



Supporting the Implementation of the
European Industrial Deal with Strengthened
Social Dialogue in European Metal Sector.

RECOMMANDATIONS POLITIQUES AU RECOMMANDATIONS POLITIQUES AU NIVEAU DE L'UE POUR GARANTIR UN EMPLOI DURABLE DANS LE SECTEUR DE LA MÉTALLURGIE DANS LE CONTEXTE DES TRANSITIONS NUMÉRIQUE ET ÉCOLOGIQUE



Co-funded by
the European Union

Synthèse.....	3
Introduction : objectif, champ d'application et pertinence politique.....	5
Contexte politique : la transformation industrielle de l'UE et le secteur de la métallurgie .	6
Le secteur de la métallurgie en tant que secteur stratégique pour l'Europe	6
Transition verte et décarbonation	7
Transition numérique	8
Alignement sur les objectifs politiques de l'UE	8
Données issues du projet SoDi	9
Impact des transitions écologique et numérique sur l'emploi	10
Qualité de l'emploi	11
Dialogue social : existence formelle et efficacité inégale.....	12
Besoins en matière de renforcement des capacités	12
Tendances communes et différences nationales.....	13
Points de vue des partenaires sociaux européens	14
Point de vue du Ceemet : compétitivité, investissement et employabilité	15
Point de vue d'IndustriAll Europe : emplois de qualité, droits et transition juste	16
Le comité de dialogue social sectoriel pour l'industrie métallurgique.....	17
Cadre politique pour un emploi durable dans le secteur de la métallurgie.....	19
Recommandations	23
Recommandations à l'intention des institutions de l'UE et des politiques de l'UE en matière d'écologisation et de numérisation.....	23
Recommandations conjointes pour le Ceemet et IndustriAll Europe.....	26
Recommandations à l'intention des organisations de travailleurs et d'employeurs aux niveaux national et sectoriel	28

Synthèse

Ce document d'orientation propose un cadre au niveau de l'UE pour garantir un emploi durable dans le secteur de la métallurgie dans le contexte des transitions verte et numérique. L'emploi durable s'entend d'un emploi économiquement viable, socialement équitable, soutenu par les institutions et tourné vers l'avenir. Il nécessite une production compétitive, mais aussi des emplois de qualité, un accès à la formation et à la reconversion professionnelle, des conditions de travail sûres et saines, des marchés du travail inclusifs et une participation significative des représentants des travailleurs et des employeurs aux décisions qui façonnent la transformation industrielle.

Le document s'appuie sur les données du projet *SoDi – Soutenir la mise en œuvre du pacte industriel européen par un dialogue social renforcé dans le secteur européen de la métallurgie*, qui a analysé le dialogue social et les besoins en matière de renforcement des capacités dans le secteur de la métallurgie en Pologne, en Bulgarie, en Serbie, en Macédoine du Nord et en France au moyen d'enquêtes, de groupes de discussion, d'entretiens et de recherches documentaires. Les résultats montrent que les structures de dialogue social existent officiellement dans la plupart des contextes, mais que leur influence concrète sur les décisions stratégiques reste inégale. Le dialogue est souvent réactif, fragmenté ou procédural, tandis que les questions liées à la transition verte et numérique ne sont pas suffisamment intégrées dans les négociations, les consultations et la planification au niveau de l'entreprise. Le projet identifie également d'importantes lacunes en matière de capacités, tant chez les syndicats que chez les organisations d'employeurs, notamment en ce qui concerne la politique industrielle de l'UE, la décarbonation, la numérisation, l'IA, la prévision des compétences, les instruments de financement et l'évaluation de l'impact sur l'emploi.

Le cadre politique proposé repose sur **six principes** : la compétitivité industrielle durable ; l'anticipation et la gestion du changement ; les compétences, la reconversion professionnelle et l'apprentissage tout au long de la vie ; des emplois et des conditions de travail de qualité ; un dialogue social plus fort et plus stratégique ; et un financement équitable. Ces principes reflètent à la fois les données factuelles du projet SoDi et les points de vue des partenaires sociaux européens. Le Ceemet met l'accent sur la compétitivité, la capacité d'investissement, l'énergie à un prix abordable, la prévisibilité réglementaire et l'employabilité, tandis qu'IndustriAll Europe met l'accent sur les emplois de qualité, la négociation collective, la transition juste, les droits opposables et la conditionnalité sociale.

Les recommandations invitent les institutions de l'UE, le Ceemet, IndustriAll Europe et les partenaires sociaux nationaux à intégrer, le cas échéant, les



objectifs en matière d'emploi dans les politiques d'écologisation et de numérisation, à renforcer les mécanismes d'anticipation, à améliorer l'accès aux financements européens et nationaux, à participer activement à la Garantie de compétences en cours d'élaboration par la Commission européenne et à renforcer le dialogue social en tant qu'outil de gouvernance de la transformation industrielle.

Introduction : objectif, champ d'application et pertinence politique

Le secteur européen de la métallurgie se situe au carrefour de trois priorités stratégiques de l'Union européenne : la compétitivité industrielle, la neutralité climatique et la cohésion sociale. Les ouvrages en métaux, les métaux précieux de base et autres métaux non ferreux, les machines et les industries connexes fondées sur la technologie restent indispensables aux chaînes de valeur industrielles européennes, notamment dans les secteurs de l'automobile, de la construction, de la défense, des infrastructures énergétiques, des technologies renouvelables et de la fabrication avancée. Dans le même temps, le secteur est exposé à de fortes pressions liées à la décarbonation, aux coûts de l'énergie, à la concurrence mondiale, à la vulnérabilité des chaînes d'approvisionnement, à la numérisation, à l'automatisation, à l'intelligence artificielle et aux pénuries persistantes de compétences. Ces pressions ne sont pas seulement technologiques ou économiques ; elles affectent directement la compétitivité des entreprises des industries de la métallurgie, de l'ingénierie et des technologies (MET), en particulier les PME, la sécurité de l'emploi, les profils professionnels, les conditions de travail, les programmes de négociation collective et la capacité d'adaptation des entreprises et des travailleurs.

L'objectif de ce document d'orientation est de proposer un cadre politique au niveau de l'UE pour garantir un emploi durable dans le secteur de la métallurgie dans le contexte des transitions verte et numérique. L'emploi durable s'entend ici comme un emploi économiquement viable, conforme à la législation et aux dispositions des conventions collectives dans le domaine social, favorisant des conditions de travail de qualité, bénéficiant d'un soutien institutionnel et tourné vers l'avenir. Il comprend, tout en tenant toujours compte de la compétitivité des entreprises, le maintien et la création d'emplois de qualité, l'anticipation efficace des restructurations, l'accès à la formation et à la reconversion professionnelle, des conditions de travail sûres et saines, des marchés du travail inclusifs et une participation significative des travailleurs et des représentants des employeurs aux décisions qui façonnent la transformation industrielle, conformément aux systèmes et aux législations nationaux.

Le document s'appuie sur les données obtenues dans le cadre du projet **SoDi – Soutenir la mise en œuvre du pacte industriel européen par un dialogue social renforcé dans le secteur européen de la métallurgie**, financé par l'UE, notamment des recherches nationales, des enquêtes, des groupes de discussion, des entretiens et des analyses comparatives, ainsi que sur l'expertise au niveau européen concernant le cadre des relations de travail et les priorités des travailleurs dans le

secteur de la métallurgie. Il prend également en considération les positions des partenaires sociaux au niveau de l'UE dans les secteurs de la métallurgie, de l'ingénierie et des technologies : Ceemet et IndustriAll Europe. Les points de vue des organisations d'employeurs et de travailleurs – malgré leurs différences structurelles – convergent sur la nécessité de préserver une base industrielle européenne solide, de renforcer les compétences, d'anticiper les changements et de maintenir un dialogue social efficace.

