Financé par l'Union européenne

CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS

CIF OIT
Centre international de formation

BONNES PRATIQUES

Dialogue social et négociation collective qui donnent toute leur place aux jeunes

Quatorze initiatives syndicales pour inspirer l'action dans toute l'Europe

Le dialogue social au service des jeunes pour un meilleur avenir du travail

Youth4Future · Projet UE 101197628 · Lot de travaux 4 · Livrable D4.3

Préparé par le Programme des activités pour les travailleurs (ACTRAV–ITCILO)

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés sont uniquement ceux des organisations syndicales ayant contribué à cette publication et ne reflètent pas ceux de l'Union européenne ni de la Commission européenne.

INTRODUCTION

De la parole des jeunes au changement collectif

Les jeunes entrent sur le marché du travail et y construisent leur parcours dans un contexte marqué par la précarité de l'emploi, la hausse du coût de la vie et l'accélération des transitions écologique et numérique. Leurs priorités doivent être entendues non seulement dans le débat public, mais aussi là où se décident les conditions de travail : sur les lieux de travail, au sein des syndicats, dans les institutions du dialogue social et lors des négociations collectives.

Youth4Future – Le dialogue social au service des jeunes pour un meilleur avenir du travail – est un projet financé par l'Union européenne, élaboré par le Programme des activités pour les travailleurs du Centre international de formation de l'OIT (ACTRAV–ITCILO), en collaboration et en partenariat avec la Confédération européenne des syndicats (CES/ETUC). Il renforce les capacités des jeunes syndicalistes à représenter les travailleurs, à influer sur les politiques et à contribuer à un dialogue social plus inclusif.

Ce que propose ce recueil

Élaboré en tant que livrable D4.3 de Youth4Future, ce recueil présente quatorze expériences concrètes soumises par des syndicats participant au projet. Il montre comment les jeunes travailleurs et leurs organisations peuvent renforcer leur influence par la syndicalisation, les campagnes, la communication, le dialogue social et la négociation collective. L'objectif est de rendre leurs méthodes, leurs réalisations et les enseignements tirés de leurs expériences utiles à d'autres.

Un même format, quatorze expériences

Chaque bonne pratique fait l'objet d'une page structurée autour des mêmes éléments : le défi rencontré ; la réponse syndicale et la participation des jeunes ; les changements et les éléments factuels rapportés ; et les enseignements que d'autres syndicats peuvent adapter à leur contexte. Le recueil s'appuie sur les réponses des contributeurs à une série de questions communes : quel défi a été abordé ? Quelles actions ont été menées ? Qui y a participé ? Qu'est-ce qui a changé ? Que peuvent en apprendre les autres ?

Interpréter les résultats avec rigueur

Une campagne de communication réussie, une mobilisation pour défendre des droits et un accord collectif négocié produisent des résultats de nature différente. Les fiches distinguent donc la participation ou la mobilisation rapportée des avancées concrètes issues de la négociation. Les chiffres et les témoignages proviennent des documents fournis par les contributeurs et n'ont pas fait l'objet d'une vérification indépendante, sauf indication explicite contraire dans une source. Il convient de tenir compte du contexte avant de reproduire une approche.

Les jeunes travailleurs défendent leurs droits

















BONNE PRATIQUE 01 / 14

Se battre pour demain

Relier la mobilisation portée par les jeunes à l'action syndicale nationale

PAYS / NIVEAU	ORGANISATION	THÈME
PAYS-BAS	FNV Young & United	Organisation des jeunes et protection sociale

APPROCHE PRINCIPALE

Un modèle d'organisation piloté par les jeunes, associant réseaux sociaux, groupes d'action de membres et mobilisation dans la rue.

Le défi

Selon la présentation du syndicat, des propositions touchant les retraites, la protection contre le chômage et les prestations d'invalidité menaçaient la sécurité économique des travailleurs, y compris celle des jeunes adultes et des futurs retraités. La FNV s'inquiétait également de l'absence de véritable consultation syndicale. Pour le mouvement de jeunesse, le défi consistait à faire d'un débat complexe sur la protection sociale un enjeu sur lequel les jeunes travailleurs pouvaient peser.

La réponse syndicale

La FNV s'est associée à CNV et VCP pour adresser au gouvernement un ultimatum formel lui demandant de retirer les réductions envisagées en matière de sécurité sociale. Cette démarche n'ayant pas ouvert de dialogue, les syndicats sont passés à la mobilisation collective. Au sein de la FNV, Young & United a agi comme une branche jeunesse autonome, en s'organisant autour des préoccupations des jeunes : salaires, dette étudiante, logement et sécurité à long terme. Sa stratégie a combiné des actions de communication sur TikTok et Instagram, des groupes d'action animés par des militants où les jeunes débattent et prennent les décisions, ainsi qu'une présence marquée dans les manifestations publiques.

Résultats rapportés et éléments à l'appui

Les contributeurs décrivent une mobilisation dans plusieurs secteurs après l'ultimatum, notamment des actions touchant les transports publics et les ports, auxquelles Young & United a participé. Leur présentation documente la stratégie d'organisation et la réponse collective. Cet exemple illustre donc une pratique de mobilisation des jeunes et d'action syndicale en faveur du dialogue.

