entre UNI Europa, d'autres FSE, la CES et la Commission européenne, cette dernière publiera le 9 décembre un [projet d'orientations](#), qui fera l'objet d'une consultation finale jusqu'au 24 février 2022, en vue d'une publication des orientations finales vers avril 2022. Lorsque le projet d'orientations sera publié, UNI Europa tentera une dernière fois de les adapter à leur objectif, en veillant à ce que nos membres puissent aider plus facilement les travailleurs indépendants à se syndiquer et à négocier collectivement. Bien qu'un compromis d'une forme ou d'une autre soit probable, il s'agit ici d'une occasion unique d'obtenir des changements pour les travailleurs indépendants : cela peut changer la donne.

Priorités d'UNI Europa concernant le projet d'orientations de l'UE

La liberté ne vaut que si elle s'applique à tous : L'instrument juridique doit être inclusif et non discriminatoire.

Établir des règles du jeu équitables : La levée des obstacles à la négociation collective pour les travailleurs indépendants solos est la seule base permettant aux travailleurs indépendants de bénéficier de la liberté d'association et de s'organiser en syndicats ; Les petites et moyennes entreprises doivent être incluses dans la politique.

☑ **Des conditions équitables et dignes** : Les recommandations de frais tarifs minimums sont un outil important pour obtenir des changements en l'absence ou en préparation de conventions collectives.

☑ **Le contenu et les modalités de la négociation collective ne relèvent pas de la politique de concurrence** : Les orientations doivent s'aligner sur les définitions établies de la négociation collective dans les instruments de droits humains applicables, en garantissant le plein respect des systèmes de relations sociales et des processus de négociation collective à l'échelle nationale.

Pour UNI Europa, les changements à venir ont deux conséquences principales. Tout d'abord, nos affiliés seront en mesure de développer des stratégies et de décider d'actions au niveau national dans ce domaine, que ce soit en traitant avec les autorités de la concurrence concernant la mise en œuvre des orientations ou en coordonnant l'organisation de campagnes. Deuxièmement, nous voulons créer un réseau réunissant les acteurs qui souhaitent renforcer les travailleurs indépendants, leur donner une voix et améliorer leurs conditions, tout en renforçant les capacités des syndicats et en favorisant la coopération entre syndicats dans ce domaine (notamment parce que ce travail implique souvent de traiter avec des entreprises multinationales).

4.3. Principaux points des discussions en petits groupes

- ❖ Nous devons renforcer le pouvoir des travailleurs indépendants par la négociation collective.
- ❖ Nous apprenons de l'expérience d'autres syndicats dans ce domaine.
- ❖ Les conventions collectives pour les freelances peuvent être négociées conjointement avec les salariés, comme dans l'exemple du service de radiodiffusion allemand.
- ❖ Les structures syndicales existantes doivent être mises à jour.
- ❖ La prise de décision politique et l'action du législateur sont cruciales, *mais* elles sont souvent « corrompues » par le lobbying commercial et financier.
- ❖ Nous devons nous coordonner entre fédérations syndicales afin d'éviter que les divisions traditionnelles et souvent artificielles en matière de négociation collective empêchent des personnes partageant un même lieu de travail de négocier de front.
- ❖ Les grandes entreprises veulent conserver une marge d'action et de décision et préfèrent externaliser les activités « accessoires ».

5 | Allocution de clôture d' Oliver Roethig, Secrétaire régional d'UNI

Il est clair aujourd'hui que les trois thèmes du projet ont été très judicieusement choisis il y a deux ans, notamment parce qu'ils sont devenus essentiels dans le contexte de la pandémie.

Si l'apprentissage tout au long de la vie est une question syndicale depuis toujours, il est aujourd'hui plus que jamais d'actualité. De nombreux travailleurs n'ont pas accès à l'apprentissage tout au long de la vie et à la formation continue, notamment les travailleurs indépendants et les travailleurs précaires, dont les employeurs font parfois preuve d'un mépris total envers ces droits. Nous devons veiller à ce que ces travailleurs aient de telles possibilités, afin qu'ils puissent suivre les évolutions technologiques et autres du travail et qu'ils ne deviennent pas simplement les outils des algorithmes et des machines.

Pour ce qui est de la restructuration numérique, on peut observer qu'il n'y a essentiellement rien de nouveau : Des tendances similaires ont été observées dans les années 70 à 90 dans le secteur manufacturier, et l'important est que cela se produit à présent dans les secteurs des services. Les changements qui se produisent dans les services, cependant, sont beaucoup plus liés aux processus de travail (comment on travaille et interagit) ; c'est une donnée problématique pour nous syndicats, mais encore plus pour les régulateurs. Du côté de la Commission européenne, il y a une tendance à considérer tous les marchés comme des marchés de produits et à ne pas percevoir les services comme différents de ceux-ci. C'est un aspect qui doit également être souligné dans les discussions au niveau national.

En ce qui concerne le travail indépendant, il y a 100 ans d'expérience dans le secteur des médias et du divertissement sur la façon dont les freelances peuvent être traités équitablement, ce dont nous devrions nous inspirer comme d'une force. Au fur et à mesure que ces travailleurs émergent dans nos secteurs, en particulier dans le travail de plateforme, nous devons faire qu'ils aient les mêmes droits que les salariés dans la mesure du possible.

