



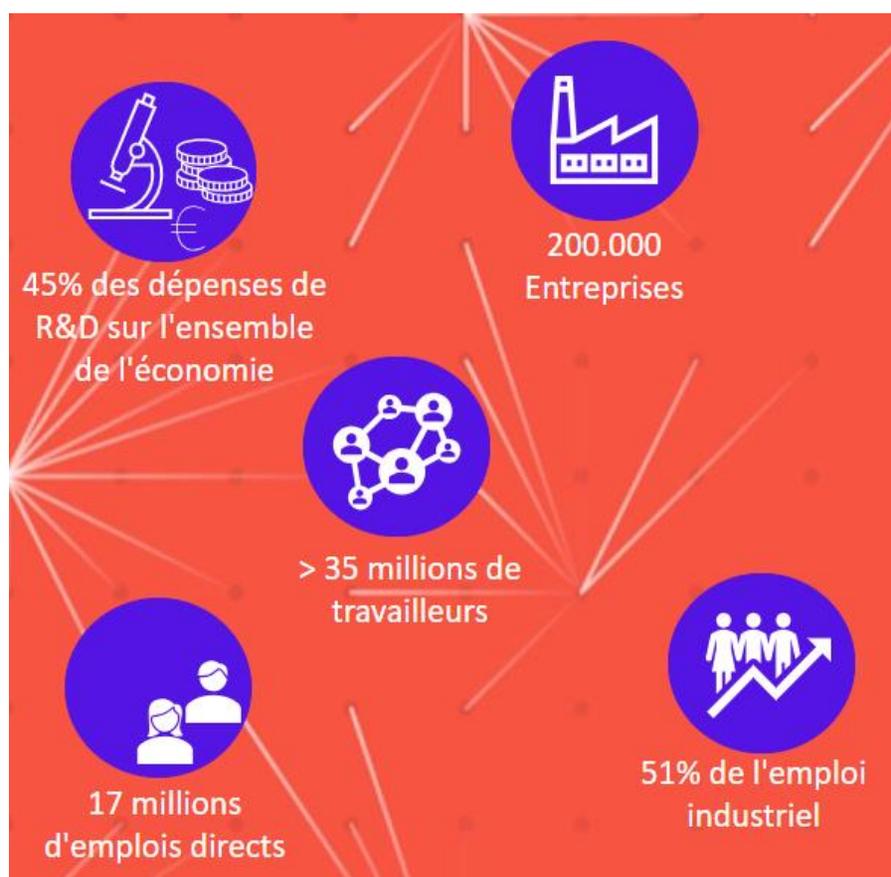
**Pour une industrie plus
compétitive dans une Europe
plus forte :
le point de vue du Ceemet**

ceemet European Tech &
Industry Employers

- 200.000 entreprises
- 35 millions d'emplois directs et indirects
- Partenaire social européen

À propos du Ceemet

- ❖ Le Ceemet est l'organisation patronale européenne qui représente les intérêts des industries métallurgiques et technologiques, avec une attention particulière portée sur les questions relatives à l'emploi, aux affaires sociales, aux relations sociales, à la santé et à la sécurité, ainsi qu'à l'éducation et à la formation.
- ❖ Les membres du Ceemet sont des fédérations nationales d'employeurs, basées dans 20 pays, en Europe et ailleurs. Elles représentent plus de 200 000 entreprises membres, dont une grande majorité de PME.
- ❖ Les membres du Ceemet fournissent des emplois directs et indirects à 35 millions de personnes et couvrent tous les produits des secteurs industriels de la métallurgie et des industries technologiques, détaillés ci-dessous. Ensemble, ces entreprises constituent le plus grand secteur industriel d'Europe, tant en termes d'emploi que de valeur ajoutée, et sont donc essentielles pour assurer la prospérité économique de l'Europe.





Un mot de notre président

Dans la perspective des prochaines élections au Parlement européen et de la désignation du nouveau collège des commissaires européens, le Ceemet saisit cette occasion pour se présenter aux nouveaux députés et commissaires et, à nouveau, auprès de ses anciens alliés et amis.

Ce document présente notre vision des points clés du développement d'une industrie compétitive en Europe, au service de l'Europe. En tant que colonne vertébrale des économies et des sociétés de l'Union européenne, nous sommes impatients de collaborer avec tous les décideurs politiques au cours des prochaines années afin de construire un avenir meilleur et plus prometteur pour nos industries européennes.

Rainer LUDWIG
Président du Ceemet



Sommaire

	Introduction	p.5
1	Vers une mobilité du travail sans obstacle au sein du marché intérieur	p.6
2	Adopter une réglementation adaptée dans le plein respect des traités de l'UE	p.9
3	Fournir une main-d'œuvre hautement qualifiée	p.17
4	Donner un rôle clé aux partenaires sociaux	p.21
	Conclusion	p.24
	Points clés	p.25

Introduction

Les industries métallurgiques et technologiques européennes, que le Ceemet représente, sont un moteur de création d'emplois, offrant aux 17,1 millions d'Européens qu'elles emploient de bonnes conditions de travail, une progression de carrière de qualité et le développement de compétences valorisantes. Elles constituent la colonne vertébrale de l'économie européenne, contribuant à près de 2 480 milliards d'euros d'exportations et à environ 45 % des dépenses de R&D de l'économie. Toutefois, les entreprises de l'industrie métallurgique et technologiques ont dû faire face à des défis sans précédent au cours des cinq dernières années, soit depuis le début du dernier mandat du Parlement européen et de la Commission.

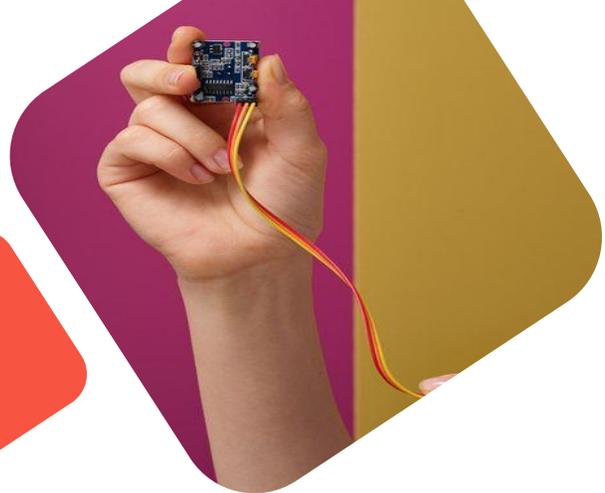
Avant ce dernier mandat, les entreprises connaissaient déjà des taux de vacances d'emploi très élevés et un manque de compétitivité par rapport à leurs concurrents internationaux. Cependant, depuis 2020, nos industries ont dû faire face à un ensemble de défis exceptionnels qui ont rendu la situation encore plus précaire. Ces défis se sont traduits par autant de limitations de production, allant jusqu'à l'arrêt complet des chaînes d'approvisionnement, ce qui a eu un effet durable sur notre compétitivité. Par la suite, nous avons assisté au début de la guerre en Ukraine, ainsi qu'à la terrible crise humanitaire qu'elle a déclenchée. Cette agression injustifiée sur le continent européen a encore aggravé les défis auxquels sont confrontées les chaînes d'approvisionnement et nous avons été exposés à des menaces sur l'approvisionnement en énergie. Nombre de ces facteurs ont entraîné une inflation galopante et un ralentissement économique qui continue d'affecter nos industries.

Aujourd'hui, l'un des piliers de l'économie mondiale, le libre-échange mondial, est remis en question dans certaines régions du monde. Nous opérons actuellement dans un environnement industriel où nous constatons d'énormes pressions internationales et une course aux subventions pour les industries. Cela se produit à un moment où notre secteur se prépare à continuer à mettre en œuvre la double transition, sans doute l'un des changements les plus profonds que l'industrie ait eu à entreprendre de mémoire d'homme. Par conséquent, l'objectif poursuivi par la législation doit être modifié – nous avons déjà une norme sociale triple A – nous devons nous concentrer clairement sur la compétitivité, tout en ralentissant d'urgence l'agenda législatif au niveau de l'UE. La politique sociale doit revenir à l'essentiel et la législation intervenir là elle apporte réellement quelque chose de plus.

Les entreprises opèrent sur un marché du travail particulièrement tendu, ce qui crée des goulets d'étranglement supplémentaires en matière de production. En effet, les entreprises des industries métallurgiques et technologiques sont aujourd'hui confrontées à une aggravation croissante des pénuries de main-d'œuvre dues à une combinaison de facteurs économiques et structurels, dont la situation démographique et les changements récents sur le marché du travail. Les pénuries de main-d'œuvre constituent aujourd'hui le défi numéro un pour nos entreprises et entravent de plus en plus la compétitivité des entreprises des industries métallurgiques et technologiques ainsi que leur capacité à innover et à créer des emplois de qualité.

Nous devons continuer de poursuivre la voie vers la prospérité et, à cette fin, les propositions de l'UE doivent viser à faire de l'Europe la région la plus compétitive du monde. Nous pensons qu'il est nécessaire de remettre l'accent sur les fondements de l'Union européenne : les quatre libertés, la coopération économique et la compétitivité.





Vers une mobilité du travail sans obstacle au sein du marché intérieur

a. Approfondir le marché unique

L'établissement de la libre circulation des biens, des services, des capitaux et des personnes – le marché intérieur de l'UE – a été l'une des plus grandes réussites de l'intégration économique à l'ère moderne et continue d'être l'une des plus grandes réussites de l'UE. Cependant, nous ne devons pas nous reposer sur nos lauriers et cette réalisation européenne majeure ne doit pas être considérée comme acquise. Nous devons, au contraire, la renforcer et, surtout, la protéger.