La pertinence politique de ce document réside dans son alignement sur les objectifs actuels de l'UE, notamment le pacte industriel vert, le plan d'action européen pour l'acier et les métaux, la trajectoire de transition pour les secteurs européens des métaux, la loi sur l'industrie « zéro émission nette », le programme de l'UE pour l'industrie et la compétitivité, la feuille de route pour des emplois de qualité et la recommandation du Conseil du 12 juin 2023 sur le renforcement du dialogue social dans l'Union européenne. L'argument central est que les transitions verte et numérique ne produiront pas de résultats durables si l'emploi et le dialogue social sont considérés comme des conséquences secondaires de la politique industrielle. Au contraire, ils doivent être intégrés dès le départ dans la gouvernance de la transformation. Un secteur européen de la métallurgie compétitif nécessite non seulement des investissements dans les technologies propres et l'innovation numérique, mais aussi des investissements dans les personnes, les institutions et les voies de changement négociées.

Contexte politique : la transformation industrielle de l'UE et le secteur de la métallurgie

Le secteur de la métallurgie en tant que secteur stratégique pour l'Europe

Le secteur européen de la métallurgie est un élément fondamental de la base industrielle de l'UE. Son importance stratégique découle non seulement de l'emploi direct et de la valeur ajoutée qu'il génère, mais aussi de son rôle de catalyseur au sein d'écosystèmes industriels plus larges. Les métaux sont indispensables à la production automobile, à la construction, à la défense, à l'aérospatiale, aux infrastructures d'énergies renouvelables, aux réseaux électriques, aux systèmes à hydrogène, aux chemins de fer, aux machines, aux batteries et à la fabrication avancée. Sans un secteur européen de la métallurgie compétitif et résilient, les objectifs de l'UE en matière d'autonomie stratégique, de déploiement des technologies propres, de transition énergétique et de sécurité industrielle

deviendraient nettement plus dépendants des chaînes d'approvisionnement extérieures.

Le secteur est donc essentiel à la capacité de l'UE à concilier compétitivité, neutralité climatique et cohésion sociale. Il est également fortement exposé aux pressions du marché mondial, aux coûts élevés de l'énergie, à la dépendance vis-à-vis des matières premières, à une concurrence internationale inégale et à la restructuration technologique. Ces pressions affectent les entreprises et les travailleurs différemment selon les sous-secteurs, les régions et la taille des entreprises. Les grandes usines métallurgiques intégrées sont confrontées à des coûts de décarbonation et à des contraintes énergétiques considérables, tandis que les petites et moyennes entreprises du secteur des ouvrages en métaux et des machines se heurtent souvent à des obstacles plus aigus en matière de capacités, de financement et de compétences. Le défi politique consiste donc non seulement à préserver la capacité industrielle, mais aussi à la moderniser de manière à maintenir des emplois de qualité et à garantir que les travailleurs et les entreprises puissent s'adapter à la transformation.

Transition verte et décarbonation

La réalisation de la neutralité climatique, en raison des engagements du pacte vert pour l'Europe, nécessite des réductions substantielles des émissions provenant de la production à forte intensité énergétique, en particulier dans les secteurs de l'acier et des métaux de base. Cela implique une transition vers des filières de production à faible émission de carbone, notamment l'électrification, les technologies à base d'hydrogène, le captage du carbone le cas échéant, l'innovation dans les procédés, l'efficacité énergétique et une utilisation plus circulaire des matériaux. Dans le même temps, la transition verte accroît la demande de métaux, car les éoliennes, les panneaux solaires, les véhicules électriques, les batteries, les réseaux et les infrastructures hydrogène dépendent tous de l'acier, de l'aluminium, du cuivre, du nickel et d'autres matériaux stratégiques.

Cela crée un double impératif politique. D'une part, l'UE doit accélérer la décarbonation de la production de métaux. D'autre part, elle doit éviter la désindustrialisation et les fuites de carbone en veillant à ce que les producteurs européens aient accès à une énergie propre abordable, à un soutien à l'investissement, à des matières premières, à de la ferraille et à des marchés porteurs pour les produits à faible émission de carbone. La circularité et le recyclage des ferrailles sont particulièrement importants, car ils peuvent réduire les émissions, renforcer la sécurité des ressources et soutenir les écosystèmes industriels régionaux. Cependant, les besoins d'investissement sont considérables, et les avantages ne seront pas socialement durables s'ils ne s'accompagnent pas de plans de transition de l'emploi, de requalification, de mesures de sécurité au travail et d'un dialogue social constructif.

Transition numérique

La transformation numérique adapte et soutient simultanément les systèmes de production, les profils professionnels et l'organisation du travail dans le secteur de la métallurgie. L'automatisation, la robotique, la production fondée sur les données, l'intelligence artificielle, les jumeaux numériques, la maintenance prédictive et les systèmes intégrés de gestion de la production peuvent accroître la productivité, améliorer le contrôle de la qualité et favoriser l'efficacité énergétique. Ces technologies peuvent également réduire les tâches physiquement exigeantes et améliorer la sécurité lorsqu'elles sont mises en œuvre de manière responsable.

Cependant, la numérisation engendre également des risques. Elle peut remplacer les tâches routinières, intensifier le travail, accroître la surveillance, engendrer de nouvelles formes d'inadéquation des compétences et creuser les inégalités entre les grandes entreprises et les PME. Ses effets sur l'emploi ne sont donc pas prédéterminés. Ils dépendent des stratégies d'investissement, de la participation des travailleurs, de la négociation collective, de l'accès à la formation et de la capacité institutionnelle à anticiper le changement. La transformation numérique doit donc être envisagée non seulement comme un programme de productivité, mais aussi comme un programme d'emploi et de relations industrielles. La numérisation durable nécessite des compétences numériques, une utilisation transparente des données et de l'IA, la protection des droits des travailleurs conformément à la législation, le soutien aux PME et des discussions sur la manière d'aborder l'adaptation de l'organisation du travail.

Alignement sur les objectifs politiques de l'UE

Le cadre politique proposé dans le présent document est étroitement aligné sur le programme actuel de l'UE pour la transformation industrielle. Le **pacte vert pour l'Europe** et le **paquet « Fit for 55 »** définissent l'orientation à long terme en matière de neutralité climatique et de réduction des émissions. Pour le secteur de la métallurgie, cela implique une décarbonation approfondie, l'efficacité énergétique et l'adaptation à la tarification du carbone, tout en préservant la compétitivité industrielle et l'emploi.

Le **pacte industriel écologique** ajoute une dimension de compétitivité plus explicite en liant la décarbonation à une énergie abordable, à des marchés porteurs pour les produits industriels propres, au financement, à la circularité, aux partenariats internationaux, aux compétences et aux emplois de qualité. Il est complété par le **plan d'action européen pour l'acier et les métaux**, qui vise spécifiquement à rétablir la rentabilité de la production européenne de métaux grâce à des mesures portant sur les coûts de l'énergie, les fuites de carbone, la défense commerciale, la circularité, les marchés pionniers, les investissements et les emplois industriels de qualité. La **trajectoire de transition pour les secteurs européens des métaux**

concrétise davantage ce programme en identifiant des actions concrètes pour un écosystème des métaux plus vert, plus numérique et plus résilient.

Le **règlement sur l'industrie « zéro émission nette »** est également pertinent, car il vise à renforcer la capacité de fabrication de l'UE dans le domaine des technologies propres et à créer de meilleures conditions d'investissement, notamment par le biais de projets stratégiques, d'une accélération des procédures d'octroi des autorisations, d'initiatives en matière d'innovation et de compétences. Pour le secteur des métaux, c'est important, d'une part parce que les métaux sont des intrants pour les technologies « net zéro » et, d'autre part, parce que certaines parties du secteur doivent elles-mêmes devenir des utilisatrices et des productrices de technologies à faibles émissions de carbone.

La **stratégie industrielle de l'UE et la boussole de la compétitivité** inscrivent ces mesures dans un souci plus général de productivité, d'innovation, de résilience, de réduction des dépendances et de compétitivité mondiale.

