

RÉSOLUTION

PARTICIPATION DES FEMMES, DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES POUR TOUS DANS LES POLITIQUES DE LA FETBB

Le Réseau Femmes de la FETBB a été créé il y a près de 10 ans afin de traiter des questions de politique d'égalité entre hommes et femmes dans nos secteurs et partager des initiatives concernant des problématiques spécifiques que connaissent nos travailleuses, ouvrant ainsi un espace propre dans le débat avec les autres organisations européennes, au sein de la CES et avec l'IBB, notre Fédération internationale.

Au cours de ces années, l'identification d'un « Agenda du genre » nous a permis de mieux comprendre ces questions et problèmes spécifiques, encore qu'il faille faire remarquer que la Fédération, souvent, n'a pas accordé à cet agenda la même importance qu'à d'autres priorités ou questions politiques.

L'Assemblée générale de la FETBB est une excellente occasion de recalibrer et de confirmer notre engagement en faveur de l'égalité des chances, engagement dans lequel l'égalité entre hommes et femmes doit être l'une des premières priorités à poursuivre. La FETBB donnera à cette thématique sa juste ampleur et son juste poids, notamment ou avant tout en adoptant une méthode qui puisse lui donner place dans toutes nos activités politiques et l'intégrer dans tous les domaines d'action de notre organisation.

Cette ambition ne peut être concrétisée dans la pratique que si un plus grand nombre de femmes entrent au Secrétariat, au Présidium, au Comité exécutif, dans les comités permanents du secteur et dans les différents groupes de coordination thématique de notre fédération.

Bien que nous soyons conscients d'être loin d'avoir atteint l'objectif d'une pleine parité de représentation des hommes et des femmes, nous insistons sur le besoin urgent d'une présence plus nombreuse des femmes à tous les niveaux, et cela dès le lieu de travail, tout en visant une plus grande participation des travailleuses, en tirant parti des espaces de changement qui se dessinent dans le secteur de la construction – construction éco-durable, numérisation, transition équitable, efficacité énergétique, changement climatique.

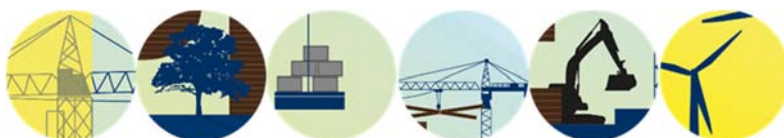
De même, les thèmes liés au genre devront être repris aux agendas du Dialogue Social de tous nos secteurs – Construction, Bois et Foresterie –, de même que dans les thématiques traitées par les CEE et dans les réseaux syndicaux européens et internationaux.

Pour la mise en œuvre, les politiques de genre seront inscrites dans le cadre plus large de l'inclusion et de la diversité. Le numérique et les outils de travail modernes constituent pour nous une opportunité d'atteindre non seulement les femmes ou les travailleurs jeunes et plus qualifiés, mais aussi ceux et celles qui se trouvent en situation plus vulnérable ou défavorisé, ce qui au final ne peut que renforcer notre action syndicale.



Une stratégie concrète de la FETBB en matière de participation des femmes, de diversité et d'égalité des chances pour tous sera d'une grande pertinence pour nos secteurs (en transformation), afin de garantir une inclusion réelle et une véritable égalité de traitement pour tous les travailleurs sur les lieux de travail. La FETBB facilitera cette stratégie, qui sera initiée par la personne désignée pour représenter la FETBB et la CES sur les questions de genre.

Cette nouvelle stratégie en matière de participation de femmes, de diversité et d'égalité des chances pour tous sera réexaminée sur une base annuelle et mise en œuvre progressivement dans le cas où, pendant les 4 prochaines années de mandat du Congrès, l'apparition de nouveaux faits ou l'émergence de nouvelles dynamiques nécessiteraient des actions plus incisives de la part de la FETBB.



RÉSOLUTION

À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL DANS LES PAYS DE L'UE

Motion visant à renforcer les actions en vue de combattre les écarts de rémunération persistant entre les travailleurs des secteurs de la construction, du bois, du meuble et des matériaux de construction dans différents pays de l'UE, ainsi qu'à réduire les différences injustifiées du coût de la vie et de la productivité du travail.

