



# MAGAZINE



## ÉDITION 2025 DU SÉMINAIRE DE LANCEMENT DE L'EZA

En coopération avec RS BOFOS

### LA BATAILLE AUTOUR DU TEMPS DE TRAVAIL

Comment la Grèce tente de compenser la pénurie de main-d'œuvre avec la semaine à six jours

### « LA SEMAINE À SIX JOURS CONSTITUE UNE RÉGRESSION »

Entretien avec Antonis Karras, président du DAKE

### QUATRE VOIX ISSUES DE QUATRE DÉCENNIES D'HISTOIRE DE L'EZA

ACTUALITÉS DE L'EZA

NUMÉRO 03/2025

## Cher·ère·s collègues, cher·ère·s lecteur·rice·s,

À peine quatre pays sur dix dans le monde respectent la démocratie, l'état de droit et les droits humains comme principes fondamentaux d'une société moderne. Par conséquent, le fonctionnement indépendant des trois pouvoirs – législatif, exécutif et judiciaire en tant que « hard power » – est important. Cependant, cela ne représente souvent pas la réalité.

Les médias sont le « quatrième pouvoir » : l'information, l'interprétation et le débat. Ils jouent également un rôle important de contrôle dans une démocratie. Toutefois, ils font de moins en moins la distinction entre faits et opinions et contribuent ainsi à la désinformation. Dans ce contexte, les organismes publics de radiodiffusion assument une responsabilité majeure afin de garantir la qualité de l'information.

Le « cinquième pouvoir », les acteurs du terrain, constitue le fondement pour donner une voix et place à des groupes dans la société : les entrepreneurs, le personnel de santé, les personnes en charge de l'éducation et de la culture et surtout les organisations sociales et les syndicats. Cependant, ces derniers sont souvent critiqués, qualifiés de dépassés et ne sont plus considérés nécessaires. Aucune raison ne justifie cette posture et nous ne devrions pas nous laisser convaincre dans cette direction, car c'est justement sous la pression exercée par ceux-ci que davantage de justice sociale, de protection sociale et de sécurité ont été obtenues.

Leur rôle reste essentiel pour inclure activement les personnes dans la politique via le dialogue social. Lors de notre séminaire de lancement en novembre à Belgrade, nous avons parlé de « compétitivité dotée d'une dimension sociale ». À cette occasion, j'ai fait remarquer que le dialogue social, tout aussi important qu'il soit, ne devrait pas être limité au champ de travail individuel ou collectif, mais devrait être étendu. Si nous reconnaissons l'importance de la compétitivité et de l'innovation, cela ne peut être uniquement du ressort des autorités publiques. Les défis majeurs seront relevés seulement si nous nous y attaquons ensemble et agissons toutes et tous en toute responsabilité. La paix sociale via le dialogue est essentielle afin de maintenir la compétitivité de l'économie européenne, augmenter la productivité et garantir des emplois de qualité et la justice sociale. Les temps incertains que nous vivons aujourd'hui me rappelle le livre poignant de Stefan Zweig « Le Monde d'hier ». Dans cet ouvrage, l'auteur décrit l'âge d'or de Vienne et son importance pour le bien-vivre, l'art, la culture, la prospérité et le bien-être avant les perturbations engendrées par l'entre-deux-guerres et, plus tard, la montée du nazisme et toutes ses horreurs. Pendant une longue période, nous avons vécu dans une ère de paix, de certitudes, de coopération internationale et d'attention à la solidarité. Cependant, s'accrocher aux certitudes du passé ne fonctionnera plus à l'avenir. Et il n'y aura pas de place pour la nostalgie. Une action forte basée sur nos valeurs fondamentales est requise et non logique de loi du plus fort dans une spirale de pouvoir et souvent de barbarie.

Dans ce cadre, les acteurs du terrain et la société civile doivent assumer leurs responsabilités, non pas en tant que « pouvoir de coercition », mais bien en tant que « pouvoir d'influence ». Et ce faisant, l'approche de Noël peut nous servir de source d'inspiration, à travers cet enfant désarmé et sans défense, né dans la pauvreté – non pas pour développer une armée et opprimer des peuples, mais pour amener l'humanité à la paix, à la coopération et à la solidarité.

Je vous souhaite à toutes et à tous un joyeux Noël où la Lumière puisse à nouveau briller sur le monde ainsi qu'une année de bonne santé, engagement et espoir.

Luc Van den Brande, président de l'EZA



# SOMMAIRE

4

**ÉDITION 2025 DU SÉMINAIRE DE  
LANCEMENT DE L'EZA :**

En coopération avec RS BOFOS

7

**LA BATAILLE AUTOUR DU TEMPS DE TRAVAIL :**

Comment la Grèce tente de compenser la pénurie de main-d'œuvre avec la semaine à six jours

12

**« LA SEMAINE À SIX JOURS CONSTITUE  
UNE RÉGRESSION » :**

Entretien avec Antonis Karras, président du DAKE

15

**QUATRE VOIX ISSUES DE QUATRE  
DÉCENNIES D'HISTOIRE DE L'EZA**

17

**ACTUALITÉS DE L'EZA**

18

**ADRESSE**



# ÉDITION 2025 DU SÉMINAIRE DE LANCEMENT DE L'EZA EN COOPÉRATION AVEC RS BOFOS

La compétitivité dotée d'une dimension sociale : les priorités des travailleur·euse·s pour l'avenir de l'Europe



ÉDITION 2025 DU SÉMINAIRE DE LANCEMENT DE L'EZA À BELGRADE, SERBIE

**TEXTE :** Ljuban Bulić  
**PHOTOS :** Katrin Brügggen

L'édition 2025 du séminaire de lancement de l'EZA a eu lieu à Belgrade du 20 au 21 novembre. Elle a rassemblé des expert·e·s, des représentant·e·s de syndicats et autres organisations de travailleurs ainsi que des universitaires afin d'avoir un échange de vues sur la question comment l'Europe peut renforcer sa compétitivité tout en préservant les droits des travailleur·euse·s et la dimension sociale de l'UE. Un message fort a été véhiculé lors de l'ouverture du séminaire : la compétitivité est à nouveau inscrite

au premier rang des priorités de l'UE, mais elle ne peut pas être dissociée de la cohésion sociale. Luc Van den Brande, président de l'EZA, a rappelé aux participant·e·s que l'Europe ne pouvait pas abandonner son propre modèle : « La compétitivité ne constitue pas une fin en soi, mais une voie vers une prospérité pérenne et inclusive. » Le modèle social européen fondé sur des conditions de travail équitables et le dialogue social constitue toujours un avantage stratégique plutôt qu'un obstacle.