Les entreprises européennes des industries métallurgiques et technologiques sont profondément ancrées dans le marché intérieur, en produisant des biens de haute technologie et en fournissant les services complémentaires de ceux-ci. Par conséquent, la mobilité, sans entrave, de la main-d'œuvre au sein du marché unique est cruciale pour ces entreprises. Néanmoins, nous constatons que de sérieux obstacles subsistent, voire s'aggravent, en ce qui concerne la libre circulation des travailleurs. La libre circulation des services, le droit de fournir des services dans un pays mais aussi d'en recevoir d'un autre pays, est la base d'une économie européenne solide.

Le marché intérieur, qui a fêté ses 30 ans en 2023, présente de nombreux avantages. Il ouvre de nouvelles perspectives aux entreprises en leur donnant accès à la plus grande zone de marché unique au monde et, par extension, il offre un plus grand choix aux consommateurs. Toutefois, la Commission européenne doit poursuivre son action pour le développer davantage.

Dès 2011, la Commission a présenté l'Acte pour le marché unique. Dans le sillage de la crise de 2008/2009, cet instrument a exploité le potentiel du marché intérieur pour générer de la croissance économique et de l'emploi. De nouvelles initiatives, telles que l'instrument d'urgence pour le marché unique, renforcent le marché intérieur lorsque des situations critiques apparaissent, comme la pandémie de COVID-19 et l'invasion de l'Ukraine par la Russie.

Un marché unique fonctionnel continuera à fournir les emplois et la croissance du PIB auxquels nous sommes habitués en Europe, et continuera donc à faire vivre l'Europe sociale sur laquelle nos économies ont été créées. Par conséquent, la volonté de tous les acteurs concernés de faire en sorte que le marché unique fonctionne réellement pour nos économies européennes doit être manifeste.

b. Assurer la libre circulation des travailleurs et des services

Dans le cadre du modèle économique actuel, dont les piliers ont été établis après la fin de la Seconde Guerre mondiale, les chaînes d'approvisionnement et de valeur transfrontalières sont devenues le mode normal de fonctionnement et de création de valeur de l'industrie. Les avantages sont multiples : non seulement l'industrie peut créer des centres de spécialisation à différents endroits, ce qui permet de réaliser des gains d'efficacité, mais elle peut également répartir la croissance de l'emploi et du PIB sur une zone plus vaste, ce qui est bénéfique pour la société. Des biens de tous types et de tous niveaux de complexité sont importants pour le bon fonctionnement d'une chaîne d'approvisionnement et, par conséquent, la mobilité libre et sans obstacle de la main-d'œuvre est fondamentale pour que les entreprises des industries métallurgiques et technologiques puissent également fournir les services requis pour que ces chaînes, parfaitement réglées, continuent de fonctionner.

Ce modèle économique est mis à mal en l'absence d'une mobilité fluide de la main-d'œuvre, d'où l'importance vitale de ce point pour les entreprises des industries métallurgiques et technologiques. Les bénéfices de la mobilité ne reposent pas uniquement sur les entreprises. Les travailleurs bénéficient également de la possibilité d'avoir des opportunités d'emploi dans d'autres pays et de développer et d'acquérir de nouvelles compétences. Il s'agit d'une situation gagnant-gagnant pour tous.

Toutefois, dans la pratique, de nombreuses entreprises des industries métallurgiques et technologiques sont confrontées à une lourde charge réglementaire lorsqu'elles envoient leurs salariés dans l'ensemble de l'UE. En 2024, cela ne peut plus être le cas. Nous devons avoir un espace européen de la mobilité du travail qui la facilite activement et améliore l'accès à l'information sur les droits et les obligations liés à la mobilité du travail et au détachement. Nous appelons donc les institutions européennes à tenir la promesse du marché unique en actualisant la législation européenne afin d'éliminer les derniers obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre dans l'UE et de réduire la charge administrative à laquelle les entreprises des industries métallurgiques et technologiques qui détachent des travailleurs dans d'autres États membres sont encore confrontées en vertu de la législation européenne actuelle.

De nombreuses entreprises des industries métallurgiques et technologiques implantées dans l'UE envoient leurs salariés dans d'autres États membres de l'UE afin de fournir des services liés aux biens qu'elles produisent, tels que l'installation ou la réparation de ces biens. Ces déplacements de courte durée au sein du marché unique peuvent être assez fréquents, mais ne durent généralement qu'un certain nombre de jours. Ces courtes missions à l'étranger, qu'il s'agisse de voyages d'affaires ou de courts déplacements pour fournir un service, ne sont pas des détachements problématiques. Toutefois, en application de la législation européenne relative à la coordination des régimes de Sécurité sociale, ceux-ci doivent être notifiés aux autorités compétentes avant la mission de travail à l'étranger. Cela crée une charge administrative inutile et importante. Le Ceemet estime donc qu'il est vraiment nécessaire d'exempter de l'obligation de notification préalable les voyages d'affaires ainsi que les activités à l'étranger qui ne durent qu'un nombre limité de jours.

En outre, en raison de la complexité établie par la directive de 2018 sur le détachement des travailleurs, il est devenu de plus en plus difficile pour les entreprises de déterminer le salaire exact applicable aux travailleurs détachés ainsi que les autres éléments constitutifs de la rémunération. De même, en ce qui concerne les conditions d'emploi, il n'est pas toujours possible pour les entreprises étrangères de savoir quelles sont les conventions collectives applicables aux travailleurs détachés et les entreprises n'ont, en principe, pas connaissance du système de droit du travail applicable dans l'État membre d'accueil. Les entreprises des industries métallurgiques et technologiques ont besoin d'une législation simple à mettre en œuvre, offrant une sécurité juridique et applicable en pratique.



c. Faciliter la digitalisation au service de la mobilité du travail au sein de l'UE

Nous vivons dans un monde où la digitalisation est devenue la norme dans presque tous les aspects de notre vie, tant professionnels que privés. Elle doit donc également être mise au service de la libre circulation des travailleurs au sein de l'UE. La digitalisation des échanges de données entre les États membres pourrait permettre d'appliquer correctement les règles de l'UE tout en facilitant la libre circulation des travailleurs.



Dans ce contexte, la mise en œuvre complète du projet d'échange électronique d'informations sur la Sécurité sociale (EESSI) pourrait être une solution. Cela permettrait un échange plus efficace et plus uniforme entre les administrations de tous les États membres.

Par ailleurs, s'il est correctement organisé, le Passeport européen de Sécurité sociale (ESSPASS) pourrait renforcer la sécurité juridique pour les travailleurs et les entreprises. Il permettrait d'assurer une mobilité juste et une protection efficace, la portabilité des droits de Sécurité sociale, la traçabilité et l'application des droits des travailleurs. En outre, il pourrait favoriser une concurrence loyale et garantir des conditions de concurrence équitables pour les entreprises.

L'ESSPASS devrait venir en complément des numéros de sécurité sociale et de la réglementation nationale. Il devrait également faciliter l'EESSI afin d'améliorer la coordination et l'échange d'informations entre les autorités nationales compétentes et permettre une vérification rapide et précise du statut des assurés sociaux. Les individus et les autorités disposeraient ainsi d'un mécanisme de contrôle leur permettant de vérifier facilement l'affiliation et les cotisations.

Le Ceemet soutient les deux outils digitaux suivants :

- **eDéclaration**

Chaque jour, des milliers de travailleurs européens effectuent des missions transfrontalières pour de multiples raisons, telles que des réunions commerciales, des travaux de maintenance ou la participation à des foires, salons professionnels ou des conférences. Comme indiqué plus haut, la libre circulation des travailleurs et la libre prestation de services sont deux des quatre libertés fondamentales de l'UE et sont indispensables à la réussite des entreprises européennes.

Il existe actuellement un ensemble disparate de réglementations nationales à respecter en cas de détachement, de déplacements de courte durée de salariés ou de voyages d'affaires dans d'autres pays de l'UE. Cela complique considérablement la réalisation de ces activités. C'est pourquoi nous soutenons fermement l'initiative de la Commission européenne visant à créer une déclaration électronique afin d'uniformiser et de simplifier les obligations de déclaration pour les détachements au sein de l'Union européenne. Pour que cette initiative soit couronnée de succès, nous appelons les États membres à s'associer au projet et à commencer à mettre en œuvre la déclaration électronique au niveau national.

- **Sites web nationaux uniques**

Les informations fournies doivent être adaptées aux besoins de tous les travailleurs et de tous les employeurs afin de les sensibiliser et d'améliorer le respect de la législation. L'un des moyens d'y parvenir consiste à utiliser la même structure sur chaque site web national, tout en soulignant les spécificités de chaque système national. Cela améliorera leur convivialité et aidera à la fois les travailleurs et les employeurs. Un parcours client devrait être utilisé pour examiner les sites web nationaux, en commençant par utiliser et analyser le même modèle de questionnaire pour les visiteurs de ces sites.



Adopter une réglementation adaptée aux objectifs recherchés dans le plein respect des traités de l'UE

2

a. Rester dans le cadre des compétences de l'UE lorsqu'il s'agit de légiférer

➤ Respecter la subsidiarité et la proportionnalité

Les principes de subsidiarité et de proportionnalité sont deux des principes fondateurs de la législation européenne et font partie des principes fondamentaux des traités de l'UE. Pourtant, en tant qu'employeurs de la métallurgie, nous observons fréquemment que les législateurs de l'UE non seulement violent le principe de subsidiarité, mais interviennent dans des domaines pour lesquels ils n'ont que peu ou pas de compétences en application des traités de l'UE. La politique sociale a un rôle particulier, qui est clairement défini dans les traités. Il y est formellement précisé que l'UE ne peut pas légiférer dans les domaines des salaires, du droit d'association, du droit de grève ou du droit d'imposer des lock-out.