Les nouveaux pays d'Europe centrale, de l'est et du sud-est ont rejoint l'Union européenne en 2004, 2007 et 2013. De ce fait, le marché unique européen des biens et services s'est lui aussi élargi de manière considérable, et il en a été de même pour le marché du travail communautaire.

De 2004 à 2019, le PIB et la productivité du travail ont progressé de manière significative dans la plupart des nouveaux États membres de l'UE. Toutefois, la croissance du PIB ne se traduit pas directement par une augmentation du salaire des travailleurs salariés dans ces nouveaux pays européens. Dans les secteurs de la construction, des matériaux de construction, du bois et du meuble, l'écart du salaire moyen pour un travail comparable entre les pays les plus développés et les nouveaux pays de l'UE est resté similaire depuis 2004.

Par ailleurs, de 2004 à 2019, le coût de la vie et le prix des produits de consommation de base ont augmenté de manière sensiblement plus rapide que la hausse des salaires dans bon nombre de nouveaux pays de l'UE.

Cette importante différence de revenus entre les travailleurs de nos secteurs dans les pays les plus développés et les nouveaux pays de l'UE ne s'explique pas par des différences de productivité du travail, d'autant que dans la plupart de ces derniers, les nouvelles technologies et les nouvelles méthodes d'organisation du travail, introduites par de grandes entreprises multinationales européennes qui dominent les marchés concernés, sont les mêmes que dans la première catégorie de pays.

Dans beaucoup de pays d'Europe centrale, de l'est et du sud-est, l'intensité du travail dans nos secteurs est élevée et le temps de travail effectif très long. Une hausse nominale du salaire mensuel est souvent liée à une augmentation du temps de travail effectif, qui dépasse considérablement les 40 heures par semaine.

Une analyse de la politique poursuivie par beaucoup d'entreprises multinationales et leurs sous-traitants dans les nouveaux pays de l'UE montre que le marché européen unique du travail relève de la déclaration d'intention et n'a que peu à voir avec la réalité. L'un des facteurs les plus importants de la hausse de productivité dans les nouveaux pays de l'UE demeure la baisse des coûts du travail, dont le maintien de bas salaires.



La Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois entend que soit appliqué le principe « à travail égal, salaire égal » pour les travailleurs migrants et détachés sur les marchés nationaux. Dans le même temps, la FETBB souligne le fait que les différences salariales qui existent pour nos secteurs dans les divers pays de l'UE – différences non justifiées par le coût de la vie – mine les fondements du marché unique.

L'existence, depuis de longues années, d'importantes différences salariales pour des fonctions identiques, non justifiées par des différences de productivité du travail et de coût de la vie, donne naissance à deux marchés du travail distincts dans l'UE. C'est une différenciation que nous ne pouvons accepter.

La FETBB soutient fermement la revendication d'un salaire décent et d'une convergence vers le haut des niveaux de salaire. La FETBB appuie la conclusion d'accords nationaux autonomes et tripartites en vue de l'introduction de mécanismes d'augmentation salariale tenant compte des qualifications selon les fonctions et les métiers. Ces objectifs doivent être atteints avant tout par la négociation collective et l'élargissement de la portée des conventions collectives.

Les États membres de l'UE ont mis en place différents systèmes de fixation des salaires par le biais de niveaux salariaux convenus par convention collective, de salaires minimum fixés par la loi ou par convention collective, ou par une combinaison de ces mécanismes. C'est pourquoi la FETBB supporte une approche européenne visant à relever les salaires minimum dans les États membres de l'UE, dans le respect du système d'organisation du marché du travail de chaque État.



RÉSOLUTION

POUR UNE EUROPE SOCIALE DES TRAVAILLEURS ! FACILITER LE TRAVAIL DÉCENT – FAÇONNER ACTIVEMENT LA TRANSFORMATION DU MONDE DU TRAVAIL

La FETBB défend une Europe des travailleurs unie, sociale et démocratique. L'Union européenne se doit d'axer ses politiques sur le plein emploi, le progrès social et un haut niveau de protection de l'environnement, comme l'affirme le Traité sur l'Union européenne (article 3, paragraphe 3).

