



# MAGAZINE

L'ÉQUIPE DES MÉDIAS SOCIAUX DE  
KRIFA PRÉSENTE SA CHAÎNE TIKTOK



## **SYNDICAT 2.0**

Un syndicat danois se réinvente

## **INTERVIEW**

Dennis Radtke (PPE) et Agnes Jongerius (S&D) sur le salaire minimum européen

## **SÉMINAIRE DE LANCEMENT D'EZA 2022**

Solidarité et paix sociale en ces temps troublés

## **LES NOUVEAUX EMPLOYÉS D'EZA SE PRÉSENTENT**

Les nouveaux collaborateurs se présentent

**NUMÉRO 03/2022**

## Chers membres, chers/chères ami.e.s,

A Vilnius, le séminaire de lancement intitulé « Solidarité et paix sociale en ces temps troublés » remporta un franc succès. Lors de notre assemblée générale, la Vision 2030 de l'EZA a été approuvée et nous avons débattu de ses possibles améliorations. Par ailleurs, un nouveau conseil d'administration a été élu. Nous avons tout en main, des idées et des instruments, pour traduire notre vision en actions. La transition écologique, la crise énergétique, la préservation du pouvoir d'achat des citoyen.ne.s... les défis ne manquent pas. Et ils sont de taille, surtout alors que nous sommes toujours sous le choc de la guerre brutale menée par la Russie en Ukraine. La force de nos convictions nous porte cependant à donner le meilleur de nous-mêmes.

L'EZA concentre une telle force, dans la diversité de ses 70 membres présents et engagés au quotidien dans 29 pays : au travers de l'organisation de séminaires pour approfondir nos connaissances, de négociations pour décrocher des conventions collectives, d'actions de solidarité – dans un contexte de mondialisation et de mutations profondes et rapides.

Permettez-moi de m'attarder un moment sur ce point ! Il va sans dire que la mondialisation a apporté son lot d'avancées, mais pas pour tout le monde. Une redistribution équitable est donc impérative. La chaîne de production est devenue mondiale mais cela signifie que ceux qui y contribuent perdent la vision de ce qu'il advient de leur contribution, de la valeur ajoutée de leur travail. La tangibilité d'une économie qui est proche devient abstraite, fragmentée. La voix des travailleurs et travailleuses n'est souvent pas suffisamment entendue dans le processus global. Nous ne cherchons pas une nouvelle lutte des classes mais nous ne pouvons pas fermer les yeux sur les dérives du capitalisme. Une économie éco-sociale de marché doit être le cadre qui offre les opportunités de concurrence loyale et de transition écologique équitable.

De que capital disposons-nous à ces fins ? Souvent, on se contente d'évoquer le capital économique et financier. Mais sur la voie du succès, les autres formes – à savoir le capital humain, social, naturel, moral, intellectuel et institutionnel – sont tout aussi... capitales. Engager tous ces capitaux est la seule façon d'atteindre un nouvel équilibre tourné vers l'humain.

J'aimerais vous inviter à réfléchir et à travailler sur ce thème tout en vous souhaitant d'ores et déjà une année riche d'inspiration.

Luc Van den Brande  
Président de l'EZA



# SOMMAIRE

4

**SYNDICAT 2.0 :**

Un syndicat danois se réinvente

9

**INTERVIEW :**

Dennis Radtke (PPE) et Agnes Jongerius (S&D)  
sur le salaire minimum européen

12

**SÉMINAIRE DE LANCEMENT D'EZA 2022 :**

Solidarité et paix sociale en ces temps troublés

15

**LES NOUVEAUX EMPLOYÉS D'EZA SE PRÉSENTENT :**

Les nouveaux collaborateurs se présentent

16

**ADRESSE**

# SYNDICAT 2.0

Le KRIFA entend être plus qu'un syndicat : les Danois œuvrent aussi au bien-être et à la satisfaction au travail – au grand dam des autres syndicats du pays.