Il est primordial de s'assurer que la réglementation de l'UE, et surtout sa mise en œuvre au niveau national, sont examinées conformément à ces principes. Conformément au principe de subsidiarité, l'UE ne devrait agir dans des domaines où elle n'a pas de compétence exclusive que si les objectifs de l'action proposée ne peuvent pas être atteints de manière adéquate par les États

membres. En outre, pour déterminer si une législation communautaire est nécessaire et proportionnée, il est essentiel d'améliorer les analyses d'impact.

➤ Revenir aux fondamentaux de la politique sociale de l'UE

Au cours de la dernière décennie, l'UE est devenue beaucoup plus active en matière de législation dans le domaine de la politique de l'emploi et des affaires sociales. Ce qui est apparu plus nettement au cours de ces années, c'est qu'il n'y a souvent pas de solution unique pour relever les défis dans ce domaine, notamment en raison des systèmes législatifs distincts des États membres de l'UE. La législation devrait plutôt se concentrer sur la résolution d'un problème spécifique, et uniquement sur ce problème, plutôt que d'accabler les entreprises déjà respectueuses de la loi. En outre, ce n'est pas en rendant la législation plus complexe pour les entreprises que l'on garantira le respect de celle-ci. Une application plus efficace de la législation existante serait préférable à la création systématique de nouvelles normes. Dans ce contexte, la Commission devrait utiliser ses ressources pour assurer la mise en œuvre de la législation.

C'est d'autant plus évident lorsqu'on examine les besoins variés des marchés du travail nationaux. Il est donc très important de veiller à ce que les propositions de politique sociale faites par la Commission restent solidement alignées sur les traités européens.

Dans ce contexte, le rôle des partenaires sociaux lors de l'élaboration de la législation ne peut être ignoré. En outre, l'autonomie des partenaires sociaux doit être pleinement respectée. Ce n'est qu'à cette condition que ceux-ci peuvent jouer leur rôle dans l'élaboration des solutions les plus adaptées et les plus efficaces pour des marchés du travail et des secteurs d'activité particuliers.

En outre, dans de nombreux pays, la fixation des salaires et les négociations collectives sont des processus autonomes pour les partenaires sociaux et constituent l'une de leurs principales compétences. Ce principe est si important qu'il a même un statut constitutionnel dans certains États membres. L'élimination de l'influence politique sur la fixation des salaires était l'un des principes fondamentaux du consensus démocratique de l'après-guerre et ce principe doit être défendu plus fermement encore aujourd'hui. Aucune action de l'UE ne doit interférer dans ces processus complexes.

En janvier 2023, la Commission a présenté deux initiatives sur le dialogue social qui confirment l'engagement de l'UE à renforcer et à promouvoir le dialogue social par des actions spécifiques au niveau national et européen. En ce qui concerne la communication sur le renforcement du dialogue social, nous sommes heureux de constater que la Commission désignera un coordinateur du dialogue social dans chacun de ses Services, afin d'améliorer la compréhension du dialogue social dans toutes les directions générales de la Commission. Néanmoins, nous restons préoccupés par l'intention de la Commission de moderniser le cadre juridique des comités de dialogue social sectoriel par le biais d'une éventuelle révision de la décision de 1998 sur ce sujet.

En effet, les employeurs des industries métallurgiques et technologiques sont fermement convaincus que la Commission devrait continuer à être responsable du financement et de l'organisation, en coopération avec les partenaires sociaux, des réunions du Comité de dialogue social sectoriel afin de garantir un dialogue social sectoriel efficace, performant et porteur de valeur ajoutée au niveau de l'UE.

En ce qui concerne les consultations des partenaires sociaux, la Commission a l'intention d'organiser une partie de ces consultations ciblées d'une manière simplifiée afin d'améliorer la participation de ceux-ci à l'élaboration des politiques de l'UE. En principe, les deux phases de la consultation des partenaires sociaux peuvent être menées par lettre ou par des réunions ad hoc. Si, ces dernières années, la plupart de ces consultations se sont déroulées par lettre, la Commission propose désormais de recourir plus fréquemment à des réunions ad hoc. L'objectif est de réduire considérablement le temps nécessaire à la Commission pour présenter des propositions au titre de l'article 153 du TFUE. Le Ceemet ne s'oppose pas à cette nouvelle procédure pour autant qu'elle ne se fasse qu'au cas par cas et toujours en accord avec les partenaires sociaux.

En ce qui concerne la proposition de recommandation du Conseil sur le renforcement du dialogue social dans l'UE qui a été adoptée à l'unanimité le 12 juin 2023, le Ceemet ne peut que se féliciter de son adoption car il s'agit d'une mesure importante que le Conseil prend pour soutenir le dialogue social, tout en respectant pleinement l'autonomie des partenaires sociaux et leur rôle dans la régulation du marché du travail ainsi que les systèmes nationaux de négociation collective.





b. Réduire les charges administratives inutiles pesant sur les entreprises

Les entreprises évoluent dans un contexte de plus en plus difficile depuis bien trop longtemps. Elles ont besoin d'un répit de toute urgence.

Cependant, le scénario actuel où, dans certains cas, leur existence même est remise en question n'est pas viable pour l'industrie européenne. Cela est d'autant plus criant pour les industries européennes à forte intensité énergétique, qui ont été particulièrement touchées par les coûts élevés de l'énergie. Les pénuries de matières premières ont eu des répercussions massives sur les industries métallurgiques et technologiques, rendant les importations extrêmement coûteuses à court terme en raison, entre autres, des incertitudes pesant sur les approvisionnements. Ce scénario ne doit plus se reproduire.

Le coût de l'énergie pour les entreprises, dû en grande partie au coût du gaz naturel liquéfié, était astronomique dans certains pays. Les entreprises ne pourront pas payer ces prix à l'avenir. Si c'est le cas, la compétitivité de notre secteur sera grandement réduite.

Ces défis systémiques ont été exacerbés par un nombre sans précédent de réglementations au cours des cinq dernières années, dans tous les domaines, mais plus particulièrement en matière de politique sociale. La mise en œuvre de ces nouvelles lois prendra du temps ; il est d'ores et déjà évident que nombre d'entre elles viendront s'ajouter à la paperasserie déjà importante à laquelle les entreprises doivent faire face.

Les entreprises doivent disposer de l'espace et des ressources nécessaires pour être les moteurs de la croissance de nos économies. Les employeurs des industries métallurgiques et technologiques peuvent admettre que l'UE n'a pas toujours le pouvoir de relever les défis susmentionnés. Toutefois, l'UE a certainement le pouvoir d'accorder aux entreprises une pause dans la surréglementation et de rationaliser les règles existantes. Le moment est venu d'utiliser ce pouvoir.

Les entreprises opèrent dans un monde globalisé où les chaînes d'approvisionnement complexes sont la norme. Cependant, une industrie moderne ne travaille plus avec des fournisseurs attirés, mais avec un ensemble de fournisseurs. C'est pourquoi l'élaboration de normes européennes, dans le but d'avoir des conditions de concurrence équitables sur le marché unique dans le contexte des chaînes d'approvisionnement, a rarement été aussi importante pour nos industries.

Enfin, la Commission commence à reconnaître l'importance renouvelée du principe « un pour un » (« one-in, one-out »). La communication sur la compétitivité à long terme de l'industrie européenne, incluant l'objectif de la Commission de réduire la bureaucratie, en particulier les obligations de reporting, est un bon début.



Mais toutes ces initiatives doivent déboucher sur des actions concrètes qui soient réellement perceptibles pour les entreprises !

Cependant, avec les directives récemment adoptées, telles que la directive sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (dite CSRD) et la directive sur la transparence des rémunérations, nous constatons que les obligations en matière de reporting se multiplient, au lieu de diminuer. La législation relative au développement durable et au reporting doit s'aligner sur les outils établis dans ce domaine, tels que les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et les compléter.

Les analyses d'impact sont essentielles lors de l'élaboration de la législation européenne, mais le format actuel de l'analyse d'impact n'est pas adapté. Le processus législatif complexe de l'UE permet de multiples étapes d'amendements et de discussions et, souvent, la proposition de la Commission, sur laquelle l'analyse d'impact initiale a été réalisée, ne ressemble pas au résultat final. Nous devons veiller à ce que les analyses

d'impact soient réalisées non seulement au début, mais aussi pendant le processus législatif, avec un rapport après la finalisation de la législation. Ces analyses d'impact peuvent être renforcées par l'utilisation correcte du principe « think small » dans les tests PME et le déploiement rapide des contrôles de compétitivité conformément aux nombreuses annonces de la Commission européenne et d'autres institutions de l'UE.

Enfin, il est clair, pour ceux qui s'occupent de plusieurs domaines politiques, que la Commission européenne continue à travailler en silos avec des directions générales qui manquent souvent de coordination dans leurs approches. Cependant, comme mentionné ci-dessus, la Commission a récemment proposé de nommer un coordinateur du dialogue social dans chaque direction générale. Cette proposition est soutenue sans réserve par le Ceemet et pourrait être utilisée comme modèle pour une future coordination entre les directions générales concernées de la Commission.



Le Ceemet soutient les propositions suivantes :

- Mettre en œuvre le principe « un pour un » (« one-in one-out ») et l'objectif de réduction de 25 % des obligations de déclaration/reporting dans les directions générales de la Commission.
- Sur cette base, chaque direction générale devrait, à la fin de son mandat, montrer comment elle a mis en œuvre le principe « un pour un » (« one-in, one-out »).
- Garantir des évaluations d'impact tout au long du processus législatif, y compris au cours des procédures du Parlement européen et du Conseil.
- Utiliser correctement le principe « think small » dans les tests PME.
- Déployer rapidement des contrôles de compétitivité sur la législation de l'UE.

c. Respecter les différences entre les marchés du travail nationaux

Comme mentionné ci-dessus, l'UE a une compétence limitée dans le domaine des affaires sociales et du droit du travail, conformément aux traités européens. L'article 153 du TFUE fixe des limites très claires à cet égard. Néanmoins, depuis de nombreuses années, nous assistons à une progression constante de la réglementation dans des domaines où l'UE n'est pas compétente.