Enseignements pour les autres syndicats

Faire des jeunes travailleurs des acteurs de la décision, et non un simple public. Relier des revendications claires, pertinentes pour les jeunes, à la stratégie syndicale globale ; associer visibilité en ligne et véritable action collective ; et préciser les objectifs attendus de la reprise d'un dialogue social effectif.

SOURCE ET ÉLÉMENTS À L'APPUI FNV Young & United, présentation « Fighting for Our Tomorrow ».

BONNE PRATIQUE 02 / 14

Parler leur langage

Des réseaux sociaux pensés pour les jeunes au service de l'action syndicale sur le terrain

PAYS / NIVEAU	ORGANISATION	THÈME
ESPAGNE	CC.OO Youth / Jóvenes CC.OO	Communication numérique et participation des jeunes

AUDIENCE RAPPORTÉE

331 155 comptes touchés en un mois, selon la présentation de CC.OO.

Le défi

Les jeunes ne découvrent pas toujours les syndicats par les moyens de communication traditionnels. Sur Internet, les questions complexes liées au travail sont en concurrence avec le divertissement, la désinformation et l'actualité qui se renouvelle rapidement. Jóvenes CC.OO a voulu rendre les messages syndicaux accessibles et pertinents pour un public plus large, notamment pour les jeunes qui ne suivaient pas encore de compte syndical.

La réponse syndicale

La stratégie de @jovenesccoo associe la culture populaire à l'actualité sociale et politique, utilise l'humour et les mèmes pour expliquer les enjeux sociaux et réagit rapidement aux discours de haine ou à la désinformation. Les campagnes ont mis en avant le coût du logement, le harcèlement au travail et la dimension collective de la santé mentale. L'équipe de communication jeunesse travaille avec les responsables confédéraux des jeunes, les organisations régionales et les fédérations sectorielles. Surtout, la présentation considère les contenus publiés sur les réseaux sociaux comme un appui aux mobilisations de rue, à la syndicalisation et aux négociations, et non comme un substitut à ces actions.

Résultats rapportés et éléments à l'appui

Pour la période du 17 février au 17 mars, la présentation fait état de 15 883 abonnés, 28 591 interactions et 669 325 vues de publications. Elle indique que 77,5 % des vues provenaient de personnes non abonnées et que 331 155 comptes ont été touchés. Ces chiffres mesurent une visibilité en ligne susceptible de favoriser de nouvelles adhésions, des accords négociés ou des changements de politique. CC.OO a aussi identifié comme priorités permanentes un langage accessible et une réaction éditoriale rapide et souple.

Enseignements pour les autres syndicats

Adopter un ton reconnaissable, traduire les questions complexes de droits en messages clairs et suivre les débats qui animent déjà les jeunes. Mesurer la portée des messages au-delà des abonnés, tout en reliant les campagnes numériques à la syndicalisation sur le terrain et à des objectifs syndicaux concrets.

SOURCE ET ÉLÉMENTS À L'APPUI CC.OO Youth, présentation « @jovenesccoo social media strategy ».

BONNE PRATIQUE 03 / 14

Les jeunes travailleurs changent la donne

Des emplois précaires à de meilleurs salaires et à une durée du travail réduite

PAYS / NIVEAU	ORGANISATION	THÈME
ITALIE	FIOM–CGIL Bologne	Négociation collective d'entreprise

AVANCÉE NÉGOCIÉE

Un accord d'entreprise prévoit 32 à 35 heures de travail par semaine au lieu de 40, sans perte de salaire.

Le défi

Chez Schnellecke Logistics, entreprise de logistique du secteur automobile sous-traitante de Lamborghini, la présentation de la FIOM de Bologne décrit un effectif de 302 personnes, dont 125 ont moins de 35 ans. La précarité de l'emploi et les différences de traitement entre salariés soumis à diverses formes de contrat constituaient un important défi d'organisation syndicale, les jeunes travailleurs étant particulièrement exposés à l'insécurité.

La réponse syndicale

La FIOM de Bologne a organisé des assemblées ouvertes à tous les travailleurs, quel que soit leur contrat, en s'appuyant sur des enquêtes numériques, des échanges sur WhatsApp et des référendums sur le lieu de travail avant et après les négociations. Grèves et négociations ont visé l'application d'une couverture conventionnelle commune, des améliorations salariales, la stabilisation des emplois précaires, une semaine de travail plus courte et un renforcement du droit à la formation. Les jeunes titulaires de contrats de courte durée ont contribué à porter la campagne contre la précarité en reliant leur expérience directe aux priorités de négociation du syndicat.

Résultats rapportés et éléments à l'appui

Selon le contributeur, plus de 100 travailleurs précaires ont obtenu 90 € supplémentaires par mois et plus de 150 accords ont porté sur des rappels de salaire. Des accords annuels ont permis de stabiliser 15 travailleurs en 2023 et 53 en 2024 ; les négociations concernant 44 autres personnes se poursuivaient, selon la présentation, en 2026. Les hausses salariales rapportées pour 2021–2025 comprenaient au moins 126 € au titre de l'accord d'entreprise et environ 311 € au titre de l'accord national. Depuis janvier 2026, l'accord sur le temps de travail prévoit un passage de 40 à 32–35 heures hebdomadaires sans diminution de salaire. Dix contrats précaires auraient été préservés pendant un ralentissement de la production.