L'INTÉRIEUR DE LA CENTRALE DU KRIFA À AARHUS

**TEXTE :** Lukas Fleischmann  
**PHOTOS :** Lukas Fleischmann

Le mois d'octobre touche à sa fin à Aarhus, deuxième ville du Danemark avec ses quelques 300 000 habitants. Sur une petite colline, un peu à l'écart de la ville, se dresse la centrale du KRIFA. Le bâtiment n'a pas dix ans et évoque plus l'architecture d'une entreprise informatique que celle d'une centrale syndicale. Une fois le seuil de l'entrée franchi, les visiteurs découvrent un espace lumineux, mettant en valeur le bois et plus particulièrement les plantes vertes. et encore plus aux plantes vertes. Sur la gauche se dresse la réception, où où personne n'est présent pour vous accueillir ne vous accueille. En revanche, un un agent conversationnel à intelligence artificielle, accessible via un écran, conseille les visiteurs et let leur indique leur chemin. Environ 350 employés occupent les multiples étages du

bâtiment. Chaque lundi, à 9 heures, tout le monde se retrouve à la cantine pour chanter ensemble et entamer la semaine de travail dans les meilleures dispositions. Ensuite, les collaborateurs et collaboratrices ont la possibilité de partager leurs réflexions avec les autres collègues. Pour des observateurs extérieurs, l'ambiance s'apparente à un mélange de start-up, de communauté paroissiale et de consultation sociale – à des années lumières donc de l'image surannée et étriquée dont certains affublent les syndicats. Comme en matière d'architecture, le KRIFA se veut résolument moderne dans sa philosophie. « Nous avons repensé notre positionnement sur le marché et notre stratégie », explique Hans Kargaard Thomsen, responsable du marketing de l'organisation au sein du

KRIFA. « Nous avons toujours été le syndicat le moins cher Mais nous ne voulions pas nous cantonner à cela. Nous avons, dès lors, revu nos cotisations à la hausse et offrons désormais plus de services en contrepartie. Nous avons à cœur de ne pas seulement agir lorsque des travailleurs et des travailleuses rencontrent des difficultés. Au contraire, nous voulons les accompagner dans leur quotidien professionnel. »

## Atteindre des millions de personnes grâce à TikTok

Ce renouveau se décline à plusieurs niveaux. Un exemple éclatant de ce virage opéré pour une offre de services étoffée est le travail accompli dans les médias sociaux. Notamment sur TikTok, le réseau social connaissant la plus forte croissance planétaire pour la tranche d'âge des 15-30 ans, le KRIFA assume, entre temps, un rôle de leader au Danemark. « Cette catégorie d'âge s'avère particulièrement difficile à atteindre », explique Stine Gregersen, qui supervise, avec son équipe, la communication sur TikTok. « Il vous faut comprendre que de nombreux jeunes ne savent même plus ce qu'est un syndicat. Tant d'avancées, qui étaient inatteignables encore pour la génération de leurs parents et pour lesquelles les syndicats se sont battus, sont aujourd'hui des évidences au Danemark. » Au fait, le Danemark fait partie des pays dotés d'un des systèmes sociaux les plus développés du monde et constitue une des sociétés les plus égalitaires. Dans les classements internationaux, ce pays scandinave trône régulièrement les premières places. « Les jeunes s'interrogent souvent sur la raison d'être des syndicats à l'heure actuelle », explique Stine Gregersen, « mais nous voulons accompagner tous les aspects du quotidien des travailleurs et des travailleuses et donc, nous devons établir très tôt le contact avec les jeunes. TikTok est, à ces fins, un outil fantastique. » L'idée

sous-tendant cette chaîne est aussi simple qu'imparable : de jeunes influenceurs et influenceuses abordent, via de courts clips de 30 secondes, des thèmes relevant du droit du travail tels que, par exemple, la législation sur les congés ou les différents régimes de temps de travail. Ces clips, qui se concluent toujours par la phrase « Ça je le sais car je suis le KRIFA sur TikTok », ont déjà été visionnés plus de 10 millions de fois. Ce travail sur les médias sociaux est aujourd'hui copié par d'autres syndicats plus grands dans le pays. « Lorsque nous voyons d'autres syndicats reprendre notre concept dans ses moindres détails, cela nous conforte dans notre travail », affirme Stine Gregersen. « Et je suis convaincue que les syndicats d'autres pays pourraient adopter et transposer notre modèle dans leurs langues nationales. »

## Entre adoption et rejet

D'une part, les autres syndicats danois copient la communication du KRIFA sur TikTok ; d'autre part, ils critiquent vertement la nouvelle philosophie. Sur sa page d'accueil en ligne, le plus grand syndicat du pays, 3F, décourage les travailleurs et les travailleuses qui voudraient s'affilier au KRIFA, arguant que selon lui, le KRIFA serait plus une société commerciale qu'une organisation sociale. Rolf Weber, conseiller politique du KRIFA, ne peut que secouer ne peut que nier cette accusation cette accusation : « Pour rester pertinents à l'avenir aussi, nous avons besoin de nous réorienter. Cela ne signifie pas que nous allons délaisser notre travail syndical. Bien au contraire : nous poursuivons la lutte comme avant. Mais nous devons nous efforcer d'apporter plus. » Sa collègue Mette Christiansen ajoute : « Fidèles à notre tradition chrétienne, nous sommes ouverts au dialogue et à la collaboration. Nous sommes convaincus que c'est par le consensus que des avancées sont possibles. Cela chiffonne les autres syndicats qui sont plus à gauche que nous sur