Un autre point de référence important, du point de vue de l'emploi, est la **feuille de route pour des emplois de qualité**, à laquelle le programme industriel doit se référer.

Les instruments de financement de l'UE sont essentiels à la mise en œuvre. Le **Fonds pour une transition juste, le FSE+, le Fonds pour l'innovation et les instruments connexes** peuvent soutenir les investissements industriels, le développement des compétences, la requalification, les stratégies de transition régionales et le renforcement des capacités des partenaires sociaux. Cependant, leur efficacité dépend de l'accessibilité, de la coordination et du degré d'intégration des objectifs de qualité de l'emploi dans la gouvernance du financement.

Enfin, le cadre du dialogue social de l'UE, y compris le **comité de dialogue social sectoriel pour l'industrie métallurgique**, constitue une plateforme institutionnelle permettant d'aligner la transformation industrielle sur le dialogue social. La pertinence du comité réside dans sa capacité à réunir le Ceemet et IndustriAll Europe autour de défis communs tels que la transition verte et numérique, la transition juste, l'IA au travail et l'amélioration de la réglementation. Le renforcement de cette plateforme, en accord avec les partenaires sociaux du secteur de la métallurgie, est essentiel pour que la transformation industrielle de l'UE soit non seulement compétitive et décarbonée, mais aussi durable en matière d'emploi.

Données issues du projet SoDi

Le projet **SoDi** fournit la base empirique de ce cadre politique en décrivant le fonctionnement du dialogue social dans le secteur de la métallurgie dans différents contextes nationaux et institutionnels, ainsi que sa réponse aux transitions verte et numérique. Le projet a combiné des enquêtes, des groupes de discussion, des

entretiens approfondis et des recherches documentaires en *Pologne, en Bulgarie, en Serbie, en Macédoine du Nord et en France*. Cette approche méthodologique mixte permet d'identifier à la fois des tendances mesurables et des perceptions plus qualitatives des travailleurs, des syndicats, des employeurs et des organisations sectorielles. La principale conclusion est que le dialogue social est largement reconnu comme nécessaire pour gérer la transformation industrielle, mais sa capacité pratique à influencer les décisions en matière d'emploi, de compétences, de restructuration et de changement technologique reste inégale et souvent insuffisante.

Impact des transitions écologique et numérique sur l'emploi

Les transitions verte et numérique affectent déjà l'emploi dans le secteur de la métallurgie, bien que leur visibilité et l'urgence perçue varient selon les pays et les sous-secteurs. La transition verte est le plus étroitement associée à la décarbonation, aux coûts de l'énergie, à la tarification du carbone, à la restructuration de la production à forte intensité énergétique et à la nécessité de nouvelles technologies à faible émission de carbone. La transition numérique est associée à l'automatisation, à la robotique, à la production fondée sur les données, à l'intelligence artificielle, au suivi numérique, à la maintenance prédictive et aux changements dans l'organisation du travail.

Les effets sur l'emploi sont ambivalents. D'une part, la transformation crée des opportunités de modernisation, d'augmentation de la productivité, de lieux de travail plus sûrs, d'emplois plus qualifiés et de nouvelles formes d'emploi industriel liées aux technologies à faible émission de carbone, à l'économie circulaire et à la production numérique. D'autre part, elle suscite des inquiétudes quant aux pertes d'emplois, au remplacement des tâches routinières, aux inadéquations des compétences, à l'intensification du travail, à la surveillance, au déclin régional et à l'insécurité dans les professions industrielles traditionnelles. Les données du SoDi suggèrent que de nombreux travailleurs perçoivent la transition moins comme un projet stratégique cohérent que comme une source d'incertitude.

Un constat particulièrement important est la faible intégration des questions liées aux transitions écologique et numérique dans le dialogue social. Dans plusieurs contextes nationaux, le dialogue sur ces sujets reste peu développé, tardivement initié ou limité à l'information plutôt qu'à la négociation. De nombreux salariés et représentants ne savent pas si un dialogue sur le pacte vert pour l'Europe ou sur la transformation numérique a été entamé dans leur organisation ou leur secteur. Cela indique non seulement un dialogue insuffisant, mais aussi une communication insuffisante sur les stratégies de transformation. La conséquence pour la politique de l'UE est claire : les répercussions de la transition verte et de la transformation numérique sur l'emploi

ne peuvent pas être gérées efficacement si les partenaires sociaux ne sont impliqués qu'après que des décisions majeures en matière de technologie, d'investissement ou de restructuration ont déjà été prises.

Qualité de l'emploi

Le projet SoDi confirme que la qualité de l'emploi dans le secteur de la métallurgie présente de fortes disparités. Les grandes entreprises, en particulier celles qui sont intégrées dans des chaînes de valeur internationales, ont tendance à offrir des emplois plus stables, des salaires plus élevés, des procédures de sécurité et de santé au travail plus formalisées et des systèmes de formation plus développés. En revanche, les PME sont plus susceptibles d'être confrontées à des contraintes en matière de ressources, à des structures de représentation plus faibles et à une capacité de formation moindre.

Les pays dotés de partenaires sociaux forts et où les négociations collectives sont plus fréquentes ont tendance à avoir des marchés du travail plus résilients, avec un nombre moins élevé de travailleurs faiblement rémunérés et des taux de chômage plus bas. Il est bien établi qu'un dialogue social qui fonctionne bien contribue à la compétitivité et à la création d'emplois de qualité. À cet égard, nous soulignons que les conventions collectives sont très répandues dans le secteur MET et qu'elles offrent donc des conditions de travail supérieures à celles établies par la législation. De plus, dans l'ensemble, les industries MET offrent en moyenne des salaires plus élevés que ceux des autres secteurs de l'économie.

La qualité de l'emploi ne peut pas se résumer aux seuls salaires. Dans l'ensemble des pays étudiés, les travailleurs insistent de plus en plus sur la stabilité de l'emploi, la sécurité et la santé au travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'accès au développement des compétences, la prévisibilité du changement et une participation significative. Ces dimensions deviennent centrales pour la légitimité de la transformation industrielle. La décarbonation et la numérisation peuvent améliorer la qualité de l'emploi si elles réduisent l'exposition aux travaux dangereux, créent des emplois plus qualifiés et favorisent des modèles de production plus durables. Cependant, elles peuvent également poser des problèmes si elles sont mises en œuvre sans une formation adéquate. Le projet soutient donc un concept plus large de l'emploi durable : un emploi productif et compétitif, mais aussi sûr, adéquatement rémunéré, axé sur les compétences et compatible avec les droits et la participation des travailleurs, conformément à la législation et aux systèmes de négociation collective. Ce concept est directement pertinent pour la politique au niveau de l'UE, car le succès de la transformation industrielle dépendra non seulement des

investissements dans la technologie, mais aussi des conditions sociales dans lesquelles la technologie est introduite.

Dialogue social : existence formelle et efficacité inégale

Dans l'ensemble des pays couverts par le projet, des structures formelles de dialogue social existent, mais leur efficacité diffère considérablement. Les institutions tripartites nationales, les organes sectoriels, les mécanismes de consultation au niveau de l'entreprise et les cadres de négociation collective sont présents à des degrés divers. Cependant, les données disponibles révèlent un écart récurrent entre la forme institutionnelle et l'influence réelle. Le dialogue social fonctionne souvent comme un mécanisme procédural ou consultatif plutôt que comme un instrument stratégique permettant d'anticiper et de gérer le changement.

Le dialogue au niveau de l'entreprise tend à être plus concret et axé sur les problèmes que le dialogue national ou sectoriel. Cela est particulièrement visible là où des structures syndicales sont présentes et où les employeurs reconnaissent le dialogue comme un outil pratique pour gérer les restructurations, la formation ou la sécurité au travail. Dans le même temps, le dialogue au niveau de l'entreprise est souvent fragmenté et dépend de la culture managériale locale, de la force syndicale et de la taille de l'entreprise. Dans les petites entreprises et les lieux de travail moins organisés, la communication est plus susceptible d'être informelle, réactive et faiblement institutionnalisée.