Enseignements pour les autres syndicats

Associer les salariés sous-traitants et temporaires aux assemblées et aux consultations ; donner aux jeunes travailleurs un véritable rôle dans la définition des revendications ; et rechercher des dispositions applicables reliant stabilité de l'emploi, rémunération et temps de travail dans une stratégie commune pour le lieu de travail.

SOURCE ET ÉLÉMENTS À L'APPUI FIOM–CGIL Bologne, présentation « Involving Youth in a Company: The Case of FIOM Bologna in Schnellecke Logistics ».

BONNE PRATIQUE 04 / 14

Des militants numériques, des voix authentiques

Former et accompagner des bénévoles pour faire entendre les travailleurs en ligne

PAYS / NIVEAU	ORGANISATION	THÈME
NORVÈGE	LO Norway	Mobilisation numérique et débat public

PARTICIPATION RAPPORTÉE

35 bénévoles ont intégré l'académie numérique ; 50 % ont continué à créer des contenus, selon LO.

Le défi

La présentation de LO situe son projet Digital Activists dans le contexte de la campagne électorale norvégienne de 2025, durant laquelle le syndicat constatait une forte présence de la droite dans les débats en ligne. Il souhaitait rendre les points de vue des travailleurs plus visibles grâce à des créateurs de contenus individuels. Le défi consistait à aider des bénévoles à communiquer avec assurance et de manière accessible, tout en surmontant les réticences personnelles à prendre publiquement la parole sur Internet.

La réponse syndicale

LO a recruté des bénévoles pour une formation professionnelle à la création de contenus, avec l'appui d'une personne de contact attitrée et d'un canal Discord commun. L'équipe suivait les tendances sur TikTok et fournissait des idées ainsi que des informations factuelles. Les militants ont produit de courtes vidéos informelles sur les droits au travail et des questions sociales plus larges. LO a mobilisé du temps de travail de son personnel, tandis qu'une agence externe assurait la formation, la veille des tendances et l'accompagnement individuel. Les militants participaient bénévolement. Au lieu d'acheter des publications sponsorisées sur Instagram ou TikTok, le projet misait sur une audience acquise naturellement et sur la crédibilité de personnes s'exprimant avec leurs propres mots.

Résultats rapportés et éléments à l'appui

La présentation indique que 35 personnes se sont portées volontaires et que 50 % ont poursuivi la production de contenus. Son tableau de résultats mentionne les interactions par compte, notamment 1,2 million de vues pour la vidéo la plus regardée d'un créateur. Ces chiffres illustrent une portée en ligne et une participation durable rapportées, qui pourraient favoriser de nouvelles adhésions syndicales et des améliorations négociées.

Enseignements pour les autres syndicats

Associer une formation initiale à un accompagnement personnel continu, à une communauté de pairs et à des informations fiables. Selon l'expérience de LO, les contenus simples et authentiques ont mieux fonctionné que les productions très élaborées. Aider les bénévoles à surmonter les obstacles pratiques et personnels compte autant que les compétences techniques ; la visibilité en ligne doit rester liée à des objectifs syndicaux précis.

SOURCE ET ÉLÉMENTS À L'APPUI LO Norway, présentation « Project: Digital Activists ».

BONNE PRATIQUE 05 / 14

Des livreurs qui organisent les livreurs

Entraide et action collective dans l'économie des plateformes en Autriche

PAYS / NIVEAU	ORGANISATION	THÈME
AUTRICHE	RidersCollective / ÖGB–vida	Travail via les plateformes et syndicalisation

APPROCHE PRINCIPALE

Un soutien au-delà des plateformes et des types de contrat, y compris pour les livreurs qui ne sont pas encore syndiqués.

Le défi

La présentation décrit le secteur autrichien de la livraison de repas comme fragmenté entre salariat, contrats de prestation de services dits « libres » et travail indépendant. Elle estime les effectifs à 5 000–6 000 travailleurs, dont environ 85 % sont des migrants. La forte rotation du personnel, la dispersion des lieux de travail et les différences de couverture par les conventions collectives rendent l'organisation difficile. RidersCollective a cherché à reconstruire une communauté solidaire et à toucher les travailleurs au-delà des dispositifs existants de représentation en entreprise.

La réponse syndicale

Créé fin 2020 ou début 2021 au sein d'ÖGB/vida, RidersCollective réunit d'anciens livreurs et des représentants des comités d'entreprise de différentes plateformes. Depuis 2022, la Chambre du travail le finance comme projet de numérisation. Des rencontres régulières « Spill it! », des actions de terrain, des webinaires gratuits sur la fiscalité, un site Internet et les réseaux sociaux associent aide pratique et organisation collective. Le soutien est accessible avant même l'adhésion syndicale, notamment en arabe. Manifestations pendant les négociations, interventions dans les médias, collaborations culturelles et échanges internationaux font entendre les livreurs dans le débat public et dans la défense de protections renforcées pour le travail via les plateformes.

Résultats rapportés et éléments à l'appui

La présentation fait état d'une hausse de 220 % du taux de syndicalisation, tout en signalant une forte rotation des effectifs, sans indiquer de valeur de départ ni de période de mesure. Les rencontres régulières, les services d'appui et l'action collective illustrent le modèle d'organisation. Le document mentionne également une convention collective des coursiers à vélo en vigueur depuis 2020, limitée aux salariés, sans nouvel accord depuis 2023. Le passage signalé de Lieferando, en 2025, à des contrats de prestation de services « libres » montre pourquoi la mobilisation communautaire doit se poursuivre pour défendre la représentation et la couverture conventionnelle.