## Planter le décor : la boussole pour la compétitivité de l'UE

Lors de l'introduction, Marco Buti, professeur d'intégration économique et monétaire à l'Institut universitaire européen (IUE) et ancien directeur général chargé des affaires économiques et financières à la Commission européenne, a fourni un éclairage et souligné que la compétitivité n'était pas synonyme de dérégulation ou réduction de coûts, mais bien de la capacité de l'Europe de rester à l'avant-garde de l'innovation technologique et de l'économie dans un monde façonné par les États-Unis et la Chine. La boussole pour la compétitivité de l'UE vise à mobiliser les investissements, renforcer le marché intérieur et accélérer les partenariats stratégiques dans les domaines de l'énergie, des matières premières et des technologies de pointe. Toutefois, les participant·e·s ont souligné que la boussole sous-évaluait l'importance de la qualité de l'emploi, de la participation des travailleur·euse·s et du dialogue social, soit des piliers essentiels du modèle européen. Ces observations ont planté le décor pour la suite des débats qui portaient sur la question : l'Europe peut-elle accélérer l'innovation sans affaiblir son socle social ?

## Quelle compétitivité pour quelle Europe ?

Les intervenant·e·s ont souligné que l'Europe devait éviter le faux choix entre « ambition verte » et « pragmatisme économique ». Le véritable défi consiste à trouver un compromis entre les pressions à court terme et la transformation à long terme.

Marija Bartl, professeure de droit à l'Université d'Amsterdam, a avancé qu'un allègement des normes de travail ne rétablira pas l'avantage concurrentiel de l'Europe. Elle plaide plutôt en faveur d'une « vision de la prospérité » plus large basée sur l'accès à des services essentiels, des infrastructures sociales fortes et un sentiment commun de la sécurité future. Des informations recueillies par l'Agence européenne pour la sécurité et santé au travail (EU-OSHA) ont mis en avant que des lieux de travail dangereux coûtaient 3,4 % du PIB à l'UE tandis que chaque euro investi dans la sécurité au travail rapportait 2,20 euros, ce qui confirme que des lieux de travail sûrs et sains constituent des leviers pour une compétitivité pérenne.

## Comblant l'écart en matière d'innovation

Reinilde Veugelers, professeure d'économie managériale, de stratégie et d'innovation à l'Université catholique de Louvain (KU Leuven), a ouvert ce débat et souligné que l'Europe ne pouvait uniquement concilier la décarbonation, la croissance et la cohésion sociale en « activant son moteur d'innovation et en le faisant tourner à plein régime ». Le paradoxe européen de l'innovation qui remonte loin, soit une recherche excellente, mais une mise à l'échelle faible, constitue toujours un défi majeur. Clark Parsons, PDG de l'European Startup Network, a mis en avance le rôle central des jeunes pousses. Leur contribution au PIB de l'UE a triplé au cours de la dernière décennie. Cependant, des cadres réglementaires fragmentés entravent toujours leur croissance. Il a mis l'accent sur le potentiel du 28<sup>e</sup> régime : un cadre législatif consolidé pour les entreprises qui permettrait aux jeunes pousses de se développer à travers l'Europe.



JOCHEN METTLEN, ATTACHÉ DE PRESSE, CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS CHRÉTIENS DE BELGIQUE (ACV-CSC)





MARGO MOLKENBOER, CONSEILLÈRE POLITIQUE EN CHARGE DES AFFAIRES EURO-PÉENNES, CNV, ET MEMBRE DU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN (CESE)

Les participant·e·s ont également souligné que l'IA transformait les marchés du travail et que, dans ce contexte, les travailleur·euse·s moyennement qualifié·e·s étaient les plus exposé·e·s. La transparence algorithmique, la protection des données et l'anticipation de la reconversion professionnelle ont été identifiées comme conditions préalables minimales pour une transition numérique juste.

### Construire l'avenir de l'Europe : le Socle européen des droits sociaux 2.0 comme pilier pour la compétitivité

Kevin Flanagan, directeur du St. Antony's Centre, a alerté sur le fait que l'Europe ne pouvait pas bâtir sa compétitivité sur une pression accrue, une dégradation de la santé mentale et le phénomène des travailleur·euse·s pauvres. La technologie dicte de plus en plus la cadence de travail et la rémunération, en particulier dans les secteurs de la logistique et du travail via une plateforme. Lors de son intervention, Enrique Saludas, secrétaire responsable de la communication au syndicat espagnol USO, a attiré l'attention sur le fait que la transition industrielle ne pouvait réussir uniquement si les travailleur·euse·s étaient complètement impliqué·e·s. Après la fermeture de l'usine Nissan à Barcelone, des années de mobilisation ont permis aux 1 700 travailleur·euse·s concerné·e·s de s'ouvrir à de nouveaux projets industriels. Cela prouve l'importance de transitions qui créent de l'emploi dans le secteur industriel, tant pour des profils hautement qualifiés que généraux.

Srđa Keković, secrétaire général de l'Union des syndicats libres du Monténégro, a insisté sur le fait que le Socle européen des droits sociaux 2.0 devait servir de pilier essentiel à la compétitivité de l'Europe. La boussole de la compétitivité de l'UE représente une grande opportunité pour les pays des Balkans occidentaux, mais uniquement si l'élargissement de l'UE progresse, le dialogue social est renforcé et les travailleur·euse·s ont accès à des emplois de qualité, des logements abordables et une participation au sein de l'entreprise.

### Conclusion

Lors de son allocution de clôture, Pier Giorgio Sciacqua, co-président d'EZA, a placé le séminaire sous le signe du processus historique d'intégration européenne et a rappelé la description prononcée par Alcide De Gasperi qui voyait l'Europe comme une « civilisation en mouvement qui ne peut pas se permettre de pauses ou d'abdications ». Il a souligné qu'aujourd'hui, le défi majeur ne portait plus sur l'équilibre entre l'État et le marché, mais bien sur l'équilibre entre l'être humain et la machine. Les systèmes numériques ne peuvent pas reléguer les travailleur·euse·s au rang de point de données. Citant le Pape Léon XIV, il exhorte : « Soyez les architectes de la gouvernance de l'intelligence artificielle, car la technologie ne pourra jamais remplacer ce qui rend les relations humaines véritablement humaines. » M. Sciacqua a conclu que la compétitivité de l'Europe ne sera pérenne que si elle est ancrée dans la dignité humaine, le dialogue social et la gouvernance technologique éthique – des valeurs que l'EZA et les organisations de travailleurs défendent depuis longtemps.