AU KRIFA, LE LUNDI MATIN DÉMARRE EN CHANSONS, AUTOUR D'UNE TASSE DE CAFÉ



STINE GREGERSEN PRÉSENTE LA CHAÎNE TIKTOK

l'échiquier politique. » Le paysage syndical danois penche résolument vers la gauche. Le fameux « modèle danois » de dialogue social donne, depuis plus de 100 ans, le ton. En l'occurrence, l'État se tient, autant que possible, à l'écart du dialogue social. Lorsque des thématiques requièrent effectivement une clarification au niveau de l'État, ce dernier, respectueux des longues traditions, se contente de prendre contact avec les instances qui participent à ce que les Danois appellent l'organisation faïtière. Traditionnellement, il s'agit de syndicats d'obédience socialiste et des fédérations patronales. « Le déficit démocratique est ici évident », déplore Rolf Weber, « car ensemble, ces instances de l'organisation faïtière représentent environ un million de travailleurs et de travailleuses. Toutefois, le KRIFA compte, à lui seul, déjà près de 200 000 membres et lorsqu'on tient compte de tous les autres syndicats, ce sont quelques 500 000 personnes qui ne sont pas représentées. Nous tentons de combler cette lacune mais ces traditions sont fortement ancrées. Nous sommes constamment sollicités à ce sujet. » Conscient que le KRIFA a peu de chances de révolutionner ce système dans un avenir proche, le syndicat explore des possibilités complémentaires et alternatives pour rester ou devenir pertinent pour les membres (potentiels).

## Une nouvelle philosophie

Nikolai Skøtt fait partie de l'équipe en charge de développer ces nouveaux services au sein du KRIFA. Cet ancien directeur adjoint d'une école est responsable du développement des nouvelles formations permanentes. Sur le sujet de la satisfaction au travail, il estime que : « Le bien-être est une préoccupation qui gagnera en importance à l'avenir. La question est de savoir si nous laissons les prestataires privés occuper le terrain ou si nous nous impliquons en tant que syndicats. Selon moi, nous avons, par notre travail, des voies d'accès privilégiées au monde professionnel que nous devrions exploiter. A défaut, d'autres acteurs le feront à notre place. » Une seule et même devise guide cette nouvelle offre de services et de prestations : God arbejdslyst ou l'enthousiasme professionnel, envisagé comme un indicateur de satisfaction dans le travail. A ce propos, le KRIFA a concocté un programme complet de formation. Au travers de divers modules et séminaires, les participant.e.s peuvent se familiariser avec des outils qui pourront les aider à devenir, au sein de l'entreprise, des relais du bien-être et de la satisfaction professionnelle. «

We Work Europe



Un aperçu détaillé des études publiées par l'équipe de Helle Stenbro et des autres facteurs contributifs à la satisfaction professionnelle est présenté dans le podcast de l'EZA « **We Work Europe** », accessible sur le site [www.eza.org](http://www.eza.org) ou en scannant le code-barres suivant.

Nous voulons aider nos membres afin qu'ils puissent, à leur tour, assister leurs collègues en entreprise », explique Nikolai Skøtt. Dans le souci de compléter les contenus nécessaires, Nikolai Skøtt et ses collègues participent régulièrement à des séminaires et gardent le contact avec le monde scientifique. Par ailleurs, le KRIFA a massivement investi en interne et inauguré, en 2015, le Job Satisfaction Knowledge Centre. Ce centre est un département interne qui récolte des données auprès de partenaires externes et publie des études scientifiques sur le thème du bien-être au travail. Helle Stenbro travaille pour ce département : « Depuis plusieurs années, nous collectons des données et affûtons sans cesse notre compréhension de la situation. Nous avons sélectionné sept indicateurs de satisfaction professionnelle, le plus important étant le sentiment d'être utile », précise Helle Stenbro. « Si nous avons le sentiment que notre travail est porteur de sens pour nous, pour la société et pour autrui, nous travaillons mieux et surtout de manière plus saine. » Par ailleurs, l'équipe a mis en exergue le gain économique de 6,4 milliards d'euros que pourrait potentiellement engranger l'économie nationale danoise si elle se concentrait sur le bien-être. « Les employés heureux au travail sont plus productifs. En outre, il apparaît clairement qu'ils sont moins souvent malades et partent plus tard à la retraite », affirme Helle Stenbro. « Les effets positifs liés au bien-être commencent au niveau individuel et s'étendent aux systèmes de sécurité sociale. » Dans le

souci de diffuser ces connaissances, le KRIFA organise régulièrement des ateliers et des formations.