Aux niveaux national et sectoriel, les données du SoDi révèlent plusieurs faiblesses persistantes : mise en œuvre limitée des résultats des consultations, lien insuffisant entre le dialogue et les décisions de politique industrielle, faible coordination sectorielle, accès limité aux données et participation insuffisante des représentants des travailleurs aux premiers stades de la planification de la transformation. Dans certains contextes, les cadres juridiques sont relativement développés mais ne génèrent pas de négociations efficaces ; dans d'autres, en particulier dans les régions d'Europe centrale et orientale et d'Europe du Sud-Est, le principal problème réside dans la faiblesse de l'application de la législation, le déclin des capacités syndicales ou l'engagement limité des employeurs. La conclusion est que le dialogue social est souvent insuffisamment intégré dans la gouvernance de la transformation industrielle.

Besoins en matière de renforcement des capacités

Une autre constatation majeure concerne la capacité des partenaires sociaux. Les données du SoDi montrent que tant les syndicats que les organisations d'employeurs

ont besoin de capacités analytiques, organisationnelles et techniques plus solides pour participer efficacement au dialogue lié à la transition. Les lacunes les plus fréquemment identifiées concernent la connaissance des politiques industrielles et climatiques de l'UE, la compréhension de la numérisation et de l'automatisation, les compétences en matière de négociation, l'expertise juridique, les prévisions économiques, l'analyse des données, la médiation et la communication.

Les syndicats sont souvent confrontés à des ressources humaines et financières limitées, à une baisse du nombre de leurs membres, au vieillissement de leurs structures militantes et à un accès insuffisant aux connaissances spécialisées. Ces contraintes réduisent leur capacité à s'engager dans des négociations stratégiques sur la décarbonation, la numérisation, la restructuration et la politique en matière de compétences. Les organisations d'employeurs, quant à elles, peuvent avoir besoin de capacités d'analyse et de coordination supplémentaires pour aider leurs membres dans des domaines tels que l'anticipation des compétences, l'accès aux financements européens et nationaux et l'interprétation des évolutions des politiques industrielles et climatiques. Par ailleurs, les PME elles-mêmes sont souvent confrontées à des contraintes pratiques liées à la planification des effectifs, aux capacités administratives, à l'accès aux programmes de formation, à la gestion du changement et à une communication interne structurée. Ces défis devraient donc être relevés au moyen de mesures de soutien différenciées pour les organisations représentatives et pour les entreprises, en particulier les PME.

Les résultats du projet montrent une forte convergence sur les mécanismes de soutien privilégiés. Les ateliers de formation pratique, les échanges d'expériences, le mentorat, les formations conjointes employeurs-syndicats et l'accès à des conseils ciblés sont systématiquement plus appréciés que les outils purement formels ou abstraits. Les plateformes numériques et l'apprentissage en ligne peuvent jouer un rôle de soutien, mais ils ne peuvent pas se substituer à l'instauration d'une relation de confiance, aux exercices pratiques et à l'apprentissage direct entre pairs. Le renforcement des capacités doit donc être entendu non seulement comme une formation individuelle, mais aussi comme un renforcement institutionnel : un meilleur accès aux données, des observatoires sectoriels, des outils de prévision, un soutien d'experts, des services de médiation et un accès simplifié aux financements européens et nationaux.

Tendances communes et différences nationales

Les données comparatives révèlent à la fois des défis communs et des spécificités nationales. Parmi les tendances communes, on peut citer l'existence formelle mais l'efficacité inégale du dialogue social, l'anticipation insuffisante des changements, les

déficits de capacités des partenaires sociaux, la faible intégration des transitions écologique et numérique dans les programmes de négociation, les difficultés d'accès aux financements, les pénuries de compétences et les préoccupations relatives à la sécurité de l'emploi. Dans tous les pays, le dialogue social est le plus solide lorsqu'il est lié à des problèmes concrets sur le lieu de travail, qu'il est fondé sur la confiance et qu'il s'accompagne d'un accès à l'information, à l'expertise et aux ressources.

Les différences nationales concernent le degré d'institutionnalisation, l'application, la couverture des négociations, la capacité des syndicats, l'engagement des employeurs et la cohérence des politiques. *La Bulgarie* souligne l'importance d'institutionnaliser le dialogue dans la planification de la transformation et d'améliorer l'accès aux financements publics et européens. *La Pologne* montre l'existence de structures de dialogue nationales et régionales, mais aussi les limites créées par une coordination stratégique faible et un soutien insuffisant de la part d'experts. *La Macédoine du Nord* et la *Serbie* illustrent les défis supplémentaires auxquels sont confrontés les pays où les structures de dialogue social, les mécanismes d'application et les ressources syndicales sont plus fragiles, mais où l'alignement sur les objectifs industriels de l'UE peut également créer des opportunités de modernisation institutionnelle.

Dans leur ensemble, les données du SoDi conduisent à une conclusion générale : pour assurer un emploi durable dans le secteur de la métallurgie, il est nécessaire de passer d'une consultation réactive à un dialogue social stratégique, anticipatif et doté de ressources suffisantes. Ce dialogue devrait être intégré à la politique industrielle, à la politique en matière de compétences, à la planification de la transition régionale et aux stratégies de transformation au niveau des entreprises. Sans ce changement, les transitions verte et numérique risquent de renforcer l'insécurité et la fragmentation. Avec ce changement, elles peuvent devenir la base d'une résilience industrielle, d'emplois de qualité et d'une transformation socialement légitime.

Points de vue des partenaires sociaux européens

Le dialogue social au niveau européen dans le secteur de la métallurgie s'articule autour de deux partenaires sociaux représentatifs : le Ceemet, du côté des employeurs, et IndustriAll Europe, du côté des travailleurs. Leurs positions diffèrent dans l'accent qu'elles mettent sur certains aspects, reflétant leurs mandats institutionnels et leurs bases électorales. Néanmoins, les deux organisations reconnaissent que l'avenir du secteur européen de la métallurgie dépend du maintien d'une base industrielle compétitive, du renforcement des compétences, de

l'anticipation des changements et de la garantie que les transitions verte et numérique soient gérables en termes d'emploi.

Point de vue du Ceemet : compétitivité, investissement et employabilité

Le Ceemet aborde la transformation des industries de la métallurgie, de l'ingénierie et des technologies principalement sous l'angle de la compétitivité industrielle, de la capacité d'investissement, de la prévisibilité réglementaire et de l'employabilité. Dans ses déclarations publiques, le Ceemet souligne constamment que les industries européennes de la métallurgie, de l'ingénierie et des technologies subissent de fortes pressions en raison des prix élevés de l'énergie, de la concurrence mondiale, de la complexité de la réglementation, de la volatilité des matières premières et du risque de fuite des investissements. De ce point de vue, l'emploi durable dépend d'abord de la capacité des entreprises à rester compétitives, rentables et capables d'investir en Europe.

Le Ceemet se félicite des initiatives de l'UE qui reconnaissent le rôle central de l'industrie dans la transition verte, notamment les objectifs du pacte industriel vert¹ et de la boussole de la compétitivité², mais souligne que leur succès dépend de leur mise en œuvre. Une énergie abordable et fiable, des procédures d'octroi d'autorisations plus rapides, l'accès au financement, des trajectoires de décarbonation neutres sur le plan technologique, une réduction de la charge administrative et des marchés porteurs plus solides pour les produits industriels propres sont considérés comme des conditions préalables au maintien de la production et de l'emploi en Europe. De ce point de vue, les objectifs de la politique sociale ne peuvent être dissociés de la viabilité économique des entreprises.