# LA BATAILLE AUTOUR DU TEMPS DE TRAVAIL

Comment la Grèce tente de compenser la pénurie de main-d'œuvre avec la semaine à six jours



IORGOS VALASIS ÂGÉ DE 57 ANS CRAINT QU'IL NE DOIVE TRAVAILLER 13 HEURES PAR JOUR À L'AVENIR



**TEXTE :** Ralph Würschinger

**PHOTOS :** Ralph Würschinger, Carsten Graf

Depuis la crise financière de 2008, la Grèce a été frappée par plusieurs grèves générales. La dernière en date remonte à octobre 2025. Les horaires de travail et la pression générale indignent les travailleur·euse·s. La Grèce doit trouver des réponses à des questions portant sur la pénurie de main-d'œuvre et la baisse du PIB. Le gouvernement tente de régler ces problèmes via la flexibilisation du temps de travail. Ce qui est présenté comme une mesure d'incitation pour des salaires et performances plus élevés risque de se transformer en exigences excessives aux travailleur·euse·s. Le motif de préoccupation le plus récent : le modèle de la semaine à six jours.

Athènes, novembre 2025. « Vous devez rester concentré tout le temps », explique Giorgos Valasis en pointant vers le toit d'un bus public derrière lui. Les pantographes, longs bras métalliques, habillent le toit de ce bus. « Vous ne prêtez pas uniquement attention à la route et au trafic, mais vous vous assurez aussi que les pantographes sont bien en contact avec la ligne aérienne. »

Depuis quinze ans, Giorgos Valasis conduit des trolleybus à travers Athènes. Huit heures par jour, six jours par semaine. Il a pris congé pour nous parler de son travail au dépôt. Pendant ce temps, des collègues s'activent dans le hall sombre et nettoient des bus, jettent les déchets trouvés dans ceux-ci et les manœuvrent. « Les conditions de travail sont très dures. Il y a beaucoup de trafic, des voitures bloquent souvent la route et les bus sont bondés car il n'y en a pas assez. Travailler huit heures par jour est excessif. » Il fait référence au temps de travail quotidien que ses collègues et lui doivent prêter. La seule pause de 20 à 30 minutes tombe souvent à l'eau, dit-il, parce que le trafic perturbe les horaires. À la fin de son service, Giorgos Valasis est complètement épuisé. Aujourd'hui, cet homme âgé de 57 ans craint qu'il ne doive prêter davantage d'heures en plus des huit heures actuelles. Cette préoccupation naît d'une loi adoptée par le gouvernement grec en octobre 2025 : la loi 5239/2025 intitulée « Travail équitable pour tous ».

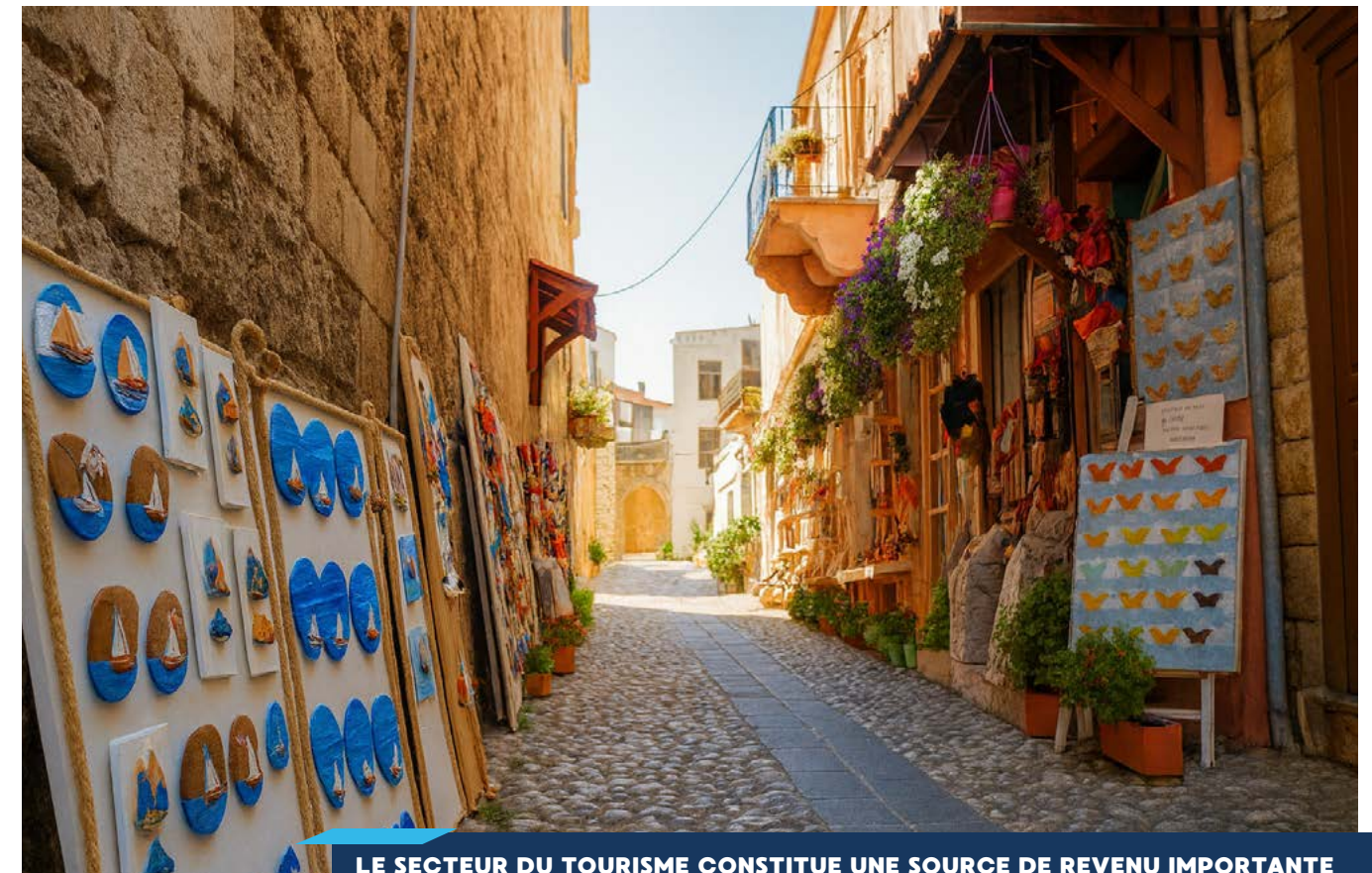
## Des heures supplémentaires pour pallier la pénurie de main-d'œuvre qualifiée