Enseignements pour les autres syndicats

Partir des besoins immédiats des travailleurs et de personnes qui connaissent le métier. Un soutien régulier et accessible peut instaurer la confiance entre plateformes, langues et statuts contractuels. Relier les services pratiques aux revendications collectives et à l'action publique, tout en reconnaissant que le statut d'emploi et la pérennité des ressources déterminent les résultats possibles.

SOURCE ET ÉLÉMENTS À L'APPUI RidersCollective, présentation « Platformwork & Trade Union ».

BONNE PRATIQUE 06 / 14

Une voix durable pour les jeunes travailleurs

Associer représentation au travail, formation syndicale et action nationale

PAYS / NIVEAU	ORGANISATION	THÈME
AUTRICHE	ÖGJ / ÖGB	Représentation des jeunes et défense de leurs intérêts

REPRÉSENTATION RAPPORTÉE

Environ 3 000 jeunes siègent dans des instances de représentation des jeunes en entreprise en Autriche, selon ÖGJ.

Le défi

ÖGJ cite l'inflation, la diminution des possibilités d'apprentissage, les stages non rémunérés, les questions de temps de travail et le coût des transports parmi les défis auxquels font face les jeunes. Pour y répondre, des consultations ponctuelles ne suffisent pas. Son approche relie une représentation permanente dans l'entreprise à des structures syndicales démocratiques, à la formation et à l'action sur les politiques, afin que l'expérience des jeunes travailleurs nourrisse les priorités syndicales plus générales.

La réponse syndicale

Les instances de représentation des jeunes dans l'entreprise (Jugendvertrauensrat, JVR) représentent les apprentis et les jeunes salariés. La présentation décrit des mandats de deux ans, une protection contre le licenciement et l'accès à la formation syndicale. ÖGJ accompagne les représentants par des séminaires, des conférences et des visites d'étude. Son congrès des jeunes élit ses responsables et adopte des motions, tandis qu'un présidium fédéral des jeunes, à composition équilibrée entre les femmes et les hommes, traite de l'actualité. L'enquête biennale Lehrlingsmonitor recueille les expériences des apprentis. La participation aux organismes consultatifs sur l'emploi et la formation, la coopération avec la Chambre du travail et les avis sur les projets de loi offrent des voies pour porter ces priorités dans le débat politique.

Résultats rapportés et éléments à l'appui

La présentation dénombre environ 41 000 jeunes adhérents dans les sept syndicats autrichiens, quelque 3 000 représentants JVR actifs et plus de 5 500 participants à l'enquête auprès des apprentis. Ces chiffres témoignent de la portée de structures de représentation et de consultation établies, et non de l'effet d'une campagne unique. Le modèle offre des occasions régulières de cerner les préoccupations, de former les représentants et de formuler des revendications.

Enseignements pour les autres syndicats

Associer une représentation protégée en entreprise à la formation des représentants, à des décisions démocratiques et à une collecte régulière d'informations. Relier les préoccupations locales à la défense des intérêts au niveau national, plutôt que de limiter la participation des jeunes à un événement isolé. D'autres syndicats peuvent adapter ces liens à leurs systèmes de représentation, à leurs ressources et à leurs possibilités de dialogue social.

SOURCE ET ÉLÉMENTS À L'APPUI ÖGJ, présentation « Modernisation of the labour market and youth structures in Austria ».

BONNE PRATIQUE 07 / 14

Apprendre, s'exprimer et gagner en visibilité

Relier formation des jeunes, participation et lutte contre le travail précaire

PAYS / NIVEAU	ORGANISATION	THÈME
ITALIE	UIL	Autonomisation des jeunes et campagnes

INITIATIVES COMPLÉMENTAIRES

Go Beyond, UIL Camp et « No to Ghost Workers » associent formation, participation et sensibilisation du public.

Le défi

Selon UIL, l'emploi précaire nuit à l'indépendance financière des jeunes et à leur capacité de préparer l'avenir, tandis que leurs préoccupations restent insuffisamment visibles dans le débat public. Sa réponse vise deux besoins liés : développer la confiance et les compétences des jeunes syndicalistes et créer des occasions pour les jeunes travailleurs de partager leur expérience et d'influer sur les priorités du syndicat.

La réponse syndicale

Go Beyond propose aux syndicalistes de moins de 35 ans un cycle de séminaires dans plusieurs villes italiennes et une visite d'étude internationale, généralement à Bruxelles. Un thème annuel sert de fil conducteur aux apprentissages et aux discussions ; la contribution mentionne, pour l'édition présentée, les salaires équitables et la justice fiscale. UIL Camp associe des ateliers interactifs au dialogue avec des dirigeants syndicaux, des universitaires et des institutions. Parallèlement, la campagne « No to Ghost Workers » (« Non aux travailleurs fantômes »), lancée en octobre 2024, a organisé une caravane itinérante dans toutes les régions italiennes pour accueillir des débats et offrir des services syndicaux. Les réseaux sociaux et le blog jeunesse de UIL, Terzo Millennio, ont soutenu la communication.