En ce qui concerne les compétences, le Ceemet met fortement l'accent sur l'enseignement des STIM, l'enseignement et la formation professionnels, le perfectionnement des compétences, la reconversion professionnelle et l'apprentissage tout au long de la vie³. Il fait valoir que le secteur MET est confronté à de graves pénuries d'ingénieurs, de techniciens, de soudeurs, de spécialistes des TIC et d'autres travailleurs qualifiés. Le Ceemet soutient donc les politiques de l'UE et les politiques nationales qui rendent les systèmes de formation plus adaptés aux besoins de l'industrie, axés sur le marché du travail, plus attractifs pour les jeunes et

¹ Voir : <https://ceemet.org/economy/the-clean-industrial-deal-could-be-the-key-to-competitiveness-its-success-lies-in-implementation/>

² Voir : <https://ceemet.org/competitive-industry/the-competitiveness-compass-industry-welcomes-the-commission-agenda/>

³ Voir ci-dessus

les femmes et plus accessibles pour les PME. Elle souligne également que les financements de l'UE doivent être conviviaux et accessibles dans la pratique, en particulier pour les petites entreprises disposant de capacités administratives limitées.

Le Ceemet considère le dialogue social comme un moyen de soutenir les entreprises compétitives, l'employabilité et l'adaptation au changement, mais n'est pas favorable à des conditionnalités sociales contraignantes supplémentaires, qu'il estime potentiellement lourdes, en particulier pour les PME.

De l'avis du Ceemet, les règles sociales existantes sont suffisantes pour garantir le respect de bonnes conditions de travail. En effet, le respect de l'acquis social de l'UE, de la législation nationale dans le domaine de la politique sociale et des conventions collectives généralement applicables garantit déjà, en premier lieu, l'instauration de bonnes conditions de travail et de salaires équitables. Par conséquent, au lieu d'utiliser la conditionnalité sociale pour ajouter un niveau supplémentaire de réglementation ou de déclaration, l'UE devrait simplifier les procédures et améliorer la mise en œuvre et l'application de l'acquis social existant.

L'approche qu'elle privilégie donne la priorité aux cadres favorables, à la coopération entre les partenaires sociaux, au développement des compétences et à une meilleure réglementation, tout en préservant une flexibilité suffisante pour permettre aux entreprises de s'adapter aux évolutions du marché et aux changements technologiques.

Point de vue d'IndustriAll Europe : emplois de qualité, droits et transition juste

IndustriAll Europe aborde cette même transformation du point de vue des droits des travailleurs, de l'emploi de qualité, de la négociation collective et de la transition juste. Elle reconnaît la nécessité d'un renouveau industriel et d'une décarbonation, mais souligne que la transformation ne peut être considérée comme réussie si elle entraîne de l'insécurité, du travail précaire, des restructurations unilatérales ou un déclin régional⁴. Pour IndustriAll Europe, l'emploi durable nécessite une forte participation des travailleurs avant la prise de décisions, et pas seulement une fois que la restructuration a déjà commencé.

⁴ Voir : https://news.industriall-europe.eu/documents/upload/2021/12/637740437345254856_Adopted%20-%20The%20Fit-for-55%20Package%20-%20Position%20of%20industriAll%20Europe%20-%20EN.pdf

Dans sa position sur la feuille de route pour des emplois de qualité et les initiatives connexes de l'UE⁵, IndustriAll Europe appelle de ses vœux un cadre plus solide, fondé sur les droits. Ses priorités comprennent une feuille de route pour des emplois de qualité juridiquement protégée, une directive sur la transition juste, une conditionnalité sociale obligatoire liée aux financements publics, un renforcement de l'inspection du travail, une couverture plus large des négociations collectives, des droits à la formation rémunérés et gratuits, ainsi qu'un partage équitable des gains de productivité par le biais du dialogue social. Le point de vue syndical accorde donc plus d'importance aux garanties exécutoires qu'à la seule coordination volontaire.

Pour IndustriAll Europe, la transition verte doit stimuler les investissements, préserver et développer les chaînes de valeur industrielles en Europe, créer des emplois de qualité et protéger les travailleurs dans les régions et les secteurs concernés. Elle souligne que le soutien public à la transformation industrielle doit être lié à l'emploi, à la formation, aux négociations collectives et aux engagements sociaux. La décarbonation ne doit pas devenir un mécanisme de réduction des effectifs, d'externalisation ou de dumping social. De même, la numérisation et l'IA devraient faire l'objet d'une information, d'une consultation et d'une négociation, en accordant une attention particulière à la surveillance, à la gestion algorithmique, à la protection des données, à la santé et à la sécurité au travail, à l'intensification du travail et aux compétences.

IndustriAll Europe considère également le dialogue social sectoriel européen comme un instrument politique et industriel. Il ne s'agit pas seulement d'un forum d'échange, mais d'une plateforme par laquelle les syndicats peuvent façonner la politique industrielle de l'UE, les normes en matière d'emploi et la gouvernance de la transition. De ce point de vue, le comité de dialogue social sectoriel pour l'industrie métallurgique devrait être utilisé de manière plus stratégique pour anticiper les restructurations, élaborer des outils communs, influencer les priorités de financement de l'UE et renforcer la capacité de négociation collective dans tous les pays.

Le comité de dialogue social sectoriel pour l'industrie métallurgique

Le Comité de dialogue social sectoriel pour l'industrie métallurgique constitue le cadre institutionnel formel au niveau de l'UE dans lequel le Ceemet et IndustriAll Europe peuvent relever des défis communs. Son programme actuel couvre la transition verte et numérique, la transition juste dans les industries MET, l'intelligence artificielle au

⁵ Voir : <https://news.industrialall-europe.eu/Article/1323>

travail, les politiques en matière de compétences, l'amélioration de la réglementation et le suivi des initiatives conjointes au niveau de l'UE.

Le comité a déjà réalisé ou soutenu des travaux conjoints sur les compétences, l'enseignement et la formation professionnels, l'apprentissage, les STIM, la numérisation et l'IA⁶. Ces initiatives conjointes démontrent que, malgré les divergences entre les employeurs et les syndicats, il est possible d'élaborer des positions communes sur des questions concrètes : l'intelligence en matière de compétences, l'accès à la formation, la coopération avec les prestataires de services éducatifs, le soutien aux PME, les apprentissages de qualité et la nécessité d'anticiper les effets des mutations technologiques et environnementales. Ces résultats devraient être considérés comme la base d'un cadre commun plus large sur l'emploi durable dans les industries MET.

Le terrain d'entente entre le Ceemet et IndustriAll Europe peut être considéré comme important. Tous deux reconnaissent l'importance stratégique du secteur de la métallurgie pour l'Europe ; tous deux s'opposent à la désindustrialisation ; tous deux soulignent la nécessité de développer les compétences, la formation et l'anticipation ; tous deux considèrent que le dialogue social est pertinent pour gérer la transformation ; et tous deux sont favorables à des liens plus étroits entre la politique industrielle, l'éducation et l'emploi. Ce programme commun peut étayer des recommandations politiques au niveau de l'UE axées sur l'investissement, les compétences, la compétitivité, la transition juste et le dialogue social.

Dans le même temps, leurs divergences ne doivent pas être occultées. Un cadre politique équilibré au niveau de l'UE ne devrait donc pas fusionner artificiellement ces points de vue. Au contraire, il devrait identifier les principes sur lesquels les deux parties peuvent coopérer, tout en laissant la possibilité de désaccords négociés sur les instruments. Le rôle de la politique de l'UE devrait être de créer un cadre propice dans lequel la compétitivité et l'emploi de qualité ne sont pas considérés comme des objectifs opposés, mais comme des conditions interdépendantes pour un secteur européen de la métallurgie durable.

⁶ Voir les documents du comité sectoriel de dialogue social pour l'industrie métallurgique ici : <https://news.industriall-europe.eu/p/sd-met-documents> ou ici : <https://ceemet.org/policy-priority/social-dialogue/>

Cadre politique pour un emploi durable dans le secteur de la métallurgie

Un cadre politique pour l'emploi durable dans le secteur européen de la métallurgie doit concilier quatre objectifs qui sont trop souvent traités séparément : la compétitivité industrielle, la décarbonation, l'innovation numérique et l'emploi de qualité. Les données de SoDi montrent que les transitions verte et numérique ne seront pas socialement durables si les conséquences sur l'emploi ne sont prises en compte qu'après la prise de décisions en matière d'investissement, de restructuration ou de technologie. Le cadre proposé ici repose donc sur six **principes** qui se renforcent mutuellement.