La FETBB prend au mot la Présidente nouvellement élue de la Commission européenne et demande des mesures concrètes en vue de la mise en place d'une Europe sociale, protectrice du climat et veillant à ce que les travailleurs puissent bénéficier de la numérisation du monde du travail.

L'Europe doit changer, sans quoi ses citoyens s'en détourneront. Le modèle économique et social européen repose sur des négociations collectives autonomes, le dialogue social, la démocratie au travail et une réglementation des professions par les partenaires sociaux, permettant à ces derniers de façonner de manière active le développement de leurs secteurs d'activités et leur réponse au changement. C'est pourquoi la FETBB appelle la Commission européenne à renforcer ces instruments, essentiels afin d'assurer une transformation équitable du monde du travail, plutôt que de les affaiblir par des initiatives législatives. La FETBB s'oppose résolument à un marché unique libéralisé de façon unilatérale. La politique de l'UE pour le marché unique doit encourager le progrès social et le travail décent, plutôt que d'enclencher un nivellement par le bas sur le plan des normes du travail.

1. Mobilité équitable et travail décent

La FETBB appelle l'UE à améliorer les conditions d'emploi de tous les travailleurs (y compris les travailleurs détachés) actifs sur le marché unique européen du travail et des services. Le principe du salaire égal pour un travail égal sur un même lieu doit sous-tendre tous les dispositifs proposés par la Commission européenne dans le cadre de sa politique du marché unique.

Dans cette optique, la FETBB accueille favorablement la version révisée de la Directive relative au détachement des travailleurs, qu'il reste à présent à transposer en législations nationales d'une manière qui prémunisse les travailleurs détachés contre l'exploitation et garanti leur droit au paiement de leur salaire à l'endroit où ils effectuent leur travail.



Plus concrètement, en vue d'améliorer les conditions de travail et d'assurer une mobilité équitable en Europe, la FETBB demande ce qui suit :

- L'Autorité européenne du travail (AET) doit être organisée de façon à pouvoir effectivement faire appliquer la législation européenne existante dans les domaines social et du travail. L'AET doit disposer des moyens financiers et humains dont elle a besoin pour lui permettre de remplir son rôle avec une efficacité optimale.
- Les directives relatives aux marchés publics doivent prévoir le paiement de salaires conventionnels comme un critère contraignant pour toute adjudication.
- Les fraudes à la sécurité sociale commises par les entreprises lors du détachement de travailleurs doivent être combattues efficacement. Le Parlement européen a rédigé quelques propositions positives en ce sens. Dans le même sens, la FETBB est d'avis que les certificats A1 doivent être infalsifiables et doivent être obtenus avant le détachement effectif des travailleurs.
- La FETBB demande la mise en place d'un registre électronique européen de sécurité sociale, permettant aux inspecteurs du travail de vérifier en temps réel si les travailleurs contrôlés sont couverts par la sécurité sociale et ont été enregistrés correctement avant leur détachement.
- La Commission européenne doit faire un plein usage des pouvoirs que lui donnent la législation sur la concurrence et celle relative aux aides d'État afin d'empêcher les effets de législations inéquitables existant dans les pays d'origine des travailleurs détachés (comme c'est le cas en Slovénie, par exemple). Le détachement de travailleurs ne doit pas devenir un modèle d'affaires subventionné dans lequel les entreprises détachantes bénéficient d'une réduction de leurs contributions sociales au détriment des travailleurs et des systèmes de sécurité sociale.
- Il convient que la Commission européenne s'abstienne de lancer des initiatives qui – comme c'est le cas pour la carte de service européenne – se traduisent par l'acceptation du principe du pays d'origine et compliquent les inspections du travail.
- Il importe que l'Union européenne modifie le droit des sociétés de manière à prévenir réellement l'établissement et l'activité de sociétés boîtes aux lettres. Les entreprises ne doivent pas être en mesure d'abuser de la liberté d'établissement en relocalisant leur QG dans tel pays où les exigences fiscales, d'emploi et sociales sont les plus faibles, sans démontrer une activité réelle et considérable dans le nouveau lieu qu'elles auront choisi.
- À cette fin, la politique économique commune de l'Europe doit servir de levier pour favoriser la négociation collective et assurer une convergence vers le haut pour ce qui concerne les normes sociales et du travail. La FETBB rejette catégoriquement toute atteinte à l'autonomie des négociations collectives ou à d'autres droits sociaux et du travail dans le cadre de programmes d'ajustement structurel ou de recommandations de politique économique.
- La FETBB salue l'arrêt C-55/18 de la CEJ, qui impose aux États membres de l'UE de demander aux employeurs un enregistrement systématique des temps de travail de leurs travailleurs. Il appartient à la Commission européenne de surveiller étroitement cet enregistrement et de favoriser activement des solutions sectorielles, coordonnées avec les partenaires sociaux.
- De même, l'Union européenne se doit d'intensifier ses efforts dans la lutte contre l'emploi précaire (travail intérimaire, faux indépendants, travail non déclaré ou travail à temps partiel involontaire).