Résultats rapportés et éléments à l'appui

La contribution fait état de la tenue de UIL Camp en Calabre du 28 au 30 septembre 2026, consacré à la représentation, à la négociation collective, aux salaires et à l'exploitation au travail. Les jeunes participants ont travaillé ensemble et présenté directement leurs conclusions au secrétaire général de UIL. La caravane a réuni travailleurs, étudiants, représentants syndicaux, citoyens et institutions pour débattre de la précarité. Ce sont des occasions rapportées d'apprentissage, de participation et de visibilité, susceptibles de déboucher sur de meilleures conditions d'emploi ou des accords négociés.

Enseignements pour les autres syndicats

Relier la formation à des occasions pour les jeunes de présenter leurs idées aux décideurs. Associer les expériences locales aux perspectives nationales et européennes, et la communication en ligne aux rencontres et services de proximité. Un suivi permettra de vérifier si les propositions des participants influencent les priorités syndicales et débouchent sur de nouvelles actions.

SOURCE ET ÉLÉMENTS À L'APPUI UIL, « UIL activities in engaging and empowering young workers ».

BONNE PRATIQUE 08 / 14

De l’écoute aux propositions législatives

L’expérience des jeunes nourrit la défense de stages rémunérés et protégés

PAYS / NIVEAU	ORGANISATION	THÈME
SERBIE	CATUS	Sensibilisation et droits des stagiaires

RÉSULTAT LÉGISLATIF AU STADE DE PROJET

CATUS indique avoir contribué à un projet de loi prévoyant une rémunération des stages d’au moins 80 % du salaire minimum.

Le défi

CATUS a constaté une connaissance limitée des syndicats et des droits des travailleurs, ainsi qu’un faible intérêt pour l’organisation collective chez de nombreux jeunes. Les activités de sensibilisation ont aussi révélé des expériences de stages et de périodes de mise en situation professionnelle non rémunérés. Le syndicat a cherché à devenir plus pertinent en écoutant ces préoccupations et en défendant des protections facilitant l’entrée des jeunes dans l’emploi.

La réponse syndicale

CATUS s’est rendu dans des établissements secondaires et des universités pour présenter les droits au travail, le rôle des syndicats et les avantages de l’action collective. Une application mobile, « Labour Rights for You », complétait ces échanges par un glossaire élémentaire, un quiz interactif et des coordonnées utiles. L’expérience des jeunes a ensuite alimenté une initiative demandant l’interdiction des périodes de travail non rémunérées. CATUS a porté cette revendication dans le dialogue social avec le gouvernement et l’Union des employeurs de Serbie, reliant ainsi les rencontres directes à un objectif politique concret.

Résultats rapportés et éléments à l’appui

Selon CATUS, l’initiative a contribué à un projet de loi sur les stages prévoyant une rémunération d’au moins 80 % du salaire minimum. Ce texte reconnaît le rôle des tuteurs, prévoit des garanties contre les abus et envisage des amendes importantes pour les employeurs qui enfreindraient les règles. Au moment de la contribution, son adoption était toujours attendue et CATUS entendait réclamer des protections plus fortes. Ce cas montre une progression vers un cadre réglementaire.

Enseignements pour les autres syndicats

Considérer les jeunes comme des participants dont les expériences déterminent les priorités, et non comme un simple public. Associer les interventions dans les écoles et les universités, les outils numériques accessibles et le dialogue social permet de passer de l’écoute à la défense de propositions politiques. Expliquer clairement les améliorations proposées, celles déjà acquises et les actions encore nécessaires.

SOURCE ET ÉLÉMENTS À L’APPUI CATUS Serbie.

BONNE PRATIQUE 09 / 14

Une voix des jeunes qui produit des résultats

La représentation au comité directeur se traduit par un congé d'études négocié

PAYS / NIVEAU	ORGANISATION	THÈME
LITUANIE	Syndicat au niveau d'un ministère	Gouvernance des jeunes et congés d'études

RÉSULTAT DE NÉGOCIATION RAPPORTÉ

Congé d'études : jusqu'à 10 jours ouvrables intégralement rémunérés ou 20 jours ouvrables rémunérés à 50 %.

Le défi

La contribution porte sur les agents publics en début de carrière qui concilient un emploi à temps plein et des études universitaires ou de troisième cycle. Elle souligne la nécessité de donner aux jeunes agents une voix directe dans la gouvernance syndicale et un moyen de soulever les difficultés concrètes rencontrées au travail. Cette approche relie une représentation spécifique à une réponse tangible aux contraintes de la conciliation entre emploi et études.

La réponse syndicale

Un syndicat au sein d'un ministère lituanien a créé un poste de responsable jeunesse au sein de son comité exécutif. Cette personne reste en contact avec les jeunes agents, leur apporte des conseils face aux difficultés professionnelles et encourage leur participation à des formations syndicales internationales, notamment à des séminaires de l'ITCILO à Helsinki et à Barcelone. La contribution présente également les ateliers jeunesse organisés au niveau de la confédération LPSK ainsi que les échanges entre secteurs. Au sein du syndicat ministériel, la négociation collective a permis de traduire une priorité des jeunes professionnels en une disposition relative au congé d'études, reliant leur représentation à un avantage concret.