Compétitivité industrielle durable

L'emploi durable présuppose une base industrielle viable. L'UE devrait donc soutenir la modernisation de la production de métaux en investissant dans les technologies à faible émission de carbone, les modèles de production circulaires, l'utilisation efficace des ressources, l'électrification, les procédés à base d'hydrogène lorsque cela est possible, le recyclage avancé et les systèmes de production numérisés. La compétitivité industrielle dépend de la capacité à garantir des marges bénéficiaires durables, ce qui est essentiel pour maintenir une production à forte valeur ajoutée, un leadership technologique, des chaînes de valeur résilientes et des emplois de qualité en Europe.

Cela nécessite un accès à une énergie propre abordable et prévisible, des conditions d'investissement stables, une protection contre les fuites de carbone et la concurrence déloyale, ainsi que la création de marchés porteurs pour les métaux européens à faible émission de carbone. La création de tels marchés devrait également être soutenue par l'utilisation stratégique des marchés publics, notamment par l'application de critères environnementaux et sociaux appropriés.

Anticipation et gestion du changement

Les transitions verte et numérique nécessitent une anticipation plus précoce et plus systématique des effets sur l'emploi. Plutôt que de créer de nouveaux systèmes d'alerte précoce sectoriels obligatoires, les politiques de l'UE et les politiques nationales devraient mieux utiliser les sources de données existantes, les observatoires sectoriels, les outils d'intelligence en matière de compétences et les structures de dialogue social pour favoriser une anticipation du changement fondée sur des données probantes. Le cas échéant et si les partenaires sociaux concernés y consentent, ces outils peuvent aider à identifier les risques et les opportunités liés

aux restructurations, aux mutations technologiques, à l'automatisation, aux coûts de la décarbonation, aux prix de l'énergie, aux pénuries de compétences et à l'exposition régionale. Leur utilisation devrait favoriser un débat éclairé entre les organisations d'employeurs, les syndicats et les pouvoirs publics, tout en respectant l'autonomie des partenaires sociaux et en évitant des charges administratives supplémentaires.

Les grands projets de transformation dans le secteur de la métallurgie devraient inclure des évaluations de l'impact sur l'emploi, des évaluations de l'impact sur les compétences et des évaluations de la sécurité et de la santé au travail. Ces évaluations ne doivent pas être de simples exercices administratifs ; elles doivent également être prises en compte, dans la mesure du possible, pour les négociations et la planification de la transition, le cas échéant. L'information et la consultation, conformément aux dispositions de l'UE, aux dispositions nationales et aux dispositions relatives aux négociations collectives, devraient avoir lieu avant que des décisions irréversibles ne soient prises concernant les fermetures, l'automatisation, la délocalisation, la conversion technologique ou les réorganisations majeures du travail. Ce principe est essentiel pour passer d'une gestion de crise réactive à une adaptation industrielle planifiée.

Compétences, requalification et apprentissage tout au long de la vie

La politique en matière de compétences est essentielle à l'emploi durable. Le secteur de la métallurgie est confronté à des pénuries simultanées de compétences techniques traditionnelles, de compétences avancées en ingénierie, de compétences numériques et d'expertise en matière de transition écologique. L'UE devrait donc soutenir les partenariats sectoriels en matière de compétences qui mettent en relation les employeurs, les syndicats, les prestataires de formation professionnelle, les universités, les autorités régionales et les partenaires sociaux au niveau de l'UE.

Les systèmes de formation doivent être plus anticipatifs, plus accessibles et davantage axés sur l'emploi. La priorité devrait être donnée aux compétences numériques, à l'automatisation, à la maîtrise de l'IA, à la production fondée sur les données, aux technologies à faibles émissions de carbone, à la circularité, à la maintenance des équipements de pointe, à la sécurité et à la santé au travail, ainsi qu'à la gestion de la transition. La reconversion et le perfectionnement professionnels devraient être accessibles non seulement aux travailleurs hautement qualifiés, mais aussi aux travailleurs exerçant des professions routinières, vieillissantes ou à forte intensité d'émissions, qui sont les plus exposés aux restructurations. Le congé de formation rémunéré peut constituer un outil efficace pour stimuler la formation, l'emploi de qualité et des taux plus élevés de transition d'un emploi à un autre lorsqu'il

est négocié par les partenaires sociaux et aligné sur les besoins organisationnels des entreprises.

Emplois et conditions de travail de qualité

L'emploi durable doit être compris d'un point de vue qualitatif. Il ne suffit pas de préserver les emplois s'ils deviennent précaires, mal rémunérés, dangereux ou privés de représentation. Par conséquent, la politique industrielle de l'UE devrait, dans la mesure du possible, tenir compte de l'importance de maintenir des emplois de qualité dans ses stratégies de transformation, ses instruments de financement et son suivi sectoriel. À cet égard, nous soulignons que, sans entreprises compétitives, les industries MET ne peuvent pas offrir des emplois de qualité garantissant la stabilité de l'emploi, des salaires adéquats, la sécurité et la santé au travail, l'accès à la formation, un temps de travail prévisible, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la non-discrimination et une participation significative des travailleurs, conformément aux réglementations européennes et nationales et aux dispositions des conventions collectives.

Les critères d'emploi de qualité doivent couvrir non seulement les travailleurs directement employés par les entreprises qui procèdent à la transformation industrielle, mais aussi les travailleurs des sous-traitants, des fournisseurs, des agences de travail intérimaire et des autres opérateurs économiques impliqués dans les chaînes de production et d'approvisionnement concernées.

L'introduction de nouvelles technologies devrait améliorer les conditions de travail, et non les détériorer. L'automatisation et les outils numériques peuvent réduire la charge physique et améliorer la sécurité, mais ils peuvent aussi intensifier le travail, étendre la surveillance ou introduire une gestion algorithmique sans garanties adéquates. Les processus de production écologiques peuvent réduire les risques environnementaux, mais ils peuvent aussi créer de nouveaux risques professionnels. C'est pourquoi la sécurité au travail doit faire l'objet d'une évaluation continue, les partenaires sociaux étant associés à la conception et au suivi des changements sur le lieu de travail. Au niveau sectoriel européen, cette évaluation devrait être étayée par des lignes directrices communes élaborées par les partenaires sociaux pour l'identification et la gestion des risques émergents en matière de sécurité et de santé au travail.

Un dialogue social renforcé et plus stratégique

Nous devons tenir compte du fait que les partenaires sociaux européens et nationaux sont des partenaires sociaux autonomes. Ils décident eux-mêmes de leurs programmes de travail, des sujets à aborder, des négociations éventuelles et des

accords qu'ils pourraient chercher à conclure, le cas échéant, etc. Les décideurs politiques doivent donc veiller à ne pas empiéter sur l'autonomie des partenaires sociaux.

Au niveau de l'UE, le Ceemet et IndustriAll Europe devraient être systématiquement associés aux discussions sur la mise en œuvre du pacte industriel vert et du plan d'action pour l'acier et les métaux. Ils sont déjà impliqués dans la trajectoire de transition pour les secteurs européens des métaux et ont été consultés sur la feuille de route pour des emplois de qualité.

Aux niveaux national et de l'entreprise, les partenaires sociaux devraient être associés à la planification de la transition, aux processus de restructuration, aux stratégies de formation et aux changements technologiques. Des recommandations pourraient être élaborées, dans la mesure du possible, sur la transition juste, l'anticipation des compétences, l'évaluation de l'impact sur l'emploi et la participation des travailleurs aux projets de décarbonation. L'apprentissage par les pairs entre les pays, les régions et les entreprises devrait être encouragé, en particulier lorsque le dialogue social est faible ou fragmenté. Un dialogue social renforcé n'est pas seulement un objectif social ; c'est aussi une condition de la légitimité, de la confiance et de la mise en œuvre efficace de la transformation industrielle.