Il s'agit d'un projet important face aux nouveaux défis de la négociation collective. À l'avenir, conformément à nos objectifs définis par la Conférence d'UNI Europa, nous continuerons à examiner les pratiques de pointe dans chaque secteur et de manière intersectorielle au sein des services. Il s'agit de rassembler les connaissances et l'expérience de nos affiliés pour trouver une plateforme commune de négociation sur les questions de négociation collective, afin que vous disposiez d'un modèle à adapter aux circonstances nationales. Un deuxième élément consiste à tirer les leçons de nos actions actuelles au niveau européen, afin que vous puissiez négocier efficacement sur ces sujets au niveau national en prenant appui sur la législation européenne. Enfin, voyons si nous pouvons faire levier ces sujets d'actualité pour inciter les travailleurs à se syndiquer, à s'organiser et à s'activer pour obtenir des conventions collectives ; soit une base substantielle sur laquelle nous pouvons bâtir nos stratégies pour affirmer et exercer notre pouvoir de négociation collective.

6 | Annexe : Sondages de la conférence et vidéos du projet

Les vidéos du projet ont été présentées dans chaque session, avant les discours principaux, sur les sujets suivants :

1) la nécessité de l'apprentissage tout au long de la vie au travail, les difficultés rencontrées par les travailleurs/syndicats pour l'acquérir et les solutions possibles ([voir la vidéo](#)) ; **2)** l'accélération des restructurations (numériques) dans le contexte de la pandémie, la riposte syndicale et la nécessité de la solidarité ([voir la vidéo](#)) ; **3)** le travail indépendant pour compte propre, les droits des travailleurs, les actions et le recrutement syndicaux ([voir la vidéo](#)).

Les participants à la conférence ont également été interrogés sur des questions relatives au thème de chaque session. En général, environ un cinquième des participants ont répondu. Des informations complémentaires ont été données par M. De Spiegelaere à la suite des sondages, comme détaillé ci-dessous.

Le **premier sondage** de la conférence demandait quel était le pourcentage de travailleurs en Europe qui souhaitent participer à une **formation** mais n'en avaient pas la possibilité ; le chiffre exact (surestimé par la plupart des participants) est de 9,5 % selon une [enquête](#) d'Eurostat de 2011 sur l'éducation des adultes, qui montre également des variations importantes entre pays, atteignant plus de 20 % à Chypre, à Malte et en Irlande.

Deuxième sondage de la conférence : *Votre syndicat dispose-t-il d'une stratégie pour l'apprentissage tout au long de la vie ?*

La plupart des participants ont déclaré soit que leur syndicat avait une stratégie mais qu'en réalité il improvisait, soit qu'il n'avait que des bribes de stratégie (six réponses au total), tandis que trois répondants ont déclaré que leur syndicat avait une stratégie claire et que tout le

monde la connaissait. Les options « ne sait pas » et « rien du tout, on improvise » ont obtenu une voix chacune.

Troisième sondage de la conférence : *Dans votre entreprise/secteur, la **numérisation** a été une cause principale de...*

Une nette majorité a choisi « changements dans la nature des emplois » (six votes), outre deux votes chacun pour « destruction d'emplois » et « aucun effet » ; il n'y a pas eu de vote pour « création d'emplois ».

Une enquête récente (Diresoc, 2020) a posé la même question à 1 000 représentants des salariés en Europe : près de 60% ont répondu « changements dans la nature des emplois », 40% ont répondu « destruction d'emplois » et 25%, « création d'emplois ».

Quatrième sondage de la conférence : *Quelle est l'approche de votre syndicat en matière de **restructuration** ?*

La grande majorité des participants a répondu « nous essayons surtout de la remodeler » (cinq réponses au total), tandis qu'*aucun* répondant n'a déclaré que son syndicat essayait d'anticiper la restructuration. Un participant a déclaré que son syndicat a essayé de lutter contre le processus de restructuration, et deux ont dit qu'il n'y avait « aucune approche claire ».

Cinquième sondage de la conférence : *Quel est votre lien personnel avec la question du **travail indépendant** ?*

Les participants ont principalement répondu qu'en tant que syndicaliste, ils essayaient de recruter les travailleurs indépendants ou qu'ils n'avaient aucun lien personnel avec le travail indépendant.

Sixième sondage de la conférence : *En Europe, quel est le pourcentage de **travailleurs indépendants** ?*

L'estimation moyenne des participants était d'environ 20%. En fait, selon les [chiffres 2018 d'Eurostat](#), les indépendants représentent environ 14 % de l'emploi total dans l'UE, avec une fourchette importante : de 20 à 30% en Grèce et en Italie à moins de 10% dans des pays comme l'Allemagne, la Suède, le Danemark et le Luxembourg. Le travail indépendant a augmenté ces dernières années, mais pas dans une grande mesure comme dans le cas du travail à distance par exemple.

Septième sondage de la conférence : *Votre syndicat tend-il activement la main aux **freelances et aux indépendants** ?*

Le score moyen était de 4,8 sur 10, avec un éventail de réponses allant de « pas du tout » à « beaucoup ».

Huitième sondage de la conférence : *Dans quelle mesure **les freelances et les indépendants** sont-ils bien intégrés dans vos structures syndicales existantes ?*

Le score moyen était de 2,9 sur 10, les réponses étant orientées vers « pas du tout ».