Résultats rapportés et éléments à l'appui

Le contributeur indique avoir obtenu une clause conventionnelle accordant jusqu'à 10 jours ouvrables de congé d'études rémunérés à 100 %, ou jusqu'à 20 jours ouvrables rémunérés à 50 %. Il s'agit de deux possibilités alternatives, et non de droits cumulables. Initialement destinée à soutenir les jeunes professionnels, cette disposition serait accessible à tous les collègues engagés dans une démarche de formation tout au long de la vie.

Enseignements pour les autres syndicats

Donner aux représentants des jeunes une place dans les décisions et un lien durable avec leurs collègues. Transformer leurs priorités en revendications conventionnelles claires et mesurables, tout en recherchant des avantages pour toutes les générations. Consigner les conditions convenues et suivre leur utilisation, afin que les jeunes travailleurs puissent voir comment la représentation produit des améliorations concrètes.

SOURCE ET ÉLÉMENTS À L'APPUI Lituanie, « Strengthening Youth Engagement Through Dedicated Board Representation and Collective Bargaining ».

BONNE PRATIQUE 10 / 14

Connaître ses droits dès le premier jour

Koll på jobbet : campagne estivale et lutte numérique contre les idées reçues

PAYS / NIVEAU	ORGANISATION	THÈME
SUÈDE	LO Sweden	Connaissance des droits et contact avec les jeunes

SENSIBILISATION RAPPORTÉE

55 422 personnes rencontrées en deux semaines ; près d'un million de jeunes travailleurs touchés en ligne, selon LO.

Le défi

Lorsqu'ils commencent leur premier emploi ou un travail d'été, les jeunes ne savent pas toujours quels sont leurs droits en matière de rémunération, de conditions d'emploi et de temps de travail, ni où chercher de l'aide. La campagne de LO répond à ces questions du quotidien et aux idées fausses, en expliquant à la fois les droits et les obligations. Elle veut éviter que les jeunes se sentent seuls dans leur premier emploi et leur faire savoir que les syndicats peuvent les soutenir.

La réponse syndicale

Chaque été, la campagne Koll på jobbet de LO mobilise des militants syndicaux sur les lieux de travail, dans les espaces publics et lors des événements estivaux. Le site de LO décrit une période de sensibilisation de deux semaines consacrée aux salaires, aux conditions de travail, aux formes d'emploi et à l'indemnisation des congés. La diapositive du participant met en avant une campagne numérique visant à déconstruire les mythes liés à l'emploi. Les ressources en ligne complètent les échanges directs par de courtes vidéos, des réponses aux questions fréquentes et une liste de vérification pratique concernant les documents d'embauche, les conventions collectives et d'autres points essentiels. Une permanence téléphonique gratuite et une adresse électronique, accessibles toute l'année, permettent de demander des conseils ; il n'est pas nécessaire d'être syndiqué pour obtenir de l'aide.

Résultats rapportés et éléments à l'appui

LO Sweden rapporte avoir rencontré 55 422 personnes pendant deux semaines de campagne et touché près d'un million de jeunes travailleurs en ligne. L'organisation évoque aussi un accueil favorable du public concernant la dimension pédagogique de la campagne. Ces éléments attestent une activité de sensibilisation rapportée qui peut contribuer à une meilleure connaissance des droits, à de nouvelles adhésions ou à de meilleures conditions d'emploi. Il s'agit d'une pratique d'information sur les droits et de contact direct.

Enseignements pour les autres syndicats

Aller à la rencontre des jeunes là où ils travaillent et passent du temps, répondre à des questions concrètes et faciliter l'accès à un soutien complémentaire. Associer une campagne saisonnière concentrée à des conseils accessibles toute l'année. L'un des enseignements est de relier des contenus numériques attrayants aux échanges personnels et à l'explication du rôle protecteur des syndicats et des conventions collectives.

SOURCE ET ÉLÉMENTS À L'APPUI LO Sweden, « LO Sweden summer campaign ».

BONNE PRATIQUE 11 / 14

Rendre l'égalité contraignante

Women in Rail : le dialogue social européen débouche sur des engagements en faveur de l'égalité femmes-hommes

PAYS / NIVEAU	ORGANISATION	THÈME
NIVEAU EUROPÉEN	Partenaires sociaux ETF / CER	Dialogue sectoriel et égalité femmes-hommes

CADRE NÉGOCIÉ

Un accord autonome assorti de mesures contraignantes dans huit domaines d'action, signé le 5 novembre 2021.

Le défi

L'ETF voulait transformer des recommandations communes non contraignantes sur les femmes dans le secteur ferroviaire en engagements plus fermes. Son mandat de négociation de juin 2019 exigeait un accord préservant les normes existantes, apportant une valeur ajoutée aux cheminotes et comprenant au moins une mesure contraignante dans chacun des huit domaines d'action. L'objectif était de promouvoir l'égalité femmes-hommes, une plus grande diversité entre les métiers et une meilleure culture professionnelle.