Même si cette loi vise à rationaliser les formalités administratives et simplifier le recrutement, les passages portant sur le temps de travail ont fait la une des organes d'informations européens. À partir de maintenant, les employeur·euse·s peuvent demander à leurs effectifs à travailler jusqu'à 13 heures par jour à condition qu'ils ou elles soient d'accord. La Grèce devient ainsi le premier pays de l'UE à autoriser des journées de travail de 13 heures. Les travailleur·euse·s toucheront une prime équivalente à 40 % de leur salaire pour les heures

supplémentaires. Cela implique que le temps de travail hebdomadaire maximal s'élève à 48 heures et que les heures supplémentaires maximales s'élèvent à 150 heures. Les travailleur·euse·s peuvent profiter de cette réglementation jusqu'à 37 jours par an. Cette loi qui fait partie d'une série récente de réformes visant à renforcer l'économie grecque entrera en vigueur le 1er janvier 2026. À l'image de bon nombre de pays de l'UE, la Grèce manque de la main d'œuvre qualifiée. Beaucoup de jeunes ont émigré lors de la période de memorandum. Afin de répondre à une pénurie dans les secteurs de la production, de l'agriculture et du tourisme, le gouvernement se concentre sur une hausse du temps de travail et concurremment des incitations financières telles que des primes ou compléments de salaire. Depuis 2024, certains secteurs actifs en continu (24/7) ont été autorisés à proposer un jour de travail supplémentaire par semaine (loi 5053/2023) à leurs employé·e·s à condition qu'ils ou elles soient d'accord et que l'entreprise soit confrontée à une forte demande. Il n'est pas expliqué en détail quand une telle situation est justifiée et quand elle ne l'est pas. Selon le Ministère du Travail, ces mesures garantissent que les personnes qui souhaitent travailler plus en aient la possibilité. Ils n'ont plus besoin d'un deuxième emploi et les heures supplémentaires qui, auparavant, étaient payées « au noir » sont désormais rémunérées officiellement. De cette manière, les deux lois visent à lutter contre le travail non déclaré. Cela rend le marché du travail grec plus flexible que jamais.

## Une flexibilité légitimée

En 2005, la Grèce a adopté une loi qui permet d'augmenter le temps de travail quotidien de deux heures. En 2021, une nouvelle loi a redéfini les heures supplémentaires. Selon le Ministère du Travail, il est désormais également possible de travailler quatre jours par semaine sans réduire le nombre d'heures prestées, ce qui signifie dix heures par jour sur une période allant jusqu'à douze mois. Cependant, les voix critiques prétendent que ces lois cachent le véritable problème. Les salaires réels sont trop faibles en Grèce. Le salaire moyen se situe dans le quart inférieur comparé à d'autres pays de l'UE.



**LE SECTEUR DU TOURISME CONSTITUE UNE SOURCE DE REVENU IMPORTANTE POUR LA GRÈCE, MAIS FAIT ÉGALEMENT FACE À UNE PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE**

En outre, le revenu des ménages a chuté de 35 % depuis la crise financière de 2008-2009. Il ressort d'une enquête menée début 2025 par l'Institut grec de l'emploi que les travailleur·euse·s prestent ces heures supplémentaires « volontaires » par nécessité. Selon cette enquête, 60 % des employé·e·s rejettent catégoriquement une journée de travail de 13 heures. 70 % de celles et ceux qui travaillent déjà de longues heures le font par nécessité, sans quoi elles ne pourraient pas finir leurs mois. Les Grec·que·s prestent déjà le plus d'heures hebdomadaires au sein de l'UE. Selon Eurostat, une personne sur cinq travaille plus de 45 heures par semaine.

Au nom de la flexibilité et la croissance, le gouvernement grec suit une tendance mondiale vers une dérégulation du travail. Cela est conforme à la loi de l'UE. Il n'y a pas de plafond pour le temps de travail quotidien. Cependant, une moyenne de 48 heures par semaine ne peut pas être dépassée sur une période de quatre mois. Une période de onze heures de repos doit également être respectée. Toutefois, il reste peu de temps consacré au repos et à la relaxation dans le cadre d'une journée de travail de 13 heures avec les trajets pour se rendre au travail sans parler d'une pause obligatoire supplémentaire.

## Une loi adoptée sans dialogue social suffisant

Après avoir présenté le projet législatif août 2025, le gouvernement a ouvert le débat et consulté les partenaires sociaux et les partis de l'opposition. Cependant, en réalité, le délai pour mettre la main sur l'ébauche était trop bref, affirme Antonis Karras, nouveau président du DAKE, une organisation membre de l'EZA. « Malheureusement, il n'y a pas eu de dialogue approfondi. Nous avons demandé de prolonger la consultation d'au moins deux mois afin de soumettre des propositions exhaustives de mise en œuvre, mais en vain. » Antonis Karras aurait souhaité que les syndicats puissent avoir joué un rôle dans le projet de loi afin de supprimer l'article sur les 13 heures de travail dans son intégralité ou d'au moins éliminer des « failles » dans la législation. La stratégie du DAKE était et reste d'introduire un taux variable pour le paiement des heures supplémentaires allant de 40 % jusqu'à 100 %. Néanmoins, les demandes d'amendements du syndicat ont uniquement été reprises en partie dans le texte de loi final, en occurrence la disposition selon laquelle le refus de prêter des heures supplémentaires volontaires ne devait pas engendrer une discrimination. Le DAKE et l'organisation faïtière GSEE sont toujours opposés à cette loi.



« GIORGOS VALASIS AFFIRME QUE SI LES JOURNÉES DE 13 HEURES SONT RÉELLEMENT VOLONTAIRES, AUCUN·E DE SES COLLÈGUES N'Y ADHÉRERA. »

Par conséquent, ils ont appelé à maintes reprises à manifester contre cette dernière réforme, ce qui a entraîné une grève générale national le 1er octobre. « La semaine à cinq jours et la journée à huit heures constituent des victoires importantes qui ont exigé des efforts considérables », déclare Antonis Karras. « L'idée était que chaque travailleur·euse puisse travailler huit heures, passer huit heures avec sa famille et dormir huit heures. » Même s'il pense qu'il est juste que les nouvelles lois permettent à celles et ceux qui le souhaitent de prêter des heures supplémentaires, il doute que cela se fera toujours sur une base volontaire. Il reconnaît également qu'il peut y avoir des situations d'urgence dans le cadre desquelles les employeur·euse·s exigent plus de leurs effectifs. « Nous pensons que les employeur·euse·s ne considéreront pas cette disposition comme une limite maximale, mais comme une limite du nombre d'heures supplémentaires fixée par la loi », nous explique M. Karras.