L'UE tente actuellement d'harmoniser le droit du travail européen par le biais d'une convergence ascendante. Cependant, nous sommes convaincus que cela aura un impact négatif sur le dialogue social et la négociation collective au niveau national. Les initiatives contraignantes récemment adoptées par l'UE – telles que la directive sur les salaires minimums adéquats et la directive sur la transparence des rémunérations – affaiblissent l'autonomie des partenaires sociaux et sapent les systèmes de négociation collective existants qui ont fait leurs preuves.

Il y a une valeur intrinsèque à permettre aux États membres de l'UE de développer leurs modèles de marché du travail dans diverses directions et selon des modalités variées. Ces différences peuvent porter sur les niveaux de dispositions légales, l'implication des partenaires sociaux et les conventions collectives, ainsi que la reconnaissance des systèmes bipartites ou tripartites. Il est important de ne pas sous-estimer le rôle de la concurrence institutionnelle dans la promotion de l'innovation, la protection des droits des travailleurs et la création d'un marché du travail compétitif.

Face au défi actuel des pénuries de compétences et de main-d'œuvre, tous les acteurs concernés doivent unir leurs efforts pour tenter de combler ces lacunes là où elles existent. Il est prouvé que les pays où le partenariat social est fort, et où la négociation collective est plus répandue, ont tendance à avoir des marchés du travail plus résilients, avec un nombre plus faible de travailleurs à bas salaires et des niveaux de chômage plus bas. Nous devons mettre l'accent sur les initiatives qui sont déjà bénéfiques pour l'économie plutôt que d'essayer d'harmoniser des systèmes différents, ce qui entraînerait des contraintes supplémentaires et un manque de compétitivité.

L'article 153 du TFUE définit les domaines dans lesquels l'UE peut légiférer et fixe un certain nombre de limites à sa compétence dans le domaine de la politique sociale.

Il est prouvé qu'un dialogue social qui fonctionne bien contribue à la compétitivité des entreprises et à la prévalence d'emplois de qualité dans un pays ou une région. Par conséquent, les législateurs devraient respecter pleinement l'autonomie des partenaires sociaux et leur rôle dans la régulation du marché du travail et ne pas interférer avec cette fonction sociétale et économique extrêmement importante.

La directive sur les travailleurs de plateforme est un exemple de cette volonté d'harmoniser le droit du travail de l'UE. Déterminer si une personne est considérée comme un salarié ou un travailleur indépendant, ainsi que créer une présomption d'existence d'une relation de travail, doit rester une décision de chaque État membre ou reposer sur un accord entre les partenaires sociaux dans le cas de conventions collectives. Les concepts nationaux à cet égard ont été élaborés au fil du temps, en tenant compte des spécificités du niveau national et des évolutions en cours sur les marchés du travail. Comme ces évolutions diffèrent d'un État membre à l'autre, une approche européenne uniforme aurait des implications pratiques importantes et nuirait au bon fonctionnement des marchés nationaux. Dans le cas de la directive sur les travailleurs de plateforme, les critères proposés par la Commission pour établir une présomption de relation de travail ne laissent aucune place à la situation et aux développements nationaux et doivent donc être fermement rejetés.



d. Prendre conscience de l'impact négatif des surtranspositions sur les entreprises

La surtransposition de la législation européenne est devenue un problème récurrent pour les entreprises métallurgiques et technologiques. Dans le domaine de la politique sociale, l'UE fixe des normes minimales. Toutefois, les États membres sont ensuite libres d'aller plus loin et de surtransposer. Cela crée une situation difficile pour les entreprises qui, en raison d'une application incohérente, opèrent en jonglant avec des législations différentes au sein d'un marché unique. Cette situation va à l'encontre de l'objectif du marché intérieur, car elle crée des charges et des coûts pour les entreprises, ce qui nuit à leur compétitivité.

Un bon exemple de cette situation est l'adoption de valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) : le fait de devoir se conformer à des VLEP différentes dans différents pays peut s'avérer extrêmement lourd pour les entreprises. En outre, il existe également des divergences dans les méthodes de mesure de ces VLEP. Une fois qu'une VLEP est mise en place au niveau européen, nous devons disposer pour celle-ci de méthodes de mesure et de lignes directrices pratiques comparables à l'échelle de l'UE.

Il est également très clair qu'une transposition proportionnée de la législation dans les États membres crée des conditions de concurrence équitables, mais améliore également la protection des travailleurs en facilitant son application. Dans le cas de la directive sur le détachement des

travailleurs, certains États membres ont transposé la directive en droit national d'une manière qui allait bien au-delà du texte de la directive européenne, puisqu'elle imposait des exigences supplémentaires aux employeurs détachant des travailleurs sur leur territoire national. Pour les entreprises, cette pratique a rendu très difficile le détachement de travailleurs dans certains pays spécifiques. Cela limite clairement la liberté de circulation des travailleurs au sein du marché unique et crée des conditions inégales au sein de l'UE.

Autre exemple : la directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité (CS3D). Cette directive manque de clarté en raison de concepts vagues et de définitions insuffisamment concrètes. Le Ceemet craint donc que les États membres ne disposent d'une trop grande marge de manœuvre pour interpréter différemment le texte de la directive, ce qui pourrait entraîner des divergences entre les lois nationales de transposition et multiplier la charge administrative pour les entreprises ayant des chaînes d'approvisionnement complexes dans les différents États membres. Cela ne garantit pas des conditions de concurrence équitables au sein de l'UE et va à l'encontre de l'objectif de la base juridique proposée, à savoir l'article 50 du TFUE, qui est de lutter contre la fragmentation juridique afin de garantir le droit d'établissement, une concurrence loyale et, en fin de compte, de stimuler l'investissement durable.

e. Permettre une certaine flexibilité dans l'adaptation des entreprises aux défis à relever

Lorsqu'ils proposent une nouvelle législation, les décideurs politiques doivent veiller à éviter qu'une réglementation prescriptive adoptée au niveau de l'UE empêche les entreprises de s'adapter avec souplesse aux nouvelles réalités auxquelles leur secteur est confronté. Il en va de même pour les partenaires sociaux. Représentant à la fois les employeurs et les travailleurs, les partenaires sociaux (sectoriels) ont une compréhension détaillée de ce qui se passe sur le terrain et peuvent prendre en compte les spécificités de leurs entreprises dans un secteur donné. Ils sont donc les mieux placés pour conclure des accords sur des sujets liés à leurs compétences. La législation européenne doit veiller à ce que les partenaires sociaux soient autorisés à établir des dispositions législatives, réglementaires, collectives ou contractuelles autres que celles requises par la législation européenne.

Par exemple, la fixation des salaires résulte de négociations, soit directement entre l'employeur et

le salarié, soit par convention collective, à la suite de négociations entre les partenaires sociaux. La loi du marché doit permettre aux salaires de s'ajuster librement aux variations de l'offre et de la demande de main-d'œuvre ou en fonction d'autres éléments objectifs tels que les tâches à accomplir et les performances des travailleurs. La directive sur la transparence des rémunérations récemment adoptée limite fortement la liberté et la flexibilité des marchés du travail des États membres en proposant des mesures très normatives et rigides, qui seront préjudiciables aux réponses apportées aux évolutions constantes des systèmes nationaux de relations sociales. Elle réduit fortement la flexibilité pour les employeurs en matière de fixation des salaires en fonction de l'expérience, des compétences et des performances des travailleurs, et limite fortement le pouvoir de négociation des salaires avec les candidats.



f. Éviter les paquets législatifs impactant fortement la compétitivité internationale des entreprises

Les entreprises métallurgiques et technologiques opèrent dans un environnement international où les sociétés concurrentes ne sont pas soumises aux mêmes règles. Pour ces entreprises, il est tout simplement impossible d'exercer une diligence raisonnable sur l'ensemble de la chaîne de valeur. C'est particulièrement vrai pour les grandes entreprises, car il leur est impossible de gérer tous les risques liés à l'ensemble de leurs fournisseurs. Si les entreprises de la métallurgie souhaitent respecter des normes élevées, il faut reconnaître que l'Europe applique déjà certaines des normes les plus strictes au niveau mondial, par exemple des normes de travail élevées, mais aussi des coûts de main-d'œuvre incroyablement haut. Il faut veiller à ce que les nouvelles propositions ne créent pas un désavantage concurrentiel pour les entreprises européennes au niveau mondial, au point de neutraliser les objectifs visés par la législation.

Par exemple, en ce qui concerne la proposition de la Commission pour CS3D, il est important que l'obligation d'exercer une diligence raisonnable soit limitée aux fournisseurs situés en dehors de l'UE, car un système ciblé doit être basé sur le risque pour être plus efficace. Compte tenu des normes très élevées en matière d'environnement et de droits de l'homme en vigueur dans l'UE et des systèmes efficaces de contrôle et d'application déjà en place dans les États membres, il n'y a que peu ou pas de valeur ajoutée pour les entreprises européennes à effectuer des contrôles préalables les unes sur les autres. En revanche, cela leur imposerait une charge administrative énorme. Cela pourrait également conduire les entreprises à se retirer des pays tiers (« cut and run ») alors que les relations commerciales qu'ils ont avec l'UE contribuent à leur développement et la lutte contre la pauvreté. Ils devraient alors traiter avec des entreprises de pays dont les valeurs ne correspondent pas à nos normes élevées .