La réponse syndicale

Après les travaux préparatoires de la task force Women in Rail, l'ETF et la CER ont entamé des négociations en octobre 2019. À la suite de blocages répétés, ils ont adopté une nouvelle méthode, avec notamment de petites réunions « 2+2 » et sept cycles virtuels en mai et juin 2021. L'accord autonome qui en a résulté couvre la politique générale d'égalité, la représentation équilibrée des femmes et des hommes, le recrutement, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le développement de carrière, l'égalité salariale, la santé et la sécurité au travail, ainsi que la prévention du harcèlement sexuel et du sexisme. La présentation décrit l'obligation faite aux entreprises de définir et de mettre en œuvre une politique d'égalité femmes-hommes et de diversité dans les 24 mois, en s'appuyant sur des mesures obligatoires, des recommandations supplémentaires et des définitions communes.

Résultats rapportés et éléments à l'appui

La chronologie indique que l'accord a été signé le 5 novembre 2021. Selon l'ETF, il répond au mandat de négociation, avec au moins une mesure contraignante dans chaque domaine et un engagement à réexaminer et renégocier les questions sensibles deux ans après sa signature, notamment les objectifs chiffrés, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et l'égalité salariale. Le résultat documenté est un cadre européen négocié.

Enseignements pour les autres syndicats

Fixer des normes minimales claires avant de négocier, préserver les acquis antérieurs et adapter les méthodes lorsque les discussions sont bloquées. Associer des engagements contraignants à des délais de mise en œuvre et à des clauses de réexamen convenues. Pour ce recueil, le recrutement, l'évolution de carrière, l'égalité salariale et la sécurité au travail présentent un intérêt particulier pour les jeunes travailleurs.

SOURCE ET ÉLÉMENTS À L'APPUI ETF, « Women in Rail: WIR Autonomous Agreement ».

BONNE PRATIQUE 12 / 14

La voix des jeunes a droit de vote

Relier représentation dans l'entreprise, conseils de jeunes élus et formation syndicale

PAYS / NIVEAU	ORGANISATION	THÈME
ALLEMAGNE	IGBCE Jugend	Structures de jeunesse et démocratie syndicale

DROITS DE DÉCISION

Les représentants des jeunes disposent du droit de vote dans les instances dirigeantes syndicales aux niveaux territorial, régional et national.

Le défi

Cette pratique montre comment les apprentis et les jeunes travailleurs peuvent relier leur représentation dans l'entreprise à une participation durable aux décisions syndicales. La présentation d'IGBCE distingue les JAV (instances de représentation des jeunes et des apprentis dans l'entreprise), élues par ces derniers pour deux ans et protégées par la loi BetrVG, des structures syndicales. Elle précise que ces instances d'entreprise sont liées aux syndicats sans en faire partie.

La réponse syndicale

IGBCE Jugend organise des conseils de jeunes élus à l'échelon des districts (Bezirk), des régions (Landesbezirk) et au niveau national (Bund), selon la terminologie de la présentation. Les conseils de district sont élus par les adhérents du syndicat ; les conseils des niveaux supérieurs regroupent des représentants du niveau précédent. Ils élisent des représentants des jeunes aux instances dirigeantes syndicales correspondantes, avec droit de vote. Des secrétaires jeunesse soutiennent le travail aux échelons territorial et régional, tandis qu'un service jeunesse spécialisé accompagne les activités nationales. Dans les centres de formation syndicale, la formation entre pairs traite des droits et obligations des JAV, de l'éducation politique, de l'expression orale et du développement personnel. Les conférences et événements nationaux, dont le laboratoire annuel de réflexion sur l'avenir Zukunftstagung, complètent les structures représentatives par des échanges et une mise en réseau.

Résultats rapportés et éléments à l'appui

La présentation documente des dispositifs permanents de représentation. Les conférences de jeunesse territoriales et régionales ont lieu tous les quatre ans ; la conférence nationale des jeunes leur succède et est décrite comme la plus haute instance décisionnelle de la jeunesse. Le droit de vote ouvre une voie formelle d'accès à la gouvernance syndicale, appuyée par la formation et par les permanents syndicaux.

Enseignements pour les autres syndicats

Donner aux représentants des jeunes un pouvoir de décision, et pas seulement des occasions de s'exprimer. Relier les structures élues aux différents échelons de l'organisation, prévoir un soutien spécifique du personnel et former les représentants par l'apprentissage entre pairs. Les activités sociales et culturelles peuvent compléter la participation formelle. Pour adapter ce modèle, distinguer la représentation légale dans l'entreprise des structures d'adhésion syndicale et préciser comment les propositions des jeunes parviennent aux décideurs.

SOURCE ET ÉLÉMENTS À L'APPUI IGBCE Jugend, présentation « Youth Structures ».

BONNE PRATIQUE 13 / 14

Syndiquer les jeunes dès le premier jour

Relier les préoccupations des jeunes professionnels de l'éducation à l'action collective

PAYS / NIVEAU	ORGANISATION	THÈME
ESPAGNE	Fédération de l'enseignement de CC.OO	Organisation des jeunes et éducation

APPROCHE PRINCIPALE

Un comité des jeunes, réuni tous les 15 jours, relie les problèmes locaux sur les lieux de travail aux priorités syndicales plus larges.

Le défi

La Fédération de l'enseignement de CC.OO décrit l'entrée des jeunes dans l'emploi par des périodes d'essai, des remplacements temporaires, des stages et des postes en crèche rémunérés près du salaire minimum. Sa présentation souligne la fragmentation du secteur de la petite enfance, un nombre élevé d'enfants par professionnel et un personnel composé, selon les chiffres rapportés, de 97 % de femmes. Le défi consiste à syndiquer les jeunes dès leur premier emploi, à reconnaître leur contribution professionnelle et à relier leurs préoccupations aux décisions syndicales.