## L'avis des participants

Carsten et Bo participent à un programme en trois mois proposé par le KRIFA. Carsten travaille comme commercial dans une entreprise de construction et Bo est plombier. « Il y a eu, après une pause de dix mois, j'ai retrouvé mon ancien boulot. », explique Carsten. « Et j'ai remarqué que de nombreuses personnes dans mon entreprise n'étaient tout simplement pas heureuses. Dans un courriel, j'ai découvert la formation continue proposée par le KRIFA. J'ai été totalement surpris lorsque mon chef m'a autorisé à participer. Et me voici aujourd'hui. » Chaque mardi, le groupe se retrouve à la centrale du KRIFA pour travailler, ensemble avec les formateurs et les formatrices, à l'élaboration de concepts sur les thèmes de la culture du leadership, la gestion et la communication. Par la suite, les apprenants reçoivent quelques devoirs à accomplir durant la semaine de travail avant de se revoir tous ensemble. A l'issue de ces trois mois, un examen écrit est organisé et les participant.e.s doivent remettre un mémoire relatant leur expérience d'apprentissage. A la fin de l'atelier, les apprenants reçoivent un certificat. « Pour moi, cette expérience m'a rappelé l'obtention du permis de conduire », confie Carsten. « Je me forme à la conduite mais pour devenir un



CARSTEN, PARTICIPANT AU MODULE DE FORMATION



BO ATTENDAIT SURTOUT DU MODULE DE FORMATION QU'IL LUI APPORTE UN MEILLEUR ÉCLAIRAGE SUR LA COMMUNICATION DES CADRES



ROLF WEBER ET METTE CHRISTIANSEN

bon conducteur, rien ne remplace la pratique et les exercices. C'est dans cet état d'esprit que je transposerai mes expériences dans mon travail. » En revanche, Bo estime que c'est le nouvel éclairage donné sur les cadres qui lui a été utile. « Avant tout, j'ai compris combien les motivations des gens peuvent varier et comment je peux gérer cette diversité. Dans le monde du travail, nous oublions souvent quelles sont les clés d'une communication réussie. »

### God arbejdslyst – l'enthousiasme professionnel, un luxe ?

En définitive, une question demeure : la philosophie du KRIFA peut-elle servir de modèle à d'autres pays ? En effet, le bien-être et la satisfaction au travail sont des dimensions dont seules des économies bien développées avec un État-Providence étendu ont les moyens de

se préoccuper. Les collaborateurs du KRIFA partagent cet avis sur la question. Rolf Weber cite son expérience en exemple : « J'ai rendu visite à un syndicat de mineurs en Ukraine. Pour eux, la satisfaction au travail, c'est pouvoir sortir du puits en vie chaque jour. En comparaison, nos préoccupations semblent secondaires. Toutefois, dans les pays dotés d'un État-Providence similaire au nôtre, nous avons déjà présenté en détails nos expériences, qui ont suscité un vif intérêt. » Helle Stenbro du Job Satisfaction Knowledge Centre ajoute : « Il est évident que pour renforcer l'enthousiasme professionnel, nous avons besoin d'un État-Providence qui donne la garantie à chacun de ne pas sombrer en cas de perte d'emploi. Cependant, à mon sens, nous avons là un thème de portée universelle. Les hommes et les femmes veulent travailler et si l'emploi est de bonne qualité, les bénéficiaires percoleront dans toute la société. J'en tire la conviction qu'en substance, on peut partout commencer par travailler sur les fondamentaux. »

Le présent article fut rédigé dans le cadre d'une visite de deux jours effectuée à la centrale du KRIFA en octobre 2022. Dès 2017, l'EZA, en collaboration avec le KRIFA, avait traité de ce thème lors du séminaire de lancement. Nous souhaitons savoir ce qui avait évolué entretemps. Si vous souhaitez faire plus ample connaissance avec des personnes citées dans l'article, nous vous conseillons d'écouter le podcast « **We Work Europe** ». En deux épisodes, nous y évoquons la nouvelle philosophie et abordons plus particulièrement l'étude sur la satisfaction professionnelle.