Financement équitable

Les instruments de financement de l'UE et nationaux devraient être mobilisés pour soutenir l'emploi durable dans le secteur de la métallurgie. Le Fonds pour une transition juste, le FSE+, le Fonds pour l'innovation, InvestEU et les instruments connexes peuvent financer les investissements industriels, la formation, la reconversion professionnelle, l'adaptation régionale, le renforcement des capacités des partenaires sociaux et l'innovation. Cependant, l'accès au financement devrait être simplifié, en particulier pour les PME et les organisations de partenaires sociaux disposant de ressources administratives limitées.

Il convient de souligner que les investissements verts et numériques sont réalisés par les employeurs, qui sont donc les principaux acteurs responsables des décisions d'investissement, de la mise en œuvre des nouvelles technologies et de la fourniture des formations pertinentes pour garantir que les travailleurs acquièrent les compétences nécessaires pour utiliser les technologies introduites.

Ensemble, ces six principes définissent l'emploi durable comme une dimension centrale de la transformation industrielle européenne. L'objectif n'est pas d'imposer un modèle uniforme à tous les États membres ou à toutes les entreprises, mais de formuler des recommandations qui favorisent une industrie compétitive, l'anticipation des changements, des travailleurs qualifiés, des conditions de travail adéquates, un dialogue social stratégique et un financement équitable. De telles recommandations peuvent contribuer à garantir que le secteur de la métallurgie reste non seulement résilient sur le plan économique et avancé sur le plan technologique, mais aussi légitime sur le plan social et durable sur le plan de l'emploi.

Recommandations

La mise en œuvre de l'emploi durable dans le secteur européen de la métallurgie nécessite une action coordonnée à trois niveaux : les institutions de l'UE et les politiques au niveau de l'UE ; les partenaires sociaux sectoriels européens ; et les organisations nationales et sectorielles d'employeurs et de travailleurs. Les recommandations ci-dessous traduisent le cadre politique en priorités opérationnelles, tout en respectant la diversité des systèmes nationaux de relations professionnelles et les mandats distincts des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Recommandations à l'intention des institutions de l'UE et des politiques de l'UE en matière d'écologisation et de numérisation

Les institutions de l'UE doivent veiller à ce que la transformation écologique et numérique du secteur de la métallurgie soit gérée dans le cadre d'un programme intégré portant sur l'industrie, l'emploi et le dialogue social. Les politiques de décarbonation, de numérisation et de compétitivité devraient prendre en compte les défis potentiels liés à l'emploi, les dispositions en matière de compétences et les mécanismes de participation des travailleurs et des employeurs. Cela nécessite une coordination renforcée entre la politique industrielle, la politique climatique, la politique numérique, la politique de l'emploi, le développement régional et la formation professionnelle.

Premièrement, **les initiatives de l'UE** telles que le pacte industriel vert, le plan d'action européen pour l'acier et les métaux, la trajectoire de transition pour les secteurs européens des métaux, la loi sur l'industrie « zéro émission nette » et la feuille de route pour des emplois de qualité **devraient être mises en œuvre de manière cohérente et coordonnée**. Leur objectif commun devrait être de

préserver et de moderniser la capacité industrielle européenne, tout en veillant à ce que la transformation génère des emplois de qualité plutôt que de l'insécurité, de la fragmentation ou un déclin régional. Les évaluations de l'impact sur l'emploi devraient devenir un élément régulier des grandes initiatives de l'UE concernant les industries à forte intensité énergétique et technologique.

Deuxièmement, les politiques de l'UE devraient favoriser une meilleure anticipation des défis liés à l'emploi, aux compétences et aux conditions de travail dans le cadre des transitions verte et numérique, tout en respectant la répartition des compétences entre les institutions de l'UE, les autorités nationales et les partenaires sociaux. Plutôt que d'attribuer un rôle de suivi sectoriel à la Commission européenne, l'UE devrait mieux exploiter les données existantes produites par des organismes tels qu'Eurofound, le Cedefop et l'EU-OSHA, ainsi que les données nationales pertinentes, les observatoires sectoriels et les outils d'intelligence en matière de compétences. Des questions telles que les trajectoires de décarbonation, l'automatisation, l'utilisation de l'IA au travail, les transitions professionnelles, les besoins en formation, les pénuries de compétences et les risques pour la sécurité et la santé au travail devraient être traitées en premier lieu par les autorités nationales compétentes, y compris les inspections du travail en ce qui concerne l'application de la législation, et par les structures de dialogue social établies. Le cas échéant et si les partenaires sociaux en conviennent, les données disponibles peuvent éclairer les discussions au sein du comité de dialogue social sectoriel pour l'industrie métallurgique, les négociations collectives, la planification sectorielle et la consultation au niveau de l'entreprise, sans créer d'obligations supplémentaires en matière de rapports ni interférer avec l'autonomie des partenaires sociaux.

Troisièmement, **l'UE devrait veiller à ce que le soutien à la décarbonation soit lié à la résilience industrielle et à celle de l'emploi.** Les instruments visant à réduire les coûts énergétiques, à soutenir l'hydrogène, l'électrification, la circularité, la production neutre en carbone et le déploiement des technologies propres devraient être accompagnés de plans de transition couvrant les compétences, l'adaptation de la main-d'œuvre et le dialogue social. Le soutien public devrait non seulement réduire le risque d'investissement pour les entreprises, mais aussi contribuer à la préservation et à la modernisation de l'emploi en Europe.

Plus précisément, une part définie des recettes générées par les systèmes SEQE et SEQE 2 devrait être affectée au niveau national aux politiques de décarbonation, y compris aux mesures liées à l'emploi, plutôt qu'aux budgets généraux de l'État. Des informations complètes sur l'utilisation de ces fonds devraient également être fournies aux partenaires sociaux concernés aux niveaux national et sectoriel, y compris aux partenaires sociaux du secteur de la métallurgie.

Quatrièmement, les **financements de l'UE devraient être plus accessibles et davantage axés sur l'emploi**. Le Fonds pour une transition juste, le FSE+, le Fonds pour l'innovation, InvestEU et les instruments connexes devraient être mieux coordonnés afin que les investissements technologiques, la transition régionale, la reconversion professionnelle et le renforcement des capacités des partenaires sociaux puissent être combinés au sein d'un cadre stratégique unique. Des fenêtres de financement dédiées devraient soutenir les partenariats sectoriels pour les compétences, les fonds de formation à la transition, les projets conjoints entre employeurs et syndicats, les services de conseil aux PME et les plateformes régionales de transition industrielle. Les procédures administratives devraient être simplifiées, en particulier pour les PME et les organisations de partenaires sociaux, tout en préservant la transparence et la responsabilité dans l'utilisation des ressources publiques.

Cinquièmement, **les politiques de l'UE devraient s'appuyer sur la garantie de compétences en cours d'élaboration par la Commission européenne**. Les travailleurs touchés par la décarbonation, l'automatisation, la numérisation ou la restructuration devraient avoir accès à une formation de haute qualité axée sur le marché du travail et débouchant sur de réels parcours d'emploi. Cette garantie devrait donner la priorité aux travailleurs exerçant des professions à forte intensité d'émissions, routinières, physiquement exigeantes ou vulnérables, ainsi qu'aux travailleurs âgés, aux femmes, aux migrants et aux travailleurs des PME, qui devraient bénéficier d'un soutien pour mettre en œuvre des initiatives de qualification appropriées.

Dans le même temps, les initiatives en matière de compétences devraient répondre aux besoins des employeurs en techniciens, ingénieurs, spécialistes de la maintenance, spécialistes de l'IA et des données, soudeurs, électriciens et travailleurs qualifiés dans les domaines de la production à faible émission de carbone, de la circularité et de la fabrication avancée. Les partenaires sociaux du secteur de la métallurgie et les acteurs nationaux concernés devraient être encouragés à s'impliquer dans cette initiative et dans les résultats des projets connexes financés par l'UE, y compris ceux qui se concentrent sur des secteurs industriels spécifiques. Cela contribuerait à garantir que les futures mesures en matière de compétences soient pertinentes pour les industries MET et reflètent à la fois les besoins des travailleurs en matière d'employabilité et la demande des entreprises en main-d'œuvre qualifiée.