Les normes de reporting prévues par la CSRD prévoient que les entreprises doivent divulguer des informations sur le nombre d'incidents liés aux accidents, à la mauvaise santé et aux décès liés au travail de leurs propres travailleurs et d'autres travailleurs travaillant sur les sites de l'entreprise. Les entreprises de l'UE seront fortement désavantagées par rapport à leurs concurrents des pays tiers, car il n'y a pratiquement pas de systèmes d'indemnisation des accidents du travail comparables à ceux qui existent dans l'UE. L'obligation de publier des données sans s'assurer si celles-ci sont

comparables donnera aux parties prenantes une image erronée de la réalité en favorisant les entreprises qui ne sont pas tenues de déclarer les sinistres en vertu de leur législation locale.

La CSRD et la CS3D doivent également être considérées en lien avec le règlement sur la taxonomie et son extension possible à une « taxonomie sociale » et la directive sur la transparence des rémunérations. Ces initiatives législatives risquent d'ajouter, en termes d'obligations de déclaration, une longue liste d'obligations nouvelles encore plus strictes, et très probablement redondantes pour les entreprises, et d'impacter plus largement les petites entreprises. La législation imposant des obligations de diligence raisonnable et de déclaration aux entreprises placera les entreprises basées en Europe, qui sont déjà en difficulté en raison des circonstances économiques extrêmement difficiles, dans une position concurrentielle désavantageuse par rapport aux entreprises des pays tiers qui ne sont pas soumises aux mêmes lourdes charges administratives.

Le Green Deal définit la stratégie de l'UE pour lutter contre le changement climatique et faire de l'Europe un continent neutre en carbone d'ici 2050. Le Ceemet s'engage à atteindre cet objectif et les industries métallurgiques et technologiques sont déjà engagées dans des efforts de grande envergure pour faire avancer la transition verte. Au cours du mandat écoulé, l'UE a présenté un certain nombre d'initiatives réglementaires ambitieuses afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre de 55% d'ici à 2030. Ce faisant, elle a établi un cadre clair pour le fonctionnement de l'UE pour le reste de la décennie. Au cours du prochain mandat, la Commission doit s'attacher à aider les entreprises à mettre en œuvre cette réglementation et à leur laisser une marge de manœuvre suffisante dans ce contexte. Une mise en œuvre trop rigide et de nouvelles initiatives réglementaires, en plus de celles adoptées depuis 2019, pourraient avoir un impact très important sur la compétitivité et de graves conséquences sur les emplois et les compétences dans les industries métallurgiques et technologiques, en particulier dans les industries automobiles et aéronautiques. Les employeurs des industries métallurgiques et technologiques ont été particulièrement surpris de constater qu'il n'y avait pas de ressources pour anticiper et gérer la transformation de l'emploi et des compétences nécessaire au sein des industries métallurgiques et technologiques pour garantir que les objectifs du Green Deal puissent être atteints.

La nouvelle Commission doit se pencher sur cette question. La transformation verte de l'UE et de ses industries ne pourra être un succès qu'avec l'implication adéquate des partenaires sociaux.

1. https://www.gesamtmetall.de/service/downloads/?download_file=study_economic_evaluation_of_a_due_diligence_law-3

g. Développer une politique industrielle pour l'Europe afin de renforcer la compétitivité et la productivité à long terme

En raison des incertitudes actuelles au niveau mondial, il est impératif que l'Union européenne, aujourd'hui plus que jamais, mette en œuvre une politique industrielle européenne qui favorise l'innovation et qui soit axée sur la compétitivité à long terme. Pour ce faire, elle doit s'attacher à renforcer les conditions-cadres nécessaires au bon fonctionnement du marché unique et à l'accès aux marchés mondiaux. L'UE doit rechercher des solutions à un niveau systémique et horizontal, plutôt que des solutions spécifiques à un secteur ou à une technologie.

L'un des aspects les plus importants est la mise en place d'un environnement réglementaire plus simple, plus rationalisé et plus prévisible. Non seulement cela faciliterait les activités quotidiennes des entreprises des industries métallurgiques et technologiques et leur permettrait de créer des emplois de haute qualité, mais cela mettrait également en place les conditions-cadres adéquates pour les investissements dont l'Europe a cruellement besoin. À l'heure actuelle, les investissements, même en provenance d'Europe, se dirigent principalement vers d'autres régions du monde. Pour améliorer les conditions d'investissement en Europe et les coûts associés à la paperasserie et aux charges administratives, l'adoption de règles en matière d'aides d'État pour les entreprises produisant la technologie nécessaire à la réalisation des objectifs de zéro émission nette devrait également jouer un rôle. Toutefois, nous devons veiller à ne pas créer de « gagnants » et de « perdants » ; l'UE devrait plutôt se concentrer sur la création des meilleures conditions possibles pour que l'industrie et la base industrielle dans son ensemble puissent prospérer. Nous devons mettre en place une stratégie qui permette de réaliser le potentiel de l'industrie européenne, en particulier dans le cadre de la concurrence internationale dans le paysage industriel actuel. L'échec d'une politique réglementaire à long terme ne peut être couvert par des mesures ad hoc à court terme. L'ensemble de l'environnement législatif doit être évalué en fonction

de son impact sur la compétitivité industrielle. En outre, l'augmentation de la productivité du marché du travail doit rester un objectif clé de l'UE. L'un des facteurs possibles à cet égard est la digitalisation de l'industrie. La croissance de la productivité a diminué dans la plupart des pays développés au cours des dernières décennies. C'est une tendance à laquelle il faut s'attaquer.

Actuellement, l'UE a de nombreux objectifs concrets en matière de politique climatique et énergétique, mais aucun en matière de promotion de l'industrie. La concurrence et le commerce international sont les moteurs de l'innovation et des progrès technologiques. En tant que tels, ils doivent être les principes directeurs de la politique industrielle de l'UE.

Au cours des dernières décennies, l'UE a toujours eu des objectifs ambitieux pour promouvoir son industrie :

La stratégie de Lisbonne de 2000 avait pour objectif que l'UE devienne « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde ». La stratégie UE2020 de 2010 a été complétée en 2012 par l'objectif d'inverser le déclin du rôle de l'industrie en Europe pour atteindre une part de l'industrie de 20 % du PIB de l'UE d'ici 2020.

Nous avons besoin d'une politique industrielle ambitieuse avec des points d'action qui donnent un signal positif clair démontrant la volonté politique de maintenir l'Europe comme un lieu d'investissement attractif.

[2. https://www.ceemet.org/position-papers/digital-green-transitions/tech-and-industry-employers-views-on-digitalisation-and-productivity/](https://www.ceemet.org/position-papers/digital-green-transitions/tech-and-industry-employers-views-on-digitalisation-and-productivity/)





3

Fournir une main-d'œuvre hautement qualifiée

a. S'attaquer à la pénurie de main-d'œuvre et de compétences

L'un des principaux obstacles à la compétitivité des entreprises des industries métallurgiques et technologiques est la pénurie de main d'œuvre et le déficit de compétences qui existent dans notre secteur. Il s'agit là d'un problème permanent. Toutefois, lorsque les entreprises investissent dans l'amélioration des compétences et l'acquisition de nouvelles compétences, toutes les parties concernées en sortent gagnantes, ce qui contribue à combler le déficit. Les entreprises des industries métallurgiques et technologiques sont bien conscientes de la valeur et de l'importance d'investir dans des formations adaptées au marché du travail. C'est pourquoi elles considèrent les dépenses de formation comme un investissement plutôt que comme un coût. Ne pas former les salariés est, à long terme, plus coûteux que le coût immédiat que cela représente.

Outre les pénuries de compétences qui demeurent, depuis de nombreuses années, un problème persistant et non résolu pour les entreprises, les industries métallurgiques et technologiques sont aujourd'hui confrontées à des pénuries croissantes de main-d'œuvre. Celles-ci sont dues à la combinaison de multiples facteurs économiques et structurels, dont la situation démographique, ainsi qu'aux changements récents sur le marché du travail.

Tous ces éléments réduisent considérablement le vivier de travailleurs disponibles.

L'étroitesse du marché du travail en Europe est aujourd'hui le problème numéro un des entreprises qui placent le manque de ressources humaines en tête de leurs priorités. Comme le manque de main-d'œuvre entrave sérieusement la croissance et la compétitivité des entreprises en Europe, nous devons faire face à cette situation en examinant d'un œil critique le marché du travail européen, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de celui-ci.

À cet égard, les États membres et l'Union européenne devraient coordonner leurs efforts et travailler ensemble pour mettre en place des politiques adéquates en matière d'immigration légale dans le but d'attirer les ressortissants de pays tiers en Europe.

Les mesures opérationnelles et législatives qui font partie du paquet « compétences et talents », publié en avril 2022, sont certainement un moyen efficace pour l'UE d'attirer les compétences et les talents dont elle a besoin et de remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans l'UE.

Dans le cadre de son pilier législatif, la Commission cherche à mettre en place un cadre législatif efficace, simplifié et moins bureaucratique afin de faciliter et d'améliorer l'immigration légale vers l'UE. C'est pour cette raison que le Ceemet appelle à l'adoption rapide des deux propositions législatives visant à réviser la « Directive sur le permis unique » et la « Directive sur le séjour de longue durée ». La directive sur le permis unique permettra notamment d'alléger la charge administrative des entreprises qui recrutent des ressortissants de pays tiers.

Dans le cadre de ses initiatives opérationnelles, la Commission a prévu de lancer, d'ici la fin de 2023, une réserve de talents de l'UE destinée à faciliter la rencontre entre les ressortissants de pays tiers et les offres d'emploi des entreprises européennes. Cette réserve peut certainement aider les entreprises des industries métallurgiques et technologiques à recruter la main-d'œuvre qualifiée dont elles ont besoin. Toutefois, cette réserve doit être aisément accessible et développée pour être facile à utiliser. Il est également de la plus haute importance que la Commission lance des campagnes de communication ciblées pour promouvoir ce « vivier de talents » auprès des PME.