**We Work Europe**



# LA DIRECTIVE RELATIVE À DES SALAIRES MINIMAUX ADÉQUATS EN SIX QUESTIONS

Entrevue avec les eurodéputés Dennis Radtke et Agnes Jongerius



AGNES JONGERIUS

La directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'UE a été adoptée par le Parlement européen et le Conseil en octobre 2022. À la suite de cette adoption, les États membres disposent de deux ans pour en transposer le contenu dans leur droit national. Cette initiative représente un pas significatif dans la lutte contre la pauvreté au travail et l'exploitation. Elle constitue une étape primordiale dans la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux.

L'EZA a eu l'occasion de s'entretenir avec Dennis Radtke (groupe du Parti populaire européen, Union chrétienne-démocrate, Allemagne) et Agnes Jongerius (groupe de l'Alliance progressiste des socialistes et démocrates, parti travailliste des Pays-Bas), tous deux parlementaires européens et corapporteurs de cette directive. À ce titre, leur responsabilité était de rédiger un rapport pour la commission Emploi du Parlement européen sur les propositions d'amendements, de présenter le rapport à la plénière du Parlement européen et, ensuite, de représenter le Parlement européen dans les négociations entre le Parlement européen et le Conseil.

**INTERVIEW :** Sergio De la Parra, Ralph Wüschinger  
**PHOTOS :** Agnes Jongerius, Dennis Radtke, (c)EPPGroup-MLahousse)

**EZA : Dans tous les États membres de l'UE, les niveaux salariaux sont négociés par les syndicats dans le cadre des négociations collectives. Par ailleurs, dans 21 des 27 États membres, la loi stipule un niveau salarial minimum (dit salaire minimum « légal »). Dans ce contexte, quelles sont les raisons qui justifient la nécessité de cette directive ?**

**Agnes Jongerius :** Dans son premier discours au Parlement européen en 2019, Ursula von der Leyen a proclamé que que tous ceux qui travaillent dur devraient pouvoir qui travaille dur devrait pouvoir payer leurs factures et mener une vie décente. C'était reconnaître qu'en Europe, nous nous acheminons vers le modèle que nous connaissons des États-Unis. Il oblige les personnes à avoir deux ou trois emplois pour être à même de nourrir leurs enfants, de payer les transports publics. Mais en Europe, nous observons aussi un nombre croissant de travailleurs pauvres.

**Dennis Radtke :** L'évolution de la couverture des conventions collectives [c'est-à-dire la part de salarié.e.s couvert.e.s par des conventions collectives] dans l'Union européenne nous révèle qu'elle s'amenuise dans de nombreux États membres. Cette tendance à la baisse est une autre raison pour laquelle nous avons déclaré qu'il était grand temps d'adopter une telle directive.

**EZA : Concrètement, quelles sont les mesures prévues par la directive pour élargir pour élargir la couverture des conventions collectives et s'attaquer à la précarité salariale ?**

**Dennis Radtke :** Au cœur de cette directive figure l'objectif de 80 % de couverture des conventions collectives. Certains États membres comme l'Autriche, la Suède et la France présentent déjà un pourcentage plus important, mais ce n'est pas le cas de la plupart des États membres. Si un État membre ne respecte pas cet objectif, il devra soumettre un plan d'action dans lequel il exposera les mesures politiques qu'il adoptera pour s'en approcher. Cela changera la donne.

**Agnes Jongerius :** Dans cette directive, nous demandons [également] à tous les États membres d'évaluer si leur salaire minimum est adéquat. Pour vérifier cette adéquation, ils peuvent par exemple travailler en se référant à un panier

de biens et de services qui prenne en compte les différents pouvoirs d'achat dans les différents États membres. Ils peuvent aussi recourir à un indicateur international, ledit « indice de Kaitz », qui prévoit de lier le salaire minimum au salaire médian ou moyen dans l'État membre en question et, ainsi, assurer que l'écart ne soit pas trop conséquent.

**Dennis Radtke :** Ces indicateurs – 60 % du salaire médian et 50 % du salaire moyen – n'ont valeur que de conseils sans être contraignants. Cependant, nous voulons garantir que ces critères fassent partie du débat politique sur ce qu'est un salaire minimum adéquat et que les partenaires sociaux soient engagés dans ce débat dans toute l'UE.

**EZA : Quels sont les principaux amendements que le Parlement est parvenu à faire adopter ?**

**Dennis Radtke :** Le « principal amendement est d'avoir » est d'avoir obtenu la modification de l'objectif de la couverture des conventions collectives. La Commission avait proposé 70 %. Le Parlement s'est mis d'accord sur 80 % et l'attente générale l'attente générale était qu'au terme du trilogue nous revenions aux 70 % aux 70 % proposés par la Commission, mais nous avons réussi à maintenir les 80 %. Toutes les questions sur le renforcement des capacités et sur la garantie des droits à la négociation collective sont des améliorations du Parlement européen et j'en suis très fier.