Un facteur de grande préoccupation porte sur la possibilité que les employé·e·s individuel·le·s qui refusent de prêter des heures supplémentaires soient licencié·e·s – même si la loi stipule que cela n'est pas permis – ou délibérément accablé·e·s avec des heures supplémentaires récurrentes. Le syndicat redoute que le manque de clarté dans la loi en ce qui concerne « les besoins opérationnels urgents » entraînera une obligation pour les employé·e·s de travailler davantage sur appel, ce qui signifie des heures plus longues et une journée supplémentaire.

Incertitude au sein de la population

L'idée de gagner plus en travaillant de plus longues heures ne tente pas du tout le chauffeur de bus Giorgos Valasis. « Quel est l'intérêt d'avoir plus de revenus si cela m'expose au risque de provoquer des accidents et ne me laisse plus du tout de temps pour savourer la vie ? »

Depuis des semaines, les préoccupations sur les heures supplémentaires à l'avenir font l'objet de toutes les conversations au dépôt de cette compagnie de bus. Giorgos Valasis affirme que si les journées de 13 heures sont réellement volontaires, aucun·e de ses collègues n'y adhérera. Il a également envisagé la possibilité que cela devienne obligatoire. Dans ce cas, en tant que membre syndiqué, il se tournera vers le DAKE pour demander du soutien. Le syndicat a servi de médiateur dans son entreprise par le passé. « Je tenterai d'exprimer nos préoccupations et les remonter à l'échelon supérieur tel qu'à la GSEE et les rendre visibles. Car ce problème ne nous concerne pas seulement nous, il affecte de nombreux secteurs », affirme Giorgos Valasis. Actuellement, il étudie comment la loi entrera en vigueur et sera mise en œuvre.

Une carte numérique contre l'abus en matière d'heures supplémentaires

« La règle des 13 heures ne concerne pas les chauffeurs de bus », annonce Konstantinos Karagkounis (Nea Dimokratia), vice-ministre du travail et de la sécurité sociale, mentionnant déjà des exceptions. Selon lui, beaucoup d'incertitude est encore liée à la loi 5239/2025. « La loi protège les employé·e·s », dit-il. « Sans le mécanisme de contrôle par la carte de travail numérique, des problèmes pourraient survenir. Mais de cette façon, tout est enregistré : le nombre de jours prestés et le temps de travail quotidien. » La Grèce a introduit cette carte en 2022. Dans un premier temps, elle s'appliquait aux banques et supermarchés comptant plus de 250 effectifs. Les années suivantes, son utilisation a été étendue pour couvrir plus de secteurs, y compris l'industrie, la restauration, l'hôtellerie et le tourisme. Elle est désormais obligatoire pour environ deux millions d'employé·e·s.

Cela représente presque la moitié de tou·te·s les employé·e·s (2024 : 4,3 millions de travailleur·euse·s). Les heures de travail sont transmises en temps réel vers un système central auquel les autorités ont accès pour vérifier de quelconques violations. Selon M. Karagkounis, 90 000 vérifications sont effectuées chaque année. Des pénalités pour violation s'élèvent à des montants en euros à cinq chiffres. Le vice-ministre promet : « La carte de travail numérique écarte toute faille. »

Des mesures d'incitation pour lutter contre le déclin démographique

Toutefois, la légalisation des heures supplémentaires ne résoudra pas les problèmes de la Grèce sur le long-terme. La Grèce figure au bas du classement de l'UE avec une natalité de seulement 6,6 bébés par 1 000 ha-

bitant·e·s (source : Statista). L'actuelle fuite des cerveaux et l'intégration lente des migrant·e·s ne sont pas de bon augure pour l'avenir. « Le défi majeur consiste toujours à trouver plus de travailleur·euse·s », admet Konstantinos Karagkounis. « Les travailleur·euse·s migrant·e·s pourraient constituer une solution. L'année dernière, plus de 45 000 travailleur·euse·s de pays tiers ont travaillé ici. » Il encourage également davantage de personnes à intégrer le marché du travail. Il se réfère à des réussites dans la lutte contre le chômage qui atteignait 18 % cent en 2019 et est désormais passé à 8 %. Cependant, Karagkounis peut également envisager de rendre le marché du travail encore plus flexible pour attirer des travailleur·euse·s qualifié·e·s. La loi 5239/2025 entrera en vigueur dans quelques semaines. L'avenir nous dira si elle offre réellement plus de flexibilité pour les travailleur·euse·s et rend le marché du travail grec plus attrayant ou si elle permet simplement aux employeur·euse·s d'exiger plus de leurs équipes sans résoudre aucun problème sur le long terme.

CARSTEN GRAF | MEMBRE DU DIRECTOIRE DE LA BANQUE PSD BRAUNSCHWEIG (ALLEMAGNE)



Plus d'informations contextuelles sur le temps de travail et la semaine de travail à quatre jours : le podcast « We Work Europe »

Dans cette série de podcast composée de trois épisodes, nous nous entretenons avec Carsten Graf, membre du directoire d'une banque qui a réduit le temps de travail hebdomadaire de ses employé·e·s et introduit la semaine de travail à quatre jours. « Depuis lors, nous avons reçu cinq à six fois plus de candidatures qu'auparavant. »

Dans ce podcast, nous analysons les conséquences de travailler plus ou moins sur la santé, les répercussions sur le revenu et nous les comparons avec le « modèle grec ».

Pour écouter les épisodes, scannez simplement le code QR ou consultez le site web suivant : [we-work-europe.podigee.io](https://we-work-europe.podigee.io).

À la page 12, vous trouverez un entretien avec Antonis Karras, président du DAKE, qui porte en particulier sur l'introduction et l'accueil de la semaine à six jours en Grèce introduite en 2024. Il explique les raisons pour lesquelles cette loi favorise les employeur·euse·s plutôt que les employé·e·s et ce que le gouvernement aurait dû faire à la place.

# « LA SEMAINE À SIX JOURS CONSTITUE UNE RÉGRESSION »

Entretien avec Antonis Karras, président du DAKE



**ANTONIS KARRAS, NOUVEAU PRÉSIDENT DU DAKE (MOUVEMENT DÉMOCRATIQUE INDÉPENDANT DES TRAVAILLEURS GRECS)**

**TEXTE :** Ralph Würschinger

**PHOTOS :** Ralph Würschinger, Pixabay

Antonis Karras (DAKE, Grèce) est inquiet de perdre des avancées durement acquises de la semaine de cinq jours. En 2023, le gouvernement grec a adopté la loi 5053 qui a permis à certains secteurs, principalement l'industrie manufacturière, mais aussi le commerce, l'agriculture, le tourisme et certains services de demander aux effectifs de travailler six jours la semaine. Cette loi constitue une des nombreuses réformes mises en œuvre par le gouvernement ces dernières années.

