

# DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN : 30 ANS D'EXPÉRIENCE ET DE PROGRÈS, POUR QUEL AVENIR ?

Jean Lapeyre | *ancien secrétaire général adjoint de la Confédération européenne des syndicats (CES)*

---

## RÉSUMÉ

Dans ce moment de crise qui n'en finit pas et dans lequel l'Europe sociale semble cruellement manquer, la place et le rôle des acteurs sociaux se posent avec acuité tant au niveau national qu'au niveau européen.

“ LA PLACE ET LE RÔLE  
 DES ACTEURS SOCIAUX  
 SE POSENT AVEC ACUITÉ  
 TANT AU NIVEAU NATIONAL  
 QU'AU NIVEAU EUROPÉEN ”

Si les relations professionnelles nationales se sont construites depuis plus de 100 ans de manière singulière dans chacun de nos pays, dans des contextes historiques, au travers des luttes et sous des formes différentes, le dialogue social européen lui, a vu le jour il y a juste trente ans, de manière volontaire, avec l'ambition d'être partie prenante de la construction européenne et c'est une histoire bien singulière.

Ce dialogue social s'est constitué sur la stratégie de relance de l'intégration européenne à partir de 1985. Au cours des six premières années, des évolutions institutionnelles importantes comme l'Acte unique européen et la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs ont accompagné un apprentissage de la négociation collective dans une dimension transnationale, une compréhension nécessaire des cultures spécifiques de chacun de nos pays pour les transcender dans une culture commune de relations professionnelles.

Les années 1991 à 2000 ont permis aux acteurs sociaux de passer d'un rôle de lobbies à un rôle de producteurs de normes sociales au travers de l'accord du 31 octobre 1991, institutionnalisé par le Protocole social de Maastricht, puis par l'engagement de négociations aboutissant à des accords interprofessionnels transformés pour certains, en législations communautaires et pour d'autres, mis en œuvre par les partenaires sociaux nationaux. Dans cette même période, le dialogue social s'élargit dans de nouveaux espaces au niveau des secteurs et des entreprises multinationales.

À partir des années 2000, les partenaires sociaux développent une plus grande autonomie du dialogue social, en établissant leur propre programme de travail triennal indépendamment du programme de la Commission européenne. Ils gagnent également plus de place dans la gouvernance de l'Union européenne.

La crise mondiale, le repli sur les problèmes nationaux et le manque d'initiative sur la politique sociale par la Commission européenne affaiblissent, dans cette dernière période, le dialogue social européen. Faut-il désespérer ou au contraire agir pour une relance du dialogue social et de la qualité de ses résultats ? Des pistes existent, qui concernent en premier lieu les partenaires sociaux mais aussi la Commission européenne. Elles sont évoquées dans la dernière partie de ce Policy Paper : consolidation des résultats du dialogue social ; structuration plus forte et plus autonome du dialogue social ; une « zone euro » du dialogue social ; l'articulation de l'espace européen et de l'espace mondial ; complémentarité entre dialogue social et dialogue civil.

## SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
<b>1. 1985 : naissance du dialogue social communautaire</b>	<b>3</b>
1.1. 1985 : une relance de la Communauté économique européenne par la réalisation du Marché unique... sans le social ?	3
1.2. 1985/1987 : initiation au dialogue social européen	5
1.3. Fin des années 80 : des évolutions qui « révolutionnent » l'espace social européen	5
1.3.1. L'Acte unique européen change la donne sur la politique sociale	6
1.3.2. La Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs et le programme d'action social stimulant du dialogue social	6
<b>2. Des années 90 à aujourd'hui : l'évolution du dialogue social européen</b>	<b>7</b>
2.1. Un accord fondateur le 31 octobre 1991 et son intégration dans le protocole social de Maastricht	7
2.2. 1992/2000 : Le passage à l'acte au niveau interprofessionnel et sectoriel	7
2.2.1. Le niveau interprofessionnel	8
2.2.2. Le niveau sectoriel	9
2.3. L'autonomisation du dialogue social, l'implication dans la gouvernance et l'ouverture de nouveaux champs d'action	12
2.4. La dimension transnationale du dialogue social au niveau des entreprises	13
2.5. Les partenaires sociaux et la lutte contre l'exclusion sociale	14
2.6. La crise et le reflux du dialogue social interprofessionnel dans un contexte d'affaiblissement de la négociation collective au niveau national	14
<b>3. Perspectives pour une relance du dialogue social européen dans la nouvelle phase de l'Union européenne : problèmes posés et propositions</b>	<b>16</b>
3.1. Consolider les résultats du dialogue social et renforcer l'efficacité d'application des accords autonomes	16
3.2. Vers une autonomie organisée du fonctionnement du dialogue social : un Secrétariat européen du dialogue social ?	16
3.3. Le moteur « euro » du dialogue social	17
3.4. Diversifier les résultats, maîtriser et gérer les transitions vers une économie bas-carbone productrice d'emplois et donner un appui aux accords-cadres internationaux	17
3.5. Une meilleure complémentarité entre dialogue social et dialogue civil	18
CONCLUSION	19