2. Protection du climat – Promotion de la durabilité dans le monde du travail

Le changement climatique induit par l'activité humaine est l'un des défis majeurs de notre temps. Ce fait a été reconnu par 195 nations lors de la Conférence de Paris sur le changement climatique de novembre 2015, où il a été décidé de limiter le réchauffement global à moins de 2°C par rapport à l'époque préindustrielle.



La FETBB applaudit à la volonté commune des États membres de l'UE d'atteindre d'ici 2050 un objectif climatique à long terme de réduction des émissions de gaz à effet de serre de 80 à 95 % par rapport aux niveaux de 1990.

Pour l'Union européenne, la ratification de l'Accord de Paris signifie que des mesures concrètes doivent être adoptées en vue de la protection du climat. Une feuille de route politique claire est à cet égard essentielle si nous souhaitons une économie et un monde du travail largement décarbonisé d'ici 2050.

La FETBB estime que des objectifs ambitieux de protection du climat sont autant d'opportunités pour la création d'emplois décents, évolutifs et durables. À cet égard, les emplois des secteurs de la construction et du bois font partie de la solution, puisqu'ils contribueront à reconstruire notre économie et notre système de mobilité.

Pour atteindre les objectifs climatiques de l'UE, la FETBB formule les demandes suivantes :

- La Directive européenne sur la performance énergétique des bâtiments¹ doit être appliquée de manière cohérente et systématique. Environ 50 % des consommations énergétiques finales de l'UE sont liées au chauffage et au refroidissement, le bâti comptent pour 80 % dans ce total. Sur la base de ce constat, l'atteinte des objectifs climatiques de l'UE nécessitera des efforts considérables pour améliorer l'efficacité énergétique des bâtiments. La FETBB appelle la Commission européenne à suivre attentivement la mise en œuvre de la Directive aux niveaux nationaux.
- La FETBB appelle à une augmentation sensible de la part du rail, du piéton et de la bicyclette dans la mobilité et à une hausse importante du fret ferroviaire. Ce but ne peut être atteint que par un rééquipement des infrastructures de transport et en les rendant plus respectueuses de l'environnement. En ce sens, le Cadre financier pluriannuel 2021-2027 de l'UE devra se focaliser notamment sur le développement d'une infrastructure de transports favorable au climat (y compris l'aménagement de voies cyclables et piétonnes). De même, il convient de rejeter de nouveaux projets de grande ampleur et nuisibles à l'environnement.
- Seuls quelque 55 % du réseau ferroviaire européen est aujourd'hui électrifié². Une stratégie climatique claire ne peut qu'être basée sur des énergies renouvelables et donc « vertes ». La FETBB préconise l'électrification des voies ferrées afin de minimiser l'utilisation de trains polluants au diesel.
- Une fraction significative des émissions de CO₂ liées au transport ont lieu au niveau local. L'Union européenne doit déployer des programmes de financement assurant un soutien financier à la rénovation écologique des infrastructures de transport et au développement des transports publics locaux dans les villes et les municipalités.