**EZA : M. Karras, qu'est-ce qui a poussé la mise en place d'une semaine de six jours en Grèce à l'heure où d'autres entreprises dans d'autres pays de l'UE réduisent le nombre de jours de travail ?**

**Karras :** Le gouvernement a présenté la dénommée « semaine de travail à six jours » comme un instrument pour répondre à la pénurie de main-d'œuvre, principalement dans le secteur de l'industrie et du tourisme, ainsi que pour enregistrer de façon précise les heures de travail avec l'objectif final d'enrayer les heures supplémentaires non déclarées. Toutefois, en réalité, il s'agit d'une décision politique qui augmente le temps de travail sans augmenter considérablement le salaire des travailleur·euse·s et qui pourrait porter atteinte à des droits établis des employé·e·s.

**EZA : Avez-vous ou d'autres syndicats participé au processus en amont ?**

**Karras :** Dans l'absolu, la loi 5053/2023 a été adoptée sans la participation des travailleur·euse·s, sans consultation, sans dialogue social actif et sans étude d'impact attestée. La Confédération générale des travailleurs grecs (GSEE – une organisation faïtière de syndicats qui représente des employé·e·s du secteur privé, compte environ 450 000 membres et est l'une des plus importantes dans le pays) avait été invitée à une séance d'informations et non à un dialogue social étayé sur la semaine de travail à six jours. Le DAKE avait également été invité à cette séance d'informations, mais s'est abstenu comme nous avons soumis une note qui s'opposait à l'adoption immédiate de cette loi. Nous avons demandé un prolongement d'au moins deux mois pour présenter des propositions de mise en œuvre exhaustives. Finalement, les consultations sur cette loi n'ont duré que deux semaines et les propositions de la GSEE n'ont été pris en compte qu'en partie. La seule proposition reprise par le ministère dans la loi 5053 portait sur la création d'une « carte de travail numérique » pour surveiller les entreprises qui enfreignent tant le temps de travail que les jours de travail.

**EZA : Quels sont les aspects généraux d'une semaine de travail à six jours ? Quel est le nombre d'entreprises et d'employé·e·s et quels secteurs sont concernés par cette loi ?**

**Karras :** La loi permet aux entreprises actives en continu (24/7) de demander à leurs effectifs de travailler six jours par semaine avec une majoration de 40 % pour le sixième jour et l'interdiction de dépasser huit heures supplémentaires. En théorie, la semaine de six jours est facultative et bon nombre d'employé·e·s y ont recours pour augmenter leur revenu. Toutefois, dans la pratique, certain·e·s travailleur·euse·s sont obligé·e·s de l'accepter et sont victimes de harcèlement professionnel, principalement sous forme de menace de licenciement. Il ne s'agit pas d'une pratique

générale en vigueur dans tous les secteurs de travail, mais cela crée une situation qui, à l'avenir, pourrait pousser les employeur·euse·s à tenter de faire adhérer leurs employé·e·s à une semaine de travail à six jours.

**EZA : Combien de membres du DAKE sont concernés ?**

**Karras :** Un pourcentage faible mais non négligeable de nos membres travaillent dans des secteurs où la semaine de six jours est en vigueur. Il s'agit principalement de membres employés dans de grandes industries, les transports publics et le tourisme. Officiellement, sur le plan théorique, les semaines de travail à six jours touchent environ un quart de tou·te·s les employé·e·s et sur le plan pratique, un tiers des employé·e·s du secteur privé en Grèce. De même, les proportions correspondantes s'appliquent aux membres du DAKE.

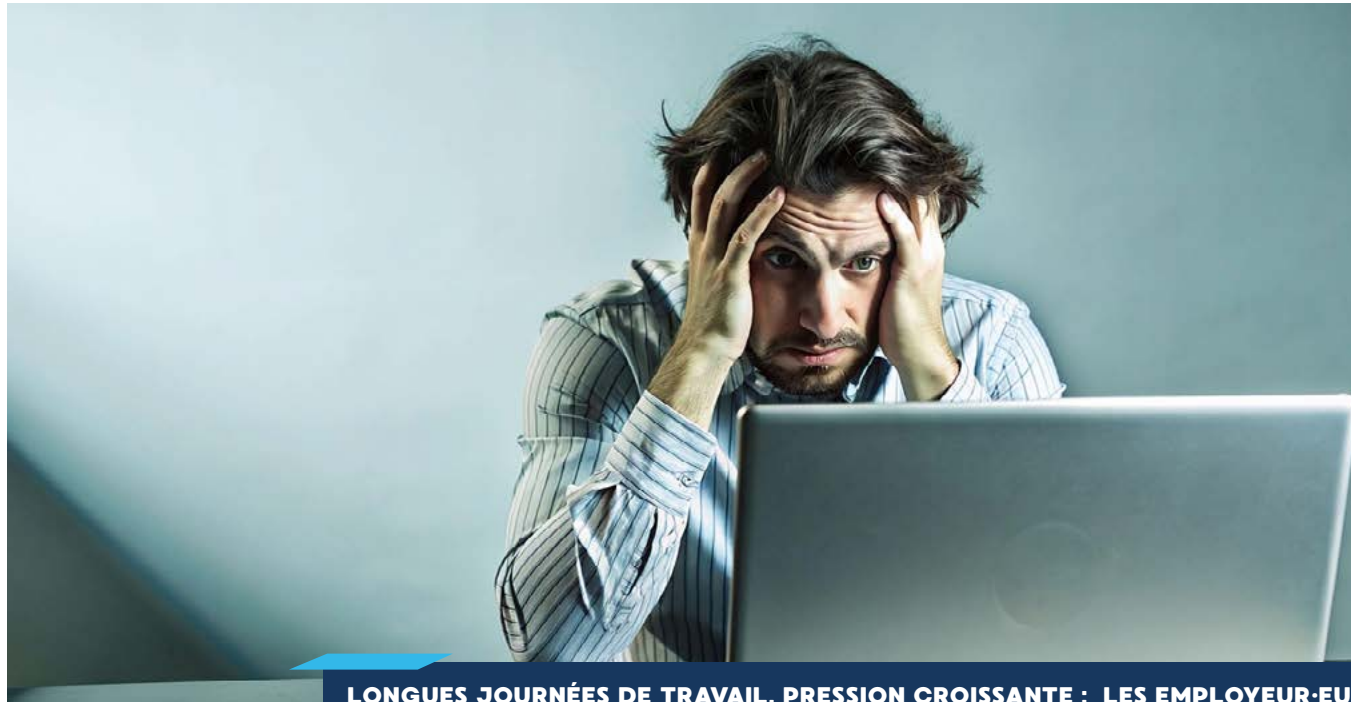
**EZA : Doper le PIB en augmentant le temps de travail constitue une raison supplémentaire d'adopter cette nouvelle loi. Toutefois, les expert·e·s doutent que cela résoudra le problème sous-jacent de faible productivité. La Grèce affiche un des taux de productivité les plus bas dans l'UE. Comment la productivité peut-elle dès lors être améliorée en Grèce ?**