## INTRODUCTION

**C'** est le 31 janvier 1985 que le dialogue social européen voyait le jour dans une réunion provoquée par le président de la Commission européenne Jacques Delors et réunissant outre le président, quatre commissaires, le secrétaire général de la Commission, dix-huit dirigeants syndicaux et quinze représentants patronaux. Tout le monde était conscient que la Communauté économique européenne devait être relancée et qu'il fallait mobiliser toutes les énergies et capacités dans une stratégie de progrès économique et social. La Commission devait contribuer par sa capacité d'initiative ; les États membres par leurs capacités à décider la stratégie et les moyens de cette stratégie ; et les partenaires sociaux par leurs capacités à négocier et à mobiliser les entreprises et les travailleurs dans cet espace social européen.

Les six premières années du dialogue social européen ont permis d'établir les bases d'un espace contractuel et d'un engagement des partenaires sociaux dans la gouvernance de l'UE. Les quatorze années suivantes ont vu la conclusion des premiers accords européens interprofessionnels et sectoriels, et la diversification du dialogue social au niveau des entreprises exerçant dans l'espace européen. Ces dix dernières années ont été plus difficiles avec une Commission européenne affaiblie, réticente - sous la pression des États membres - à toute initiative sociale et un patronat tout à son credo de la dérégulation et de la réduction des charges.

Après une période d'extension à tous les niveaux - interprofessionnel, sectoriel, d'entreprises transnationales -, le dialogue social semble donc marquer le pas sous le coup d'un élargissement qui doit être digéré, d'une crise qui n'en finit pas, d'un affaiblissement de la négociation collective, de l'ampleur du chômage et de la précarité... Le dialogue social européen a-t-il vécu ses plus belles heures ? L'analyse de son développement montre que les potentialités existent toujours, encore faut-il les stimuler et avoir la volonté de les exploiter !

## 1. 1985 : naissance du dialogue social communautaire

### 1.1. 1985 : une relance de la Communauté économique européenne par la réalisation du Marché unique... sans le social ?

**“ LES ARTISANS  
DE LA CONSTRUCTION  
EUROPÉENNE BUTENT  
MOINS SUR LE 'QUE FAIRE'  
QUE SUR LE 'COMMENT  
FAIRE' ”**

En 1984, la Communauté économique européenne (CEE) est totalement enlisée. Le cadre du Traité de Rome est à bout de souffle et a de plus de plus de mal à fonctionner. La Commission Thorn, en fin de course, est bloquée sur les évolutions institutionnelles pourtant indispensables. Le Premier ministre britannique, Mme Thatcher, oppose son veto systématique à toute évolution intégrative de l'Europe et du budget communautaire ; nous sommes dans la période triomphante de l'ultra libéralisme portée par le duo Thatcher/Reagan. Le renouvellement de la Commission européenne permet de porter à sa présidence le Français Jacques Delors. Celui-ci, connaissant les difficultés, réalise avant le début de son mandat le tour de quelques capitales pour vérifier les conditions de relance de la CEE et les moyens de réussir car, comme il le déclare lui-même dans son discours d'orientation au Parlement européen (PE) le 14 janvier 1985 : « les artisans de la construction européenne butent moins sur le "que faire" que

sur "comment le faire" »<sup>1</sup>. L'objectif sera celui de la réalisation du Marché unique et les trois grandes libertés de circulation des capitaux, des produits et des citoyens européens. Une date est fixée pour cette réalisation : 1992.