**EZA : Dans quelle mesure cette directive est-elle contraignante ?**

**Dennis Radtke :** Évitez tout malentendu : nous n'imposons à aucun État membre l'introduction d'un salaire minimum légal ou l'augmentation « du niveau de celui-ci du jour au lendemain » du jour au lendemain. Mais la couverture de 80 % par les conventions collectives est contraignante et sa réalisation devrait s'échelonner dans le temps. Par ailleurs, nous disposons désormais de critères applicables à l'UE pour évaluer l'adéquation des salaires minimaux. Cet outil est précieux pour les partenaires sociaux.

**Agnes Jongerius :** La directive énonce une orientation très claire, bien différente des vieilles recettes de l'UE. Les États membres sont tenus de s'asseoir à la même table que leurs partenaires sociaux pour élaborer un plan d'action national



DENNIS RADTKE

et en envoyer les résultats à Bruxelles. La directive est une arme entre les mains de ceux qui veulent se battre pour des salaires plus élevés dans leur propre État membre.

**EZA : Quelle est l'importance des défis à relever, des efforts que devront accomplir les États membres en vue de satisfaire les objectifs établis par la directive ?**

**Agnes Jongerius :** Sept États membres ont atteint à ce jour la couverture de 80 % des salariés par les conventions collectives. L'Autriche, par exemple, en fait partie sans avoir de salaire minimum légal. Les autres pays sont le Danemark, l'Italie, la Finlande, la Belgique, la France [et la Suède]. Quant à l'adéquation du salaire minimum, seul un très petit nombre d'États membres remplissent actuellement les objectifs de la directive. Il est remarquable que des pays comme la Bulgarie s'y conforment parce que le salaire moyen y est particulièrement bas. L'objectif de la directive est donc très ambitieux.

**Dennis Radtke :** Deux ans sont prévus pour sa transposition dans le droit national et démarrage du processus [de soumission de rapports par les États membres et de surveillance par la Commission européenne]. Je suis curieux de voir le contenu des plans d'action nationaux à proposer à la Commission européenne.

**EZA : Quel est le rôle des syndicats dans la mise en**

« C'EST LE MOMENT D'ÉLABORER VOTRE LISTE DE REVENDICATIONS EN TANT QUE SYNDICATS, QUE VOULEZ-VOUS DE CE DÉBAT ? »

**œuvre de la directive ? Pensez-vous qu'ils peuvent jouer un rôle dans la configuration des modalités de sa mise en œuvre ?**

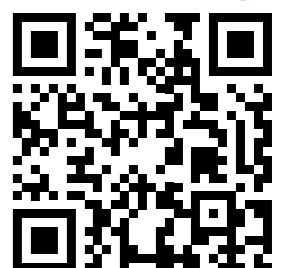
**Agnes Jongerius :** C'est le moment d'élaborer votre liste de revendications : en tant que syndicats, que voulez-vous de ce débat ? Quel type de mécanismes souhaitez-vous ? Quel type de structure de consultation ou de dialogue social recherchez-vous ? Le moment est donc venu de débattre et de préparer votre liste d'achats pour le plan d'action national.

**Dennis Radtke :** Dans cette directive, nous proposons des éléments susceptibles d'améliorer le partenariat social. L'appel est donc évidemment lancé aux organisations syndicales pour assurer que la mise en œuvre nationale se déroule dans cette optique car l'esprit de la directive est bien de renforcer le partenariat social.

**EZA : Dennis Radtke et Agnes Jongerius, merci beaucoup pour cette entrevue.**

Cette entrevue est un bref résumé du podcast « **We work Europe** ». Si vous souhaitez entendre l'intégralité de l'entrevue avec Agnes Jongerius et Dennis Radtke, scannez simplement le code-barres ou consultez : <https://www.eza.org/en/eza-podcast>

**We Work Europe**



# SOLIDARITÉ ET PAIX SOCIALE EN CES TEMPS TROUBLÉS – PLUS QUE JAMAIS, LE DIALOGUE SOCIAL EST NÉCESSAIRE !

Après deux années de séminaires de lancement en ligne, le réseau de l'EZA se retrouva à la fin du mois de septembre 2022 à Vilnius à l'occasion de la conférence annuelle de ses membres.