La proposition (opérationnelle) de la Commission visant à améliorer la coopération de l'UE avec les pays partenaires par le biais des « partenariats en matière de talents » afin de stimuler la mobilité transfrontalière des travailleurs peut également constituer un outil à valeur ajoutée pour attirer les ressortissants de pays tiers en Europe. Ces partenariats devraient toutefois promouvoir la migration circulaire et éviter la fuite des cerveaux. Outre les politiques migratoires, nous devons également cibler notre propre marché du travail, car le nombre élevé de personnes inactives en Europe est un autre facteur qui réduit la réserve de travailleurs disponibles.



Dans certains pays, ce pourcentage atteint même 30 %. Par exemple, en moyenne, le nombre de femmes inactives ou au chômage est supérieur à celui des hommes dans toute l'Europe. Les employeurs du secteur métallurgique et technologique préconisent depuis longtemps et continuent d'appeler les États membres à mettre en place des structures de garde d'enfants de haute qualité, abordables et accessibles, car il s'agit d'un outil efficace pour inciter les femmes à revenir sur le marché du travail. Nous demandons instamment aux États membres de suivre les recommandations du Conseil sur l'éducation et l'accueil de la petite enfance : les objectifs de Barcelone pour 2030. En outre, en plus de stimuler la participation des femmes au marché du travail, l'éducation et l'accueil de la petite enfance améliorent également l'égalité en matière d'éducation et la réussite des enfants à l'école dans les années à venir. Les avantages sont donc doubles.

Paradoxalement, malgré les pénuries croissantes de main-d'œuvre, le chômage reste un problème majeur dans certains États membres. Soutenir les entreprises dans leurs procédures de recrutement par le biais, par exemple, d'exonérations de Sécurité sociale lors de l'embauche de chômeurs de longue durée peut donc constituer un outil efficace pour ramener les gens sur le marché du travail.

Malgré d'importantes variations de l'espérance de vie en Europe, celle-ci reste très élevée, avec des pays comme l'Espagne et l'Italie parmi les 10 pays où l'on vit le plus longtemps au monde. Dans ce contexte, le Ceemet estime que les décideurs politiques nationaux devraient continuer à s'engager dans un débat approfondi sur les « politiques de retraite », en vue de les adapter en fonction de l'évolution de la situation des marchés du travail, de l'espérance de vie et de la situation financière des systèmes de retraite. Parallèlement, les entreprises devraient faire de leur mieux pour maintenir les travailleurs sur leur lieu de travail le plus longtemps possible afin de faire face aux pénuries croissantes de main-d'œuvre. Les entreprises des industries métallurgiques et technologiques ont investi pendant de nombreuses années et continuent d'investir pour garantir des conditions de travail sûres et protéger leurs salariés contre les risques.





b. Développer les compétences nécessaires pour faire face aux transitions vertes et numériques

La double transition est sans doute l'un des changements les plus rapides et les plus prononcés que l'industrie ait connu de mémoire d'homme et, dans les années à venir, l'industrie manufacturière devrait vivre pleinement cette transformation. En outre, nos industries sont l'un des principaux moteurs de la transformation verte et l'une des clés de sa réussite.

Néanmoins, au sein du secteur manufacturier de l'UE, les industries métallurgiques et technologiques sont particulièrement touchées par le besoin de compétences pour réaliser les transitions verte et numérique.

En effet, les entreprises des industries métallurgiques et technologiques ont un besoin urgent d'analystes de données, d'ingénieurs, de spécialistes de la cybersécurité, de spécialistes des TIC, de techniciens, ainsi que de travailleurs possédant les compétences analytiques adéquates et des compétences en matière de conception de systèmes.

De plus, la pénurie de compétences est particulièrement aiguë dans les industries technologiques. C'est pourquoi nous estimons que la formation continue devrait se concentrer sur la promotion des domaines de la croissance verte numérique, tels que l'utilisation de l'intelligence

artificielle, le développement de la robotique et de l'automatisation dans l'industrie manufacturière, le développement des technologies de l'économie circulaire, etc.

Toutes ces professions et compétences sont indispensables pour assurer le succès de la transition verte et de la transformation numérique que connaissent nos industries. Cependant, comme nous le savons tous, les cols bleus restent indispensables pour que les industries métallurgiques et technologiques restent compétitives et innovantes. De même, nous ne devons pas oublier que nos entreprises ont toujours besoin de professions plus traditionnelles, telles que les électriciens.

Comme nous l'avons vu plus haut, le besoin de nouvelles compétences adaptées aux transitions verte et digitale est plus important que jamais. Cela n'est pas seulement dû au fait que le besoin « en soi » de nouvelles aptitudes et compétences a augmenté rapidement, mais aussi au fait que les entreprises de l'ensemble de l'économie et de tous les secteurs sont désormais en concurrence pour les mêmes talents, en particulier dans le domaine des « compétences numériques ».

c. Ne pas sous-estimer les compétences STIM et non techniques (« soft skills »)

Certaines des compétences les plus importantes pour réussir dans l'industrie sont souvent celles qui sont sous-estimées, à savoir les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STIM), ainsi que les compétences non techniques (« soft skills »).

Nous devons mettre l'accent sur l'enseignement des STIM auprès des apprenants dès leur plus jeune âge afin d'en assurer l'assimilation. En outre, nous devons particulièrement mettre l'accent sur ces disciplines auprès des jeunes femmes afin d'essayer d'assurer une représentation équilibrée dans l'industrie. Bien qu'il soit largement prouvé que ces compétences sont très demandées sur le marché du travail, en particulier dans le cadre des

transitions verte et digitale de l'industrie, il reste difficile d'inciter les jeunes et les femmes à étudier les disciplines STIM.

Outre les compétences techniques, les compétences non techniques (« soft skills ») – ou compétences interpersonnelles – sont essentielles pour l'employabilité et l'adaptabilité des salariés. Cela est particulièrement vrai dans le contexte d'un monde du travail mondialisé et digital, mais aussi pour ceux qui travaillent dans des chaînes de production complexes et des environnements de travail agiles.

De même, nous devons continuer à sensibiliser les étudiants aux opportunités d'emploi de qualité et aux possibilités de carrière qu'offrent nos industries. À cet égard, il est important que les étudiants soient informés des possibilités offertes par l'industrie tout au long de leur parcours scolaire.

Les enseignants ont certainement un rôle important à jouer à cet égard et devraient donc être constamment formés dans ce domaine.

d. Faire de l'enseignement et de la formation professionnels un premier choix

L'enseignement et la formation professionnels (EFP) répondent aux besoins du marché du travail. Ils jouent un rôle clé dans le développement des compétences, par le biais à la fois de l'apprentissage scolaire et de l'apprentissage sur le lieu de travail, et ils constituent un élément important des systèmes d'apprentissage tout au long de la vie, qui garantissent souvent de meilleures perspectives d'emploi.

Pourquoi alors percevons-nous encore cet enseignement comme un choix réservé aux apprenants les moins ambitieux ?



Rien n'est plus faux ! Nous devons enfin mettre fin à la stigmatisation associée à ce type d'apprentissage et mettre l'EFP sur un pied d'égalité avec les programmes d'enseignement général/supérieur.

À cet égard, et afin de modifier l'« attitude négative » à l'égard de l'EFP, nous devons tenir compte du fait que le choix des jeunes pour certaines études ou carrières est fortement influencé par les parents, les amis et les connaissances. Par conséquent, nos industries devraient étendre leurs « efforts de marketing » à ces personnes également.

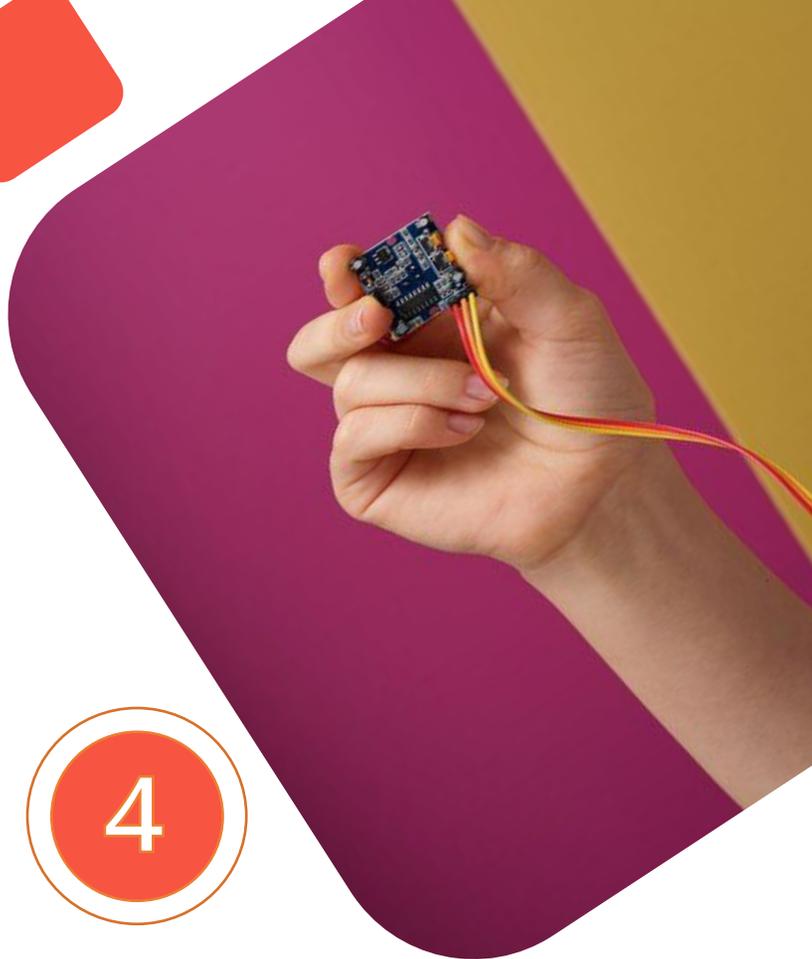
e. Faciliter l'amélioration et la requalification des compétences des travailleurs

La réussite de toute entreprise repose sur l'éducation et la formation continues, ainsi que sur l'apprentissage de sa main-d'œuvre, tout au long de la vie. L'avantage est double : les entreprises acquièrent un avantage concurrentiel sur le marché tandis que les salariés développent de nouvelles compétences, ce qui leur permet de rester très employables. Une situation « gagnant-gagnant », pourrait-on dire. Cependant, cette opportunité n'est pas toujours exploitée. C'est pourquoi nous avons besoin d'un changement de mentalité dans ce domaine afin de promouvoir ses avantages évidents.