La question qui se pose alors est de savoir comment mobiliser les citoyens et les acteurs sociaux pour réussir cette nouvelle étape alors que le « Livre blanc sur l'achèvement du marché intérieur » du 14 juin 1985 ne contient rien sur le social. Les syndicats, au travers de la Confédération européenne des syndicats (CES), sont très réticents et le patronat est peu mobilisé par une approche socio-économique. Les tentatives précédentes de dialogue entre les syndicats et le patronat européen avaient abouti à des échecs ou à des impasses, tant au travers des conférences tripartites que du Comité permanent de l'emploi. Si les syndicats sont réticents sur le grand marché tel qu'il est présenté, les propos du président suscitent plus d'intérêt, voire d'espoir. Dans sa tournée des capitales avant son investiture, Jacques Delors avait d'ailleurs pris soin de rencontrer quelques grands dirigeants syndicaux. Et pouvait-on faire un procès au président d'avoir oublié le social alors que dans son discours du 14 janvier 1985 au PE, il avait déclaré : « Pour en revenir aux larges domaines couverts par les politiques de l'emploi et du marché du travail, je voudrais dire que nous ne réussirons qu'à deux conditions : que les réformes soient négociées par les partenaires sociaux, autrement dit que la politique contractuelle demeure une des bases de toute notre économie, et que soit recherché un minimum d'harmonisation au niveau européen. »<sup>2</sup>.

Ce discours précède d'ailleurs de peu la réalisation de la première réunion dite « de Val Duchesse »<sup>3</sup> où sont réunis, le 31 janvier 1985, par le président de la Commission, les dirigeants nationaux syndicaux et patronaux de la CES, de l'UNICE (qui représente les confédérations patronales nationales du secteur privé) et du CEEP (entreprises publiques et participation publique).

---

#### ENCADRÉ 1 ► Les partenaires sociaux européens

**Confédération européenne des Syndicats** : 88 confédérations nationales de 37 pays et 10 fédérations professionnelles européennes.

**UNICE (devenue BusinessEurope en 2007)** : 39 organisations patronales nationales de 33 pays.

**CEEP** : 3 organisations européennes membres directs (European Broadcasting Union (EBU), European Hospital and Healthcare Employers Association (HOSPEEM) et European Federation of Education Employers (EFEE)) et 21 sections nationales.

D'autres acteurs viendront compléter ces trois acteurs initiaux. Tout d'abord, l'**UEAPME**, en accord avec l'UNICE, représentant 80 organisations nationales d'artisans et petites et moyennes entreprises de 27 pays. D'autre part, sous l'égide de la CES, le **Comité de liaison des cadres** regroupant Eurocadres (organisations de cadres appartenant à la CES) et la Confédération européenne des cadres CEC (dont le membre essentiel est la CGC française).

Cette réunion, selon un document de la Commission, « fait apparaître un changement perceptible du climat psychologique »<sup>4</sup>. Pour la première fois, les partenaires sociaux sont appelés, dicit le président Delors, à « se mobiliser en vue d'une nouvelle étape de la construction européenne et d'engager entre eux, au niveau de la Communauté, un dialogue sur les thèmes d'intérêt communautaire »<sup>5</sup>. Deux thèmes de réflexions sont mis en avant dans la discussion : le fonctionnement du marché du travail avec l'organisation de la durée du travail d'une part et l'introduction de nouvelles technologies et leurs répercussions sociales d'autre part.

Le Sommet du dialogue social suivant, le 12 novembre 1985, fut précédé de nombreux contacts bi- ou tri-latéraux entre les partenaires sociaux et la Commission. La conclusion pratique en sera la mise en place de deux groupes de travail : le premier dit « macro-économie » devant élaborer un avis commun sur « la stratégie de

1. Intervention de Jacques Delors devant le Parlement européen le 14 janvier 1985 sur les orientations essentielles de l'action envisagée par la nouvelle Commission (Débats du PE N°2-321/3 du 14.01.1985).

2. Ibidem.

3. Prieuré du 13<sup>ème</sup> siècle dans la banlieue de Bruxelles, propriété de l'État belge où se déroulent des réunions et colloques nationaux et internationaux.

4. Note d'analyse interne de la Commission réalisée par Patrick Venturini, Conseiller Social du président et Carlo Savoini, Directeur à la DG V en charge du dialogue social (décembre 1988).

5. Cité par Jean Degimbe, ancien directeur général de la Commission dans son livre *La politique sociale européenne : du Traité de Rome au Traité d'Amsterdam* (page 207), édité par l'Institut syndical européen en 1999.

coopération pour la croissance et l'emploi » ; le second « Nouvelles technologies et dialogue social » rédigeant lui un avis commun sur « les nouvelles technologies et dialogue social ». La machine était lancée !