LUC VAN DEN BRANDE & JELENA SOMS / LDF

**TEXTE :** Sigrid Schraml, Luc Van den Brande  
**PHOTOS :** Lukas Fleischmann

La Lituanie, en périphérie orientale de l'UE, non loin de l'Ukraine et de la Russie, s'avéra être un lieu tout trouvé pour aborder le thème de cette année, à savoir « Solidarité et paix sociale en ces temps troublés ». L'Union européenne, et elle n'est pas la seule, affronte de multiples crises : toujours confrontée aux répercussions de la pandémie de Covid-19, façonnant à grand peine une transition écologique équitable de ses économies afin de limiter les effets des changements climatiques, en proie à une pénurie de main-d'œuvre liée à son évolution démographique, aux prises avec les conséquences de la guerre menée par la Russie contre l'Ukraine et donc avec une inflation galopante et une flambée des prix de l'énergie. La nécessité d'un dialogue social bien huilé apparaît comme une évidence. Les partenaires sociaux auront à jouer un rôle déterminant dans le contexte actuel d'une perte considérable du pouvoir d'achat afin de protéger les travailleurs et travailleuses de la pauvreté et assurer la paix sociale partout en Europe – tout en s'opposant et damant le pion aux mouvements populistes qui tentent de semer la discorde dans les sociétés

européennes. Comme le souligna à juste titre un orateur, nous avons besoin d'un bouquet de politiques combinant un plafonnement des prix et des augmentations salariales et s'appuyant sur un solide dialogue social. Ce ne sera pas facile dans de nombreux pays : le champ d'application des conventions collectives est très restreint comme le rappellent nos amis lituaniens. Le taux de couverture est loin de l'objectif de 80 % fixé dans la directive sur le salaire minimal récemment adoptée en UE. Toutefois, la directive constitue une belle victoire pour celles et ceux qui luttent en faveur d'une Europe plus sociale et un pas important dans la bonne direction. Après des années d'assauts répétés contre le dialogue social dans de nombreux États-membres, les participants saluèrent la nouvelle initiative de la Commission européenne au sujet du dialogue social, telle qu'exposée par Jörg Tagger, chef d'unité à la DG Emploi. De l'avis de M. Tagger, un plus grand nombre d'accords avec les partenaires sociaux sont requis au niveau européen. Annoncée pour le mois de janvier 2023, la recommandation de l'UE consacrée au dialogue social reconnaît le rôle positif que les syndicats

Les échanges à Vilnius nous ont donné du grain à moudre en vue d'autres actions et d'autres formations au sein du réseau de l'EZA durant la prochaine année académique 2023/24 en cours de préparation.

peuvent et doivent jouer en ces temps troublés et est le résultat du plan d'action pour le dialogue social. Dans un même temps, plusieurs voix sceptiques pointent sur le fait que le facteur décisif du succès de cette nouvelle initiative sera sa capacité à produire des effets dans la pratique. Les échanges à Vilnius ont également mis en lumière le fait que l'innovation viendra à point pour surmonter les crises actuelles et pour gérer la transition vers une économie plus pérenne et numérique. En outre, les syndicats et les organisations de travailleurs sont appelés à remettre sans cesse leur mentalité en question et à aller de l'avant avec courage. A cette fin, les représentant.e.s des syndicats et des organisations de travailleurs ont besoin de se former au dialogue social 4.0 car cette formation fait partie de la solution à tous les défis qui se posent à nous. Voici un besoin auquel l'EZA peut répondre en sa qualité de centre de formation expérimenté.

Seulement 550 kilomètres séparent Vilnius de Lviv. Oleksandr Dzhulyk et Yuriy Kurylo de Vost 'Volya' en Ukraine nous firent un récit glaçant de la situation dans leur pays et de la façon dont le travail syndical était contraint de se réinventer en temps de guerre. Plusieurs orateurs rappellèrent l'importance de l'intégration des réfugiés ukrainiens

sur le marché de l'emploi en UE car il s'agit d'un instrument primordial de l'intégration sociale. Dans un même temps, un risque de dumping social et de dérégulation lié à l'afflux de groupes de travailleurs vulnérables arrivant sur le marché de l'emploi peut être observé et doit être mitigé. Les efforts de nombreuses associations membres de l'EZA empruntent cette voie en appuyant simultanément les réfugié.e.s ukrainien.ne.s et les travailleurs et travailleuses locaux. Et pourtant, il fut épinglé, à juste titre, que notre aide aux réfugiés ne peut être exclusivement dirigée vers ceux qui fuient l'Ukraine. Il y a tant d'autres réfugiés qui fuient d'autres pays et méritent la même main tendue.