La réponse syndicale

CC.OO allie proximité locale et coordination nationale grâce à un comité des jeunes qui se réunit tous les 15 jours : les outils et les programmes d'action sont partagés et les besoins des travailleurs alimentent les priorités. Des journées provinciales de formation et des écoles régionales et nationales aident les jeunes militants à faire entendre leur voix et à construire des alliances. Dans le secteur de la petite enfance, la présentation relie assemblées et grèves à des échanges avec les institutions. Le programme de suivi comprend une cartographie de la précarité, la formation des délégués du personnel, une campagne de santé, des journées mensuelles d'action, une communication destinée aux jeunes et la préparation d'une plateforme de revendications pour les négociations de 2028. Les jeunes sont encouragés à prendre la parole et à raconter eux-mêmes leur expérience, sans attendre qu'on les y invite.

Résultats rapportés et éléments à l'appui

La présentation rapporte une grève illimitée à Madrid, menée par l'intermédiaire de la plateforme PLEI et ayant duré plus de 90 jours, une participation d'environ 75 % à une grève nationale le 7 mai et une manifestation nationale à Madrid le 23 mai. Elle cite comme résultat la création d'un groupe de travail sur les taux d'encadrement maximaux, question devant être traitée par un décret royal. Elle documente une mobilisation et une réponse institutionnelle qui conduisent à des améliorations salariales, du temps de travail et de l'adhésion syndicale des jeunes.

Enseignements pour les autres syndicats

Partir de problèmes concrets sur les lieux de travail et donner aux jeunes voix au chapitre dans le choix des priorités. Associer une coordination régulière et la formation des représentants à l'action collective, à la collecte de données sur les conditions de travail et aux échanges avec les institutions. Préparer les revendications avant l'ouverture des négociations et poursuivre la syndicalisation après une grève pour transformer la mobilisation en représentation durable.

SOURCE ET ÉLÉMENTS À L'APPUI Fédération de l'enseignement de CC.OO, présentation « Organising Young Workers from Day One ».

BONNE PRATIQUE 14 / 14

Un syndicat auquel on a envie d'adhérer

Renouveler l'image syndicale par les liens humains, la visibilité des membres et les récits numériques

PAYS / NIVEAU	ORGANISATION	THÈME
ROUMANIE	FSLI Petrol & Energie / UNI.ON	Participation des jeunes et renouveau syndical

APPROCHE PRINCIPALE

Des rencontres régulières, une aide concrète et des témoignages de membres rendus visibles relient l'identité syndicale au quotidien.

Le défi

FSLI Petrol & Energie et UNI.ON Roumanie soulignent la nécessité d'attirer et de fidéliser de jeunes adhérents, de combattre les stéréotypes dépassés et d'améliorer la visibilité, la transparence et le dialogue. Leur point de départ est que chacun doit percevoir le syndicat comme utile dans la vie quotidienne, et non seulement comme une institution qui défend des droits. Renouveler son image consiste donc à renforcer la confiance, les liens humains et le sentiment d'appartenance, plutôt qu'à créer une image commerciale.

La réponse syndicale

Cette approche associe des rencontres en personne et des formations régulières à une aide apportée aux membres sur les problèmes qu'ils signalent. En ligne, l'équipe publie régulièrement sur les événements, valorise les réalisations des adhérents et utilise photographies, identifications de comptes et codes QR pour encourager le partage et les abonnements. Des campagnes thématiques relient ces activités à la transition juste et au dialogue social. Le message « You are the 'I' in UNION » place les membres au centre et relie la participation à la formation de futurs dirigeants par l'exemple. L'accès à l'information, la transparence des responsables et la reconnaissance sont présentés comme les éléments d'une expérience positive d'adhésion, associant visibilité numérique et relations construites en face à face.

Résultats rapportés et éléments à l'appui

Le bilan des formations fait état de 77 événements et de 1 106 participants, dont six événements consacrés à la génération Z réunissant 86 personnes. Un tableau de bord des réseaux sociaux d'UNI.ON Roumanie indique environ 19 000 interactions avec les contenus, 22 000 visites, 535 nouveaux abonnements et 55 clics sur des liens. Les contributeurs observent que les identifications, les photos d'événements et les codes QR encouragent l'interaction et le partage. Il s'agit de chiffres rapportés sur les activités et la participation numérique, qui contribueront au recrutement et à la fidélisation des jeunes adhérents ainsi qu'aux résultats de la négociation collective.

Enseignements pour les autres syndicats

Rendre le sentiment d'appartenance concret par des contacts réguliers, un soutien réactif et la reconnaissance des contributions des adhérents. Montrer ce que fait le syndicat, et pas seulement ce qu'il défend, et utiliser les témoignages en ligne pour prolonger les relations en personne. Cette pratique suggère que la régularité de la communication et un accueil positif des adhérents doivent se renforcer mutuellement, plutôt que de réduire le changement d'image à un nouveau logo.

SOURCE ET ÉLÉMENTS À L'APPUI FSLI Petrol & Energie / UNI.ON Roumanie, « Rebranding your UNION: Retention and Attraction of New Young Union Members ».