L'accessibilité des régions économiques est une question importante dans ce contexte. L'Europe dispose d'un réseau routier de grande qualité, du moins dans les régions centrales ; ailleurs, un réel effort de remise à niveau reste à faire. Le réseau routier secondaire a un besoin urgent d'extension et de rénovation. Beaucoup de régions souffrent d'un accès difficile et de transports publics insuffisants. Une politique infrastructurelle judicieuse doit tendre à remédier à cette situation et rendre l'Europe périphérique accessible par les transports publics. Toutefois, l'amélioration des liaisons n'est pas le seul impératif : il convient également de rendre disponibles des établissements de santé et d'enseignement, seul moyen d'arrêter un exode rural.

1. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L.2018.156.01.0075.01.FRA>

2. Sur les 230 551 km du réseau ferroviaire européen, 127 142 km sont électrifiés. Source : 7th Annual Market Monitoring Report, Independent Regulators Group - Rail



Si rien n'est fait, des régions entières se dépeupleront à l'avenir, ce qui à son tour exacerbera la pénurie de logements dans les régions urbanisées. Les loyers dans les grandes villes européennes étant souvent inabordables, la FETBB formule les demandes suivantes :

- Construction d'un plus grand nombre de logements abordables.
- Exonération du logement des critères de Maastricht relatifs aux investissements publics.
- Meilleur accès aux financements UE pour les développements sans but lucratif de logements durables.
- L'Union européenne doit également proposer des sources de financement supplémentaires pour les projets ayant une dimension de protection du climat, par exemple sous la forme de prêts bonifiés accordés par le biais de la Banque européenne d'investissement (BEI).
- La FETBB est ouverte à une « écologisation » socialement acceptable du système fiscal, tout en demandant d'être consultée lors de l'élaboration d'une telle révision fiscale.
- Le passage à une société à climat neutre aura également des répercussions sur le monde du travail. Ce changement devra se faire de manière équitable, ce qui signifie que tous les travailleurs des industries de la construction et du bois devront être formés ou recyclés afin de répondre à de nouvelles exigences professionnelles.
- Les travailleurs de l'industrie touchés au premier chef par ces changements (notamment par la perte de leur emploi) devront bénéficier d'une indemnisation adéquate. Une élévation des coûts énergétiques (dans l'industrie du ciment, par exemple) ne doivent pas être compensées par les entreprises en contournant les conventions collectives ou en remplaçant des emplois couverts par des conventions collectives par des contrats d'emploi temporaires.
- La gestion forestière doit respecter les principes du développement durable. La protection de la biodiversité en Europe est un facteur essentiel pour permettre à la forêt de s'adapter au changement climatique.
- La FETBB soutient les labels éco-sociaux tels que le Forest Stewardship Council (FSC) et le Programme de certification forestière pan-européenne PEFC, qui promeuvent une gestion durable des forêts. La FETBB croit fermement que les critères relatifs à des bonnes conditions de travail sont une partie intégrante et non négociable des programmes FSC et PEFC, et que le respect de ces critères doit être surveillé de manière effective et efficace. La FETBB collabore étroitement avec l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) à cette fin.

3. Une transformation numérique au bénéfice des travailleurs

La transformation numérique bat son plein dans les secteurs de la construction et du bois.

De nouvelles technologies et des méthodes innovantes de planification et de production ne cessent de gagner du terrain. Parmi quelques exemples, on peut citer le recours de plus en plus généralisé à la modélisation des données des bâtiments (BIM), l'utilisation de nouveaux matériaux de construction compatibles avec l'impression 3D, la popularité croissante des wearables (appareils numériques « corporels »), comme les exosquelettes ou les lunettes intelligentes, ou encore l'utilisation de drones pour la surveillance de grands sites de construction.

Tous ces développements technologiques auront un impact significatif sur le monde du travail. La FETBB plaide pour que cette transformation soit conduite de façon active et volontaire afin qu'elle aille également au bénéfice des travailleurs. La promotion du travail décent doit être au cœur de la transformation numérique. La digitalisation du monde du travail ne doit pas être le déclencheur d'une mutation fondamentale qui bénéficie exclusivement aux entreprises, dans laquelle les profits de la rationalisation soient privatisés et n'en reviennent de ce fait qu'aux entreprises, alors que, dans le même temps, des modèles de production plus flexibles servent à dresser les travailleurs les uns contre les autres.