Les échanges à Vilnius nous ont donné du grain à moudre en vue d'autres actions et d'autres formations au sein du réseau de l'EZA durant la prochaine année académique 2023/24 en cours de préparation. Les séminaires aborderont, entre autres, le plan de relance européen, l'égalité des chances et l'intégration sur le marché de l'emploi, la transition verte et numérique, la santé et la sécurité au travail, l'enseignement, le travail et les salaires décents, le renforcement des capacités des syndicats et des organisations de travailleurs. Le nouveau programme sera publié dès mars 2023 sur les pages en ligne de l'EZA.



JÖRG TAGGER



OLEKSANDR DZHULYK

# LE SECRÉTARIAT D'EZA S'EST RENFORCÉ

Les nouveaux collaborateur.rice.s se présentent

TEXTE : Lukas Fleischmann  
PHOTOS : Lukas Fleischmann



**Sergio De la Parra travaille depuis le 1er septembre comme conseiller politique au bureau d'EZA à Bruxelles :**

« Je suis heureux de rejoindre l'équipe d'EZA et de pouvoir soutenir son travail depuis Bruxelles. L'Europe et la justice sociale ont été le fil conducteur de ma carrière, depuis les bancs de l'université, en tant que chercheur et finalement en tant que délégué syndical. Ces thèmes sont également au cœur du travail d'EZA et de ses membres dans toute l'Europe », explique De la Parra. « Ayant moi-même été impliqué dans des négociations collectives, je connais l'importance d'un dialogue social équitable avec des partenaires informés, capables de se parler d'égal à égal. Je me réjouis d'être aux côtés des organisations membres d'EZA et de les aider à atteindre cet objectif », déclare Sergio.

**Katrin Brüggén travaille depuis le 1er décembre en tant que chargée des relations publiques et assistante de la secrétaire générale :**

« Je suis très heureuse d'avoir l'occasion de travailler pour l'EZA et dans le contexte européen. Je me considère comme une Européenne et je suis fière de pouvoir représenter et diffuser les valeurs de l'UE. Mes études et mes expériences à l'étranger m'ont appris que la communication et l'échange d'égal à égal sont la bonne voie pour progresser ensemble. Je suis impatiente de travailler dans l'environnement européen des travailleurs et de faire des rencontres dans l'ensemble du réseau d'EZA et au-delà. Je me réjouis du travail à venir et de la collaboration avec l'équipe d'EZA à Königswinter et de la connaissance mutuelle lors des séminaires d'EZA », dit Katrin.



**Heinz-Georg Kroells travaille pour le secrétariat d'EZA depuis le 1er décembre :**

« En tant qu'Européen convaincu, je me réjouis de pouvoir contribuer, au sein de l'équipe d'EZA, à l'échange et à la promotion des préoccupations des travailleurs dans le contexte européen. M'engager dans le dialogue social grâce à mes compétences linguistiques et administratives correspond profondément à mes valeurs d'une Europe pacifique, unie, solidaire et équitable. Je suis reconnaissant de l'opportunité qui m'est donnée de participer au projet européen au sein du réseau d'EZA ».



## Chers membres, chers/chères ami.e.s,

L'ensemble de l'équipe de l'EZA vous remercie pour l'étroite collaboration, toutes les rencontres, les idées, tous les projets communs au cours de l'année écoulée !

Nous nous réjouissons de poursuivre dans cette voie l'année prochaine, qui ne manquera pas d'être jalonnée de questions passées (non résolues) et nouvelles, voire inédites, de nouveaux projets, de contraintes et de satisfactions devant nos accomplissements...

Nous vous souhaitons, à tous et toutes, un Noël serein ainsi qu'une bonne et passionnante année 2023 qui marquera, nous l'espérons, le retour de la paix pour tous et toutes en Europe !

Sigrid Schraml  
Secrétaire générale de l'EZA



### ADRESSE

#### Publication

EZA - Centre Européen pour les Travailleurs  
Johannes-Albers-Allee 2 53639 Königswinter  
Tel. +49 - 22 23 - 29 98 - 0  
Fax +49 - 22 23 - 29 98 - 22  
E-Mail: [eza@eza.org](mailto:eza@eza.org) [www.eza.org](http://www.eza.org)

#### Rédaction

Sigrid Schraml, Lukas Fleischmann (rédacteur responsable), Sergio De la Parra, Luc Van den Brande, Ralph Würschinger

#### Conception éditoriale et graphisme

Sofia Wunderling, 40227 Düsseldorf  
[wunderling.myportfolio.com](http://wunderling.myportfolio.com)

#### Fotos

Lukas Fleischmann, Agnes Jongerius, Dennis Radtke, (c)EPPGroup-MLahousse

#### Mode de parution

Trois numéros par an.