Sixièmement, la **politique numérique de l'UE devrait aborder la dimension « lieu de travail » de l'automatisation, de l'IA et de la production fondée sur les données**. La numérisation doit être encouragée en tant que moyen d'améliorer

la productivité, la qualité, l'efficacité énergétique et la sécurité, mais elle ne doit pas conduire à une gestion algorithmique opaque, à une surveillance excessive, à une intensification du travail ou à l'exclusion des travailleurs de la prise de décision technologique.

Septièmement, **l'UE devrait renforcer la circularité et la résilience des ressources en tant que politiques de l'emploi.** Le recyclage des déchets, les matières premières secondaires, la réparation, la remise à neuf et les modèles de production circulaires peuvent réduire les émissions et la dépendance aux matières premières tout en créant des emplois industriels régionaux. La politique de l'UE en matière d'économie circulaire devrait donc soutenir non seulement les objectifs environnementaux, mais aussi les compétences, la sécurité au travail, la négociation collective et les stratégies régionales pour l'emploi dans les chaînes de valeur du recyclage et de la production de métaux à faible émission de carbone.

Enfin, **les institutions de l'UE devraient renforcer le rôle du Comité de dialogue social sectoriel pour l'industrie métallurgique, en respectant toujours l'autonomie des partenaires sociaux.** Le Ceemet et IndustriAll Europe devraient être consultés sur les initiatives de l'UE ayant une incidence sur le lieu de travail dans notre secteur.

Recommandations conjointes pour le Ceemet et IndustriAll Europe

Les recommandations suivantes sont proposées en tant que domaines possibles de réflexion et de coopération conjointes entre le Ceemet et IndustriAll Europe, dans le plein respect de leur autonomie en tant que partenaires sociaux européens et de leur droit de déterminer, en concertation avec leurs membres, leurs programmes de travail, leurs priorités, les sujets de discussion et tout accord qu'ils pourraient décider de conclure.

Le Ceemet et IndustriAll Europe devraient utiliser leur espace institutionnel commun pour discuter de la manière de créer et de maintenir des emplois de qualité dans les industries de la métallurgie, de l'ingénierie et des technologies, en identifiant des principes communs tels que la préservation de la capacité industrielle en Europe, la prévention de la désindustrialisation, le renforcement des compétences, l'anticipation du changement, le soutien à l'emploi de qualité, l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail, et la garantie d'un dialogue social constructif ainsi que de la compétitivité des entreprises MET.

Le **renforcement des capacités** devrait constituer une priorité commune. Le Ceemet et IndustriAll Europe devraient promouvoir conjointement des modules de formation destinés aux partenaires sociaux nationaux sur la politique industrielle de l'UE, la décarbonation, la numérisation, l'IA au travail, les instruments de financement et l'anticipation des compétences. Une attention particulière devrait être accordée aux pays et aux secteurs où les structures de dialogue social sont plus faibles, ainsi qu'aux PME, où les capacités institutionnelles sont souvent limitées.

En outre, l'**apprentissage entre pairs** devrait constituer une priorité commune. Les partenaires sociaux devraient recueillir et diffuser des exemples de pratiques efficaces au niveau des entreprises et des secteurs, notamment en matière de restructuration négociée, de fonds de formation, de cartographie conjointe des compétences, de mesures de SST liées aux nouvelles technologies et de coopération avec les prestataires de formation professionnelle. Ces exemples doivent être présentés comme des modèles adaptables, et non comme des solutions uniformes.

Le Ceemet et IndustriAll Europe devraient continuer à apporter une contribution coordonnée aux débats de l'UE, notamment sur la trajectoire de transition pour l'écosystème de la mobilité. Lorsqu'il existe un terrain d'entente, il convient d'adopter des positions communes afin d'accroître l'influence du dialogue social sectoriel sur l'élaboration des politiques de l'UE.

Un autre domaine possible de coopération de fond pourrait être l'échange régulier, au sein du comité de dialogue social sectoriel et sous réserve des programmes de travail autonomes du Ceemet et d'IndustriAll Europe, sur la manière dont la transition écologique et numérique affecte l'organisation du travail, les besoins en compétences, la sécurité et la santé au travail et l'adaptation de l'emploi dans les industries MET. Ces échanges pourraient porter sur des questions pratiques se posant dans les entreprises et les secteurs, notamment l'anticipation des besoins en compétences, l'accès à la formation, l'introduction responsable d'outils numériques et fondés sur l'IA, l'adaptation aux processus de production à faibles émissions de carbone et, le cas échéant, la gestion des restructurations. L'objectif ne serait pas de mettre en place un nouveau mécanisme de suivi ni de prescrire des modèles de transition uniformes, mais d'identifier les défis communs, de recueillir l'expérience pratique des membres et, lorsqu'il existe un terrain d'entente, de traduire cela en messages communs, en points de référence non contraignants ou en contributions aux débats politiques de l'UE.

Recommandations à l'intention des organisations de travailleurs et d'employeurs aux niveaux national et sectoriel

Les syndicats et les organisations d'employeurs nationaux et sectoriels devraient traduire les priorités au niveau de l'UE en pratiques concrètes en matière de relations professionnelles.

La première priorité est de **passer d'une consultation réactive à un dialogue anticipatif**. Conformément aux réglementations nationales et aux dispositions relatives aux négociations collectives, les partenaires sociaux devraient chercher, dans la mesure du possible, à obtenir un accès régulier aux informations concernant les plans d'investissement, les risques de restructuration, les stratégies énergétiques et de décarbonation, les projets de numérisation, les besoins en compétences et les incidences sur l'emploi.

Deuxièmement, **les organisations nationales et sectorielles devraient renforcer leur capacité d'analyse**. Les syndicats ont besoin de renforcer leur expertise en matière de politique industrielle, de réglementation climatique, de technologies numériques, de financement des entreprises, de prévision de l'emploi et de sécurité au travail. Les organisations d'employeurs, en particulier celles qui représentent les PME, ont besoin d'un soutien en matière de planification des effectifs, de stratégies de formation, d'accès aux financements publics, de communication avec les travailleurs et de numérisation responsable. Un soutien conjoint d'experts, des bases de données sectorielles et des outils de diagnostic partagés pourraient réduire l'asymétrie de l'information et améliorer la qualité du dialogue.

Troisièmement, les **partenaires sociaux devraient accorder la priorité aux compétences**. Les politiques en matière de compétences doivent être liées à de réels parcours d'emploi et ne pas se limiter à une sensibilisation générale.

Quatrièmement, **les organisations nationales et sectorielles devraient tenir compte de l'importance de créer et de maintenir des emplois de qualité dans le cadre des processus de transformation**. Ceci est particulièrement important lorsque les nouvelles technologies modifient l'organisation du travail ou lorsque la décarbonation crée une pression en faveur de la restructuration.

Enfin, les **partenaires sociaux nationaux et sectoriels devraient utiliser plus activement les plateformes au niveau de l'UE**. La participation au comité de dialogue social sectoriel, aux projets européens, aux réseaux d'apprentissage entre pairs et aux initiatives de renforcement des capacités financées par l'UE peut



contribuer au transfert de connaissances entre les pays et au renforcement des systèmes de dialogue les plus faibles. L'emploi durable dans le secteur de la métallurgie dépendra en fin de compte de la transposition des priorités européennes dans les institutions nationales, les accords sectoriels et les pratiques au niveau du lieu de travail.



Supporting the Implementation of the
European Industrial Deal with Strengthened
Social Dialogue in European Metal Sector.



MAŁOPOLSKI
ZWIAZEK
PRACODAWCÓW
LEWIATAN



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.