La digitalisation peut être un vecteur important d'attractivité de l'emploi dans nos secteurs pour chaque travailleur et travailleuse, quel que soit leur âge, leur sexe, leur race, leur origine ethnique, leur capacité physique, leur religion, leurs croyances, leur orientation sexuelle ou tout autre aspect de leur identité. Un environnement de travail plus divers et inclusif ainsi que des outils de travail modernes forment une opportunité d'atteindre des travailleurs jeunes et plus qualifiés, ce qui au final ne peut que renforcer notre action syndicale.

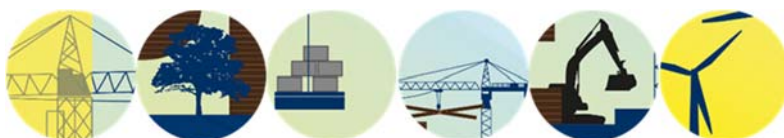
La transformation du numérique ne doit pas ouvrir de nouvelles failles économiques entre les pays et régions de l'Europe dans un mouvement où la digitalisation irait au profit de certains d'entre eux au détriment des autres. C'est pourquoi l'Union européenne se doit de promouvoir une politique de cohésion active dans le domaine du numérique, par un transfert des connaissances et du capital.

La FETBB demande que les nouvelles technologies numériques puissent bénéficier également aux travailleurs et soient développées de manière à minimiser, plutôt qu'à exacerber, le stress physique et mental au travail.

La législation en matière de SST doit enrayer d'emblée tout nouveau risque en matière de sécurité-santé auquel les travailleurs seraient exposés.

La FETBB demande que toutes les parties concernées s'attachent activement à conduire les changements qui ont cours dans le monde du travail :

- La Directive européenne sur le temps de travail a pour but de garantir la santé et la sécurité au travail et de protéger les travailleurs contre les excès en matière de temps de travail. Elle trouve à s'appliquer tout autant dans le monde digital que dans le monde analogique, et doit par conséquent être maintenue.
- Il convient que la Commission européenne fasse usage de ses compétences en matière de SST, identifie dès leur stade précoce les nouveaux risques qui menacent la santé et la sécurité des travailleurs, et adopte une législation appropriée en vue d'assurer une protection efficace. En ce sens, la FETBB demande la mise en place d'une réglementation anti-stress afin de mieux protéger les travailleurs contre les risques de santé provoqués par le stress mental par exemple.
- Les partenaires sociaux doivent être associés au débat dès le moment où de nouvelles technologies se développent, de manière à pouvoir en évaluer l'incidence sur la santé des travailleurs. Dans cette optique, la FETBB réclame que la Commission européenne structure et promeuve le dialogue entre les partenaires sociaux sectoriels, les organismes de SST et ceux qui développent les nouvelles technologies numériques. Les nouvelles technologies doivent favoriser un environnement de travail divers et inclusif, facilitant l'accès au lieu de travail pour les personnes en situation vulnérable ou défavorisée.
- La FETBB est déterminée à travailler avec les partenaires sociaux sectoriels afin de mettre au point une stratégie européenne en matière de formation supplémentaire permettant de déterminer les besoins en qualification et de trouver des solutions. Cette démarche nécessite un dialogue social renforcé et des ressources financières suffisantes pour garantir de manière durable la formation des travailleurs.
- Les systèmes associant apprentissage en entreprise et enseignement scolaire (p.ex. systèmes alternés) ainsi que les systèmes réglementés de qualification professionnelle garantissent la formation correcte des futurs travailleurs qualifiés et, ainsi, la fourniture de services de qualité. C'est pourquoi il convient que la Commission européenne encourage la création de systèmes formalisés de confirmation des qualifications professionnelles (comme par exemple l'obligation de réussite d'un examen de maîtrise professionnelle) et de systèmes de réglementation pour les professions fondées sur la confiance du public, plutôt que de les considérer comme un obstacle au marché unique européen.



- Les outils numériques doivent servir également à améliorer les inspections du travail par la mise en place d'outils tels qu'un registre européen de la sécurité sociale, permettant l'échange rapide de données numériques entre autorités publiques, et la mise en œuvre de systèmes électroniques d'enregistrement du temps de travail des travailleurs mobiles.
- Les données relatives aux travailleurs doivent faire l'objet d'une protection plus efficace dans toute l'Europe.