**Karras :** Un pourcentage faible mais non négligeable de nos membres travaillent dans des secteurs où la semaine de six jours est en vigueur. Il s'agit principalement de membres employés dans de grandes industries, les transports publics et le tourisme. Officiellement, sur le plan théorique, les semaines de travail à six jours touchent environ un quart de tou·te·s les employé·e·s et sur le plan pratique, un tiers des employé·e·s du secteur privé en Grèce. De même, les proportions correspondantes s'appliquent aux membres du DAKE.

**EZA : Quelle est la position du DAKE sur la semaine de travail à six jours ?**

**Karras :** Notre position est claire : nous y sommes opposés. Travailler six jours la semaine constitue une régression. Au lieu d'augmenter les revenus et la productivité via de meilleurs salaires, de meilleures conditions de travail et des formations, le gouvernement retombe dans des conditions du siècle précédent avec de telles lois. Nous comprenons que certain·e·s travailleur·euse·s pensent tirer profit de cette décision politique en matière de hausse de salaire. Cependant, sur le long terme, ils feront les frais de divers troubles psychosomatiques. En outre, nous craignons que de telles lois pousseront davantage d'employeur·euse·s à saper la semaine de travail à cinq jours et huit heures avec la bénédiction du gouvernement. Tandis que les acteurs du dialogue social dans d'autres pays européens se penchent sur des propositions portant sur trois ou quatre jours de travail, nous tentons toujours de protéger les cinq jours et huit heures acquises il y a 40 ans durant les années 1980 en Grèce.





**LONGUES JOURNÉES DE TRAVAIL, PRESSION CROISSANTE : LES EMPLOYEUR·EUSE·S FONT ÉTAT D'ÉPUISEMENT FACE À LA SEMAINE DE SIX JOURS**

**EZA : Des membres qui travaillent six jours par semaine et rencontrent des problèmes vous ont-ils déjà contactés ?**

**Karras :** Oui, certains de nos membres se sont adressés au DAKE pour nous faire part d'épuisement, de surcharge et de pression. Dans de tels cas, nous apportons un soutien juridique et syndical et intervenons là où cela est nécessaire pour protéger leurs droits, tant via la GSEE (Confédération générale des travailleurs grecs), les centres de travail et les fédérations qu'en informant l'inspection du travail et les mécanismes de contrôle du ministère. La plupart du temps, notre soutien est déterminant et les travailleur·euse·s parviennent à être indemnisé·e·s et protégé·e·s.

**EZA : Qui profite de la semaine de travail à six jours ?**

**Karras :** Les employeur·euse·s qui n'ont pas besoin d'embaucher plus de personnel et d'autre part, profitent d'un travail plus long des employé·e·s déjà embauché·e·s avec une hausse minimale des dépenses constituent les principaux bénéficiaires. Par ailleurs, certain·e·s travailleur·euse·s en profitent également de façon provisoire, mais nous pensons que le complément de salaire ne compense pas la fatigue et la réduction de temps libre pour sa famille et soi.

**EZA : Un des buts consistait à répondre à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ? Cette mesure a-t-elle été couronnée de succès ?**

**Karras :** Pas du tout. Vous ne pouvez pas remédier à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée en obligeant le personnel en place à travailler plus d'heures et de jours. Si vous

travez une vache du matin au soir, il est plus probable que vous contribuerez à sa mort plutôt qu'à une hausse de la production. En Grèce, nous sommes toujours confrontés à une « fuite des cerveaux » car les conditions de travail ne sont pas stables et claires et les droits fondamentaux des travailleur·euse·s sont parfois bafoués au profit des employeur·euse·s. Si de jeunes travailleur·euse·s qualifié·e·s ne se sentent pas protégé·e·s, ils ou elles s'expatrient dans des pays où les conditions de travail sont stables et équitables.

**EZA : Quelles solutions proposez-vous pour répondre à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ?**

**Karras :** Au DAKE, nous avons développé des propositions fondées pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée : l'investissement dans l'apprentissage tout au long de la vie, la formation professionnelle pour acquérir de nouvelles compétences ou pour recycler les compétences déjà acquises des travailleur·euse·s de pair avec une modernisation de l'équipement des entreprises, la connexion des écoles au marché du travail et la surveillance des besoins en compétences sur le marché à l'avenir, des salaires équitables, la stabilité de l'emploi et des avantages incitatifs. Les employé·e·s ont besoin de perspectives et non d'un épuisement professionnel.

## QUATRE VOIX ISSUES DE QUATRE DÉCENNIES D'HISTOIRE DE L'EZA

"

« Vous pouvez tout de suite rester ici », m'a dit Joachim Herudek, secrétaire général de l'EZA à l'époque, le 10 janvier 1990 lorsque je me suis présentée comme secrétaire au Arbeitnehmer-Zentrum Königswinter (AZK) dans le cadre d'un entretien d'embauche spontané. À ce moment-là, l'EZA figurait à peine sur la « carte de l'Europe » de la politique de formation. Cependant, comme c'est souvent le cas pour de bons projets, l'idée, couplée au dynamisme des acteurs de l'EZA, à l'époque les responsables politiques du groupe de travailleurs du PPE, de s'engager en notre faveur a convaincu, et ce malgré les nombreuses résistances de la Confédération européenne des syndicats. Six ans plus tard, en 1996, j'ai été élue secrétaire générale adjointe et en 2002 secrétaire générale, fonction que j'ai occupée jusqu'à mon départ en retraite en 2015.