Il est essentiel que la main-d'œuvre soit constamment formée afin d'acquérir le bon ensemble de compétences pour que les industries métallurgiques et technologiques réussissent leur transformation digitale et écologique. Cela dit, il est important que cette formation soit axée sur le marché du travail et adaptée aux besoins en compétences de la double transition. C'est la seule manière pour que la formation continue soit bénéfique aux entreprises. En outre, les partenaires sociaux jouent un rôle clé dans la motivation de la main-d'œuvre à suivre une formation : ce rôle doit être reconnu et encouragé dans la mesure du possible.

Nous devons nous assurer que nous disposons de la formation adéquate pour le marché du travail et l'un des moyens d'y parvenir est de renforcer les liens entre les systèmes d'éducation et de formation et les marchés du travail. Il est essentiel que les prestataires d'éducation et de formation fournissent les compétences dont les entreprises ont besoin. En Finlande, par exemple, jusqu'à 26 % des diplômés de l'enseignement professionnel technologique se retrouvent au chômage, ce qui signifie que les compétences acquises pendant la formation ne répondent pas réellement aux besoins des entreprises. Alors que, dans le même temps, nous constatons une forte demande de travailleurs ayant une formation professionnelle. Nous devons changer cette réalité !

L'anticipation des besoins en compétences est de la plus haute importance. Toutefois, elle doit être réalisée conjointement avec les partenaires sociaux mandatés. Ce n'est que par ce biais que nous pouvons voir une véritable anticipation des besoins en compétences pour un marché du travail spécifique.



Donner un rôle clé aux partenaires sociaux



a. Laisser la marge de manœuvre nécessaire aux partenaires sociaux

Les partenaires sociaux représentatifs et autonomes sont les mieux placés pour discuter et se mettre d'accord sur la manière de représenter leurs travailleurs et leurs entreprises. Il est donc logique que nous laissions aux partenaires sociaux une marge de manœuvre suffisante pour développer ces discussions et ces accords.

Toutefois, le rôle des partenaires sociaux ne s'arrête pas là. Ils sont une mine d'informations et sensibilisent constamment aux types de formation existants, à la manière d'y accéder et, surtout, à leur pertinence pour le marché du travail. Une grande partie de la formation pour l'apprentissage non formel et informel se fait sur le lieu de travail.

Les partenaires sociaux apportent également leur contribution dans ce contexte.

En outre, l'éducation et l'orientation professionnelle jouent également un rôle important grâce à ces acteurs, qui ciblent souvent les salariés qui en ont le plus besoin, tels que les travailleurs peu qualifiés et les étudiants. Les partenaires sociaux sont également les mieux placés pour participer à la prévision et à l'anticipation des besoins de compétences. Ils peuvent, par exemple, fournir des exemples de bonnes pratiques pour les programmes visant à améliorer les compétences et à en acquérir de nouvelles.



b. Permettre aux conventions collectives de s'écarter de la législation de l'UE

Les différents types de modèles nationaux de dialogue social et de systèmes de négociation collective reposent sur des décennies d'évolution. Dans nombre de ces modèles, les partenaires sociaux jouent un rôle essentiel dans la détermination des conditions de travail et d'emploi. Ces systèmes sont essentiels à la compétitivité de certains pays, régions industrielles et entreprises.

En principe, la législation européenne ne doit pas interférer avec une compétence essentielle des partenaires sociaux nationaux représentatifs lorsqu'il s'agit de déterminer l'organisation, les acteurs et le fonctionnement des systèmes de négociation collective au niveau national.

De même, il est impératif que la législation européenne n'affecte en rien cet équilibre réglé précisément. La législation européenne ne peut pas limiter la possibilité pour les partenaires sociaux nationaux de s'écarter des conventions

collectives nationales d'une manière qu'ils jugent réalisable.

Plus important encore, le législateur européen doit également faire confiance à la capacité des partenaires sociaux à assumer la responsabilité de bonnes conditions de travail sur le marché du travail et à leur capacité à trouver un équilibre entre les intérêts des travailleurs et ceux des employeurs. Afin de préserver les incitations des partenaires sociaux à négocier et à assumer la responsabilité du bon fonctionnement des marchés du travail, toute législation, que ce soit au niveau national ou européen, doit être encadrée de manière appropriée et laisser une marge de manœuvre pour des négociations collectives autonomes. Pour ce faire, la politique et la législation de l'UE doivent permettre aux partenaires sociaux nationaux indépendants et égaux d'adapter, de compléter ou de s'écarter de la législation de l'UE par le biais de conventions collectives.

c. Promouvoir la consultation des partenaires sociaux/la participation de l'industrie

Les partenaires sociaux représentatifs sont proches des besoins des entreprises et des travailleurs. Ils sont donc les mieux placés pour apporter des solutions innovantes et sur mesure aux défis qui peuvent se présenter. Ceci est d'autant plus vrai pour les partenaires sociaux sectoriels qui connaissent au plus près les besoins de leur secteur d'activité.

Il est donc impératif que les partenaires sociaux soient consultés de manière significative sur toutes les initiatives législatives qui les concernent. Non seulement dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales, mais aussi de manière plus générale, car d'autres initiatives législatives ont souvent des effets indirects sur les entreprises.

Un dialogue social efficace et adapté permet aux entreprises et aux travailleurs de construire avec succès l'avenir de l'industrie et les législateurs doivent mieux exploiter cette mine d'informations. En outre, lors de l'élaboration de la politique sociale, les contributions des employeurs aux consultations des partenaires sociaux devraient être mieux prises en compte.



d. Garantir l'autonomie des partenaires sociaux

Le rôle des partenaires sociaux ne peut être ignoré : ils sont essentiels à l'élaboration de solutions pour le marché du travail. Afin de mettre en œuvre ces solutions, ils doivent bénéficier de l'autonomie adéquate. Cette autonomie leur permet d'obtenir les meilleurs résultats pour leur secteur d'activité.

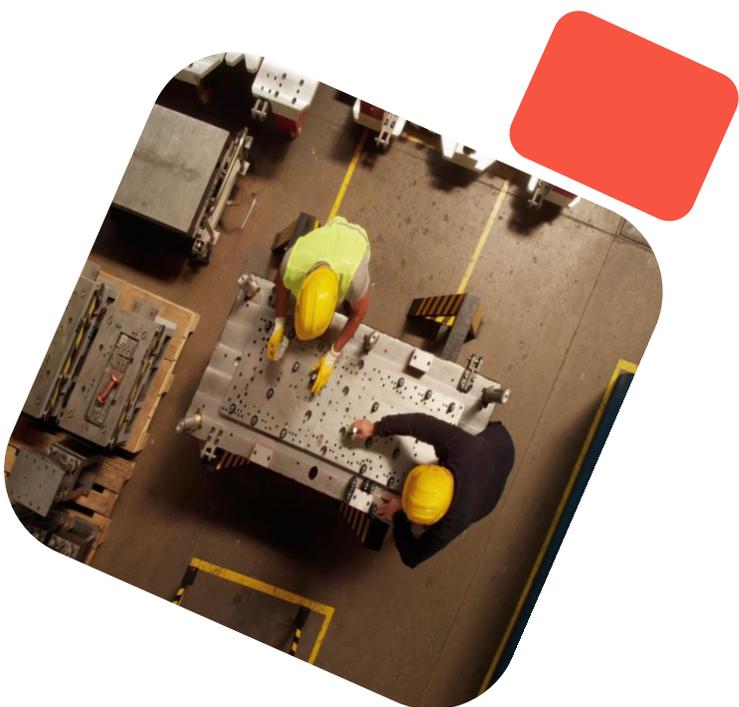
C'est pour une bonne raison que la fixation des salaires et les négociations collectives sont des processus autonomes. Les partenaires sociaux sont sur le terrain, ils voient le fonctionnement quotidien des entreprises et sont donc les mieux placés pour lier les salaires à la productivité. Ils sont également conscients de la capacité

financière des entreprises et ont connaissance de nombreuses autres questions liées à la rémunération.

Dans de nombreux pays, la fixation des salaires est une compétence essentielle des partenaires sociaux. Par conséquent, l'UE ne devrait pas s'immiscer dans ce processus bien réglé, en particulier lorsqu'il n'existe aucune base juridique pour le faire. Les implications de ce point sont considérables. Briser l'autonomie des partenaires sociaux risque d'affaiblir leur rôle et, par extension, la négociation collective, avec toutes les conséquences que cela emporte.

e. Soutenir le renforcement des capacités des partenaires sociaux

Il est impératif de soutenir le renforcement des capacités des partenaires sociaux afin d'améliorer leur représentativité et, par extension, leur capacité à s'impliquer dans un dialogue social à valeur ajoutée. En effet, ce n'est que par l'intermédiaire de partenaires sociaux forts et représentatifs qu'émergeront des solutions conjointes, innovantes et adaptées aux défis auxquels sont confrontées les entreprises. Cela est particulièrement vrai dans l'environnement industriel actuel. Dans ce contexte, nous devons garantir que l'autonomie des partenaires sociaux est respectée et que nous assurons le développement du renforcement de leurs capacités.