À l'heure actuelle, 77 textes ont été conclus au niveau du dialogue social interprofessionnel dont 3 accords ont été étendus sous forme de directives communautaires et plus de 300 textes au niveau des 41 Comités de dialogue social sectoriels (CDSS), dont 4 accords ont été étendus sous forme de directives communautaires. Mais comment en est-on venu à ce point de développement ?

## 1.2. 1985/1987 : initiation au dialogue social européen

Après la mise en place du dialogue social par Val Duchesse I et II, les deux groupes de travail mentionnés commencent effectivement à se réunir.

Le groupe « Macro-économie » adoptera un texte, le 6 novembre 1986, en lien avec le Rapport économique annuel de la Commission pour la période 1986/1987. Un an plus tard, le groupe adoptera un autre avis commun, en liaison également avec le Rapport économique annuel 1987/1988 ; cet avis du 26 novembre 1987 donnera lieu à un message envoyé par les partenaires sociaux aux chefs d'État et de gouvernement qui se réunissaient au Conseil européen des 4 et 5 décembre à Copenhague, première manifestation d'une contribution commune des partenaires sociaux.

L'autre groupe de travail « Nouvelles technologies et dialogue social » adoptera un avis commun le 6 mars 1987 sur la formation et la motivation du personnel et sur l'information/consultation dans le cadre de l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise. Cet avis, dans son contenu information/consultation, continuera à être une référence dans les discussions ultérieures sur cette question dans les entreprises transnationales ainsi que sur le thème des restructurations.

### “ CETTE PREMIÈRE PHASE A POUR OBJET DE CRÉER UNE CULTURE COMMUNE DE NÉGOCIATION ”

Cette première phase « exploratoire » du dialogue social européen a surtout comme objectif de créer une culture commune de négociation. Passer à un stade supranational de négociation suppose une connaissance et une compréhension des systèmes divers de relations sociales dans les différents pays européens, afin que les négociations supranationales soient un élément de progrès sans être un élément de perturbation ou d'affaiblissement des négociations au niveau national, sectoriel ou/et territorial<sup>6</sup>. Cette phase d'initiation était donc indispensable même si les textes produits avaient peu d'incidence de mise en œuvre au niveau national. On rencontrera d'ailleurs cette difficulté de mise en œuvre autonome des accords européens dans les phases ultérieures car au départ du dialogue social européen, il y a clairement une divergence d'objectifs entre l'UNICE et la CES. Le patronat européen ne veut pas que le dialogue social et ses résultats puissent servir d'appui à une réglementation législative ou contractuelle de la politique sociale communautaire, alors que la CES a une stratégie, parallèle à celle du président de la Commission, qui est de développer un véritable espace de négociation collective au niveau européen<sup>7</sup>.

## 1.3. Fin des années 80 : des évolutions qui « révolutionnent » l'espace social européen

Quelques évolutions institutionnelles majeures vont faire évoluer rapidement le sens et le contenu du dialogue social européen en introduisant le vote à majorité qualifiée en matière sociale, en établissant un soutien institutionnel au dialogue social et en établissant une Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs ainsi qu'un programme d'action social.

6. Comprendre ce que dit un employeur suédois et dans quel contexte il le dit n'est pas une évidence pour un syndicaliste grec ; le mot convention collective ne recouvre pas le même sens en Allemagne et en France.

7. Voir sur cette analyse et en général sur la construction du dialogue social l'excellent ouvrage de Claude Didry et Arnaud Mias, *Le moment Delors : les syndicats au cœur de l'Europe sociale*, Édition PIE-Peter Lang, Collection Travail et Société, n°48, 2005.

### 1.3.1. L'Acte unique européen change la donne sur la politique sociale

Jusqu'en 1986, les questions sociales étaient conditionnées par le vote à l'unanimité au sein du Conseil. Lors des discussions sur la révision du Traité de Rome, la Commission allait proposer d'introduire le vote à la majorité qualifiée pour de nombreux domaines concernant la politique sociale, notamment les conditions de vie et de travail, l'égalité des chances, la formation professionnelle et l'information/consultation des travailleurs. Toutefois, la Conférence intergouvernementale (CIG) chargée de la révision des Traités allait limiter les ambitions de la Commission en matière sociale, en décidant que la procédure de décision à la majorité qualifiée interviendrait uniquement pour les matières visant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il faut cependant souligner que la rédaction des articles 118A et 118B allait ouvrir de nouveaux espaces de régulation sociale et conduire les partenaires sociaux à se poser le problème de l'espace contractuel en alternative et/ou en