Nous avions un « bon atout » comme base pour notre travail de formation : les assises de la doctrine sociale-chrétienne et l'éthique sociale. Nous tentions de « récupérer » les participant·e·s aux séminaires là où ils ou elles se situaient en raison de leur environnement politique et sociétal. Cette attitude fondamentale universelle était particulièrement importante lors des premiers contacts avec nos partenaires de l'Europe de l'Est. J'ai vécu la chute du Mur comme un cadeau. Cela a renforcé l'EZA en interne par les nombreux partenariats volontaires, un véritable trésor et réussite ! Par la suite, cela a également été le cas avec nos amis des Balkans occidentaux.

Il n'est peut-être pas si compliqué de bâtir quelque chose de bien. Mais il est très précieux de le maintenir à un bon niveau. Vous y travaillez toutes et tous. Je suis très reconnaissante d'avoir pu y contribuer et je souhaite tout le meilleur pour ton avenir, cher EZA.



**ROSWITHA GOTTBHÜT | 3E SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

"



**PIERGIORGIO SCIACQUA | CO-PRÉSIDENT D'EZA**

"

Après 40 ans, l'EZA constitue toujours un exemple fort en Europe et démontre comment il est possible d'améliorer davantage les conditions de vie de bon nombre de travailleur·euse·s grâce au dialogue social.

À l'heure de changements majeurs, notre travail permet de cultiver une vision européenne de plus ample participation.

Dans un contexte où notre modèle démocratique est fragilisé, le rôle des travailleur·euse·s est primordial pour garantir la justice sociale et le bien commun.

"





ROSA FRANZELIN-WERTH | MEMBRE FONDATRICE DE L'EZA

” Tout d'abord, je souhaite vous remercier chaleureusement pour le travail accompli par l'EZA au cours de ces 40 dernières années et pour l'engagement de célébrer cet anniversaire, les « 40 ans de l'EZA », comme il se doit. Quarante ans, c'est une longue période, mais rétrospectivement, on n'a pas vu le temps passer. C'est exactement pour cette raison qu'il est important de regarder en arrière afin de mieux comprendre le présent grâce aux expériences, d'obtenir une image plus claire et de mieux pouvoir interpréter l'avenir de plus en plus incertain.

Beaucoup de choses ont évolué ces 40 dernières années.

Le nombre de membres de l'EZA est passé de onze membres fondateurs à 70. Le thème principal du travail porte sur le dialogue social tel que décrit dans le bref historique « L'EZA de 1985 à 2025 ». Dans un contexte où le progrès technologique, l'intelligence artificielle (IA) ainsi que le changement climatique et les mutations démographiques modifient profondément les marchés, le dialogue social constitue encore et toujours un modèle pour affronter la complexité, trouver des solutions équitables et promouvoir la justice sociale. L'EZA devrait transmettre davantage les expériences et conclusions politiques tirées des séminaires sur les différentes thématiques à l'UETDC afin que celles-ci puissent être reprises dans le travail politique quotidien au niveau européen pour le bien des travailleur·euse·s. De même, les organisations membres devraient être incitées à veiller à ce que les résultats des séminaires sur place contribuent à la solution des problèmes rencontrés. Pour l'avenir, je souhaite à l'EZA de continuer à s'engager et de garder une attitude vigilante afin de reconnaître les défis de notre époque et contribuer à apporter une solution juste à ces défis.



BARBARA GOEDEN | COLLABORATRICE PENDANT DES DÉCENNIES AU SEIN DU SECRÉTARIAT DE L'EZA

” L'EZA existe déjà depuis plus de 40 ans. Grâce à l'engagement fort de personnes à l'esprit européen, il a été possible de fonder une organisation efficace qui défend les travailleurs et travailleuses. Alors qu'il s'agissait, lors de la fondation de l'EZA, de représentants et représentantes des travailleur·euse·s de huit pays qui échangeaient leurs connaissances et expériences, 30 pays sont aujourd'hui en contact. Il est beau de voir que l'EZA continue à se développer depuis ses débuts.

Les tâches administratives et organisationnelles au sein du secrétariat se sont toujours améliorées sur le plan méthodologique. Les méthodes employées dans le cadre de projets sont toujours plus variées. L'EZA répond également aux nouvelles exigences en matière de contenu. Les projets pour l'avenir prouvent que le progrès se poursuit.

# BIENVENUE AUX NOUVEAUX MEMBRES EFFECTIFS DANS LE RÉSEAU D'EZA !



Nous sommes ravis que la **Confédération des syndicats libres de Monténégro (UFTUM)** ait rejoint l'EZA en tant que membre effectif et premier membre monténégrin et consolide ainsi notre réseau. Nous sommes convaincus que cette adhésion effective intensifiera les relations avec d'autres membres de l'EZA et contribuera à un échange fructueux sur les questions des travailleur·euse·s, en particulier la promotion du dialogue social dans les Balkans occidentaux.

L'**UFTUM** a été fondée en 2008 après que plusieurs syndicats monténégrins ont allié leurs forces pour fonder un syndicat moderne, démocratique et organisé de façon décentralisée. Aujourd'hui, elle est composée de 19 syndicats de secteurs d'activités et trois syndicats de secteurs artisanaux et représente les travailleur·euse·s dans tout le Monténégro. Sa mission constitue à façonner le Monténégro comme un État de justice sociale et de prospérité pour tou·te·s les citoyen·ne·s.



La **Confédération des syndicats indépendants d'Albanie (BSPSH)** a également acquis le statut de membre effectif. Depuis 2017 déjà, la BSPSH est active en tant que membre observateur au sein du réseau de l'EZA et a contribué à l'échange sur les questions des travailleur·euse·s. Nous sommes ravis de pouvoir continuer à compter sur cette confédération de syndicats engagée et nous nous réjouissons d'une coopération renforcée, de projets communs et du développement du dialogue social en Albanie.

La **BSPSH** a été fondée en 1991. Selon des rapports actuels, elle unit environ 85 000 membres d'onze fédérations différentes. Leurs grands axes couvrent des domaines allant des salaires et retraites équitables au dialogue social en passant par la violence liée au genre sur le lieu de travail.





# MAGAZINE

## SAVE THE DATE 3. MARS 2026 BRUXELLES – CONFÉRENCE

La justice sociale dans une Europe  
qui se réarme

### ADRESSE

#### Publication

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

#### Rédaction

Sigrid Schraml, Ralph Würschinger (rédacteur  
responsable), Katrin Brügggen, Ljuban Bulić

#### Conception éditoriale et graphisme

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

#### Fotos & illustrations

Lukas Fleischmann, Katrin Brügggen, Pixabay,  
Ralph Würschinger, Carsten Graf, Chat GPT

#### Mode de parution

Trois numéros par an.



Financé par  
l'Union européenne