Conclusion

Nos industries sont confrontées à une situation difficile depuis de nombreuses années. Aux défis historiques, tels que les taux de vacances d'emplois élevés et le manque de compétitivité internationale, s'ajoutent désormais les difficultés de la chaîne d'approvisionnement, les pressions inflationnistes, les pénuries de compétences et de main-d'œuvre, ainsi qu'une multitude d'autres problèmes économiques.

C'est pourquoi, aujourd'hui plus que jamais, nous devons trouver un juste équilibre lorsque nous légiférons. L'UE doit rester strictement dans le cadre de ses compétences lorsqu'elle propose de nouveaux textes législatifs et veiller à réduire les charges administratives inutiles qui pèsent sur les entreprises. Nos industries ont besoin d'une législation facile à appliquer et qui permette une mobilité fluide et flexible de la main-d'œuvre au sein du marché intérieur. À cet égard, nous avons besoin d'un marché unique encore plus approfondi qui constitue le cadre adéquat non seulement pour l'innovation, mais aussi pour que les entreprises se développent et prospèrent au-delà de nos frontières. Cela favorisera la création des entreprises internationalement compétitives de demain. Bien que les institutions européennes comprennent aujourd'hui beaucoup mieux la nécessité d'avoir une base industrielle compétitive et solide au cœur de l'économie européenne, elles l'oublient souvent lorsqu'il s'agit de créer de nouvelles charges réglementaires dans le domaine de la politique sociale.

Cela dit, nous estimons que l'Union européenne apporte une énorme valeur ajoutée à nos entreprises. Qu'il s'agisse de l'introduction du mécanisme SURE, de la Facilité pour la Reprise et la Résilience, de l'Instrument d'urgence du marché unique ou du développement de la déclaration électronique pour le détachement des travailleurs, l'Union européenne continue d'apporter des avantages à ses entreprises et à ses citoyens. En outre, le Ceemet s'est engagé à atteindre de nombreux objectifs du Green Deal, et les industries métallurgiques et technologiques ont fait des efforts de grande envergure pour faire avancer la transition verte. Bien que nous y voyions certains inconvénients, les opportunités économiques dans ce contexte sont multiples et doivent être saisies. C'est dans cette optique que nous nous réjouissons de nous engager avec vous au cours du prochain mandat du Parlement européen et de la Commission européenne pour renforcer la compétitivité européenne et veiller à ce que nous continuions à fournir les emplois bien rémunérés qui sont à la base de notre économie sociale de marché.



Points clés

1

Vers une mobilité du travail sans obstacle au sein du marché intérieur



- ❖ Exempter les voyages d'affaires et les activités à l'étranger qui ne durent qu'un nombre limité de jours de l'obligation de notification préalable aux autorités des États membres.
- ❖ Créer une déclaration électronique à l'échelle de l'UE afin de normaliser et de simplifier les obligations déclaratives pour les détachements au sein de l'Union européenne.
- ❖ Prévoir des sites internet nationaux uniques, clairs et actualisés, décrivant les spécificités de chaque système national en ce qui concerne les conditions d'emploi dans le cadre de détachements de travailleurs.



2

Adopter une réglementation adaptée dans le plein respect des traités de l'UE

- ❖ Agir uniquement dans les domaines de compétence partagée si les objectifs de l'action proposée ne peuvent pas être réalisés de manière adéquate par les États membres.
- ❖ Améliorer les analyses d'impact afin d'identifier la législation européenne nécessaire et proportionnée.
- ❖ Élaborer des normes européennes dans le but d'obtenir des conditions de concurrence équitables sur le marché unique dans le contexte des chaînes d'approvisionnement.
- ❖ Mettre en œuvre le principe « un pour un » (« one-in, one-out ») et l'objectif de réduction de 25 % des obligations de déclaration dans les directions générales de la Commission.
- ❖ Sur cette base, chaque direction générale devrait, à la fin de son mandat, montrer comment elle a mis en œuvre le principe « un pour un » (« one-in, one-out »).
- ❖ Assurer la mise en place d'analyse d'impact tout au long du processus législatif, y compris lors de l'examen des textes par le Parlement européen et le Conseil.
- ❖ Utiliser correctement le principe « think small » dans les tests PME.
- ❖ Déployer rapidement des contrôles de compétitivité sur la législation européenne.
- ❖ Respecter les différences entre les marchés du travail nationaux des États membres en ce qui concerne les affaires sociales et le droit du travail, et notamment les limites fixées par l'article 153, paragraphe 5, du TFUE.

- ❖ Prendre conscience de l'impact négatif de la surtransposition des textes sur les entreprises.
- ❖ Mettre davantage l'accent sur les bonnes pratiques et les lignes directrices dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, afin de rendre la mise en conformité avec la législation de l'UE aussi peu contraignante que possible.
- ❖ Éviter une réglementation européenne prescriptive qui empêche les entreprises de s'adapter avec souplesse aux nouvelles réalités de leur secteur d'activité.
- ❖ S'assurer que la réglementation européenne et sa mise en œuvre au niveau national sont toujours vérifiées au regard des principes de subsidiarité et de proportionnalité et sont fondées sur les éléments probants disponibles les plus récentes.



Fournir une main-d'œuvre hautement qualifiée



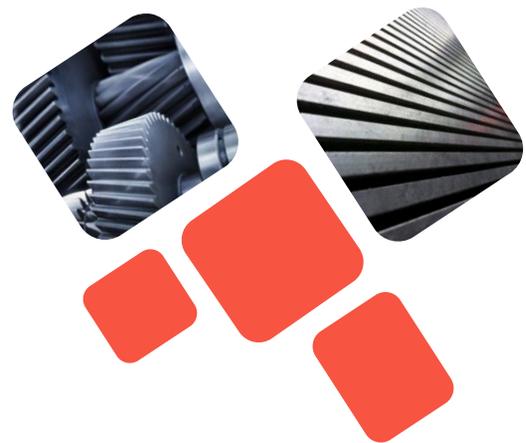
- ❖ Mettre en place des politiques d'immigration légale bien conçues afin d'attirer les ressortissants de pays tiers en Europe de manière simple et non bureaucratique.
- ❖ Investir dans des politiques actives du marché du travail afin de ramener sur le marché du travail les personnes qui ne sont ni en emploi ni en formation :
 - o Mettre en place des structures de garde d'enfants de qualité, abordables et accessibles, afin de favoriser la réintégration des femmes sur le marché du travail.
 - o Soutenir les entreprises dans leurs procédures de recrutement, par exemple par le biais d'exonérations de sécurité sociale, afin de faciliter l'intégration des chômeurs (de longue durée) sur le marché du travail.
- ❖ Adapter la formation continue aux besoins en compétences liés à la double transition.
- ❖ Stimuler l'investissement dans les études et les disciplines liées aux STIM ainsi que dans les compétences non techniques (« soft skills »).
- ❖ Mettre en place les campagnes de sensibilisation adéquates afin d'attirer les femmes et les jeunes vers les STIM.
- ❖ Investir dans d'excellents systèmes d'enseignement et de formation professionnels (EFP) avec une forte composante d'apprentissage en milieu de travail.
- ❖ Accroître la visibilité et l'attrait de l'EFP en tant que choix de formation de premier ordre menant à des emplois de qualité dans les industries métallurgiques et technologiques.
- ❖ Investir dans l'amélioration et la requalification des compétences de la main-d'œuvre dans les industries technologiques et métallurgiques.
- ❖ Favoriser la formation continue en adéquation avec les besoins du marché du travail.
- ❖ Investir dans l'anticipation des besoins futurs en matière de compétences afin de concevoir des programmes d'éducation et de formation adaptés au marché du travail et aux possibilités d'emploi.
- ❖ Promouvoir des campagnes de sensibilisation sur l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie et de l'éducation et de la formation continues.



4

Donner un rôle clé aux partenaires sociaux

- ❖ Laisser aux partenaires sociaux la marge de manœuvre nécessaire pour faire face aux nouveaux défis du monde du travail.
- ❖ Impliquer les partenaires sociaux dans l'orientation et le conseil des salariés, en particulier les moins qualifiés, sur le type de formation qu'ils devraient suivre.
- ❖ Renforcer la coopération entre les partenaires sociaux, l'industrie et les prestataires d'éducation et de formation afin de mieux identifier les besoins futurs en matière de compétences industrielles et d'adapter les programmes d'éducation et de formation en conséquence.
- ❖ Respecter l'autonomie des partenaires sociaux et veiller à ce qu'il n'y ait pas d'ingérence européenne ou nationale dans les systèmes de négociation collective et de fixation des salaires.
- ❖ Veiller à ce que la législation européenne ne limite pas la possibilité pour les partenaires sociaux nationaux de s'écarter des conventions collectives nationales d'une manière qu'ils jugent réalisable.
- ❖ Veiller à ce que les partenaires sociaux soient consultés sur les questions liées à l'emploi ainsi que sur les initiatives ayant un impact sur les entreprises dans un délai approprié.
- ❖ S'efforcer de mieux refléter les points de vue des employeurs dans l'élaboration des politiques européennes.
- ❖ Renforcer le développement des capacités des partenaires sociaux, le cas échéant, afin d'améliorer leur représentativité tout en respectant leur autonomie.





ceemet

European Tech &
Industry Employers

Rue Belliard 40/ Belliardstraat 40,
1040, Brussels, Belgium

T: +32 (0) 2 786 30 45

E: secretariat@ceemet.org

 www.ceemet.org  

EU transparency register 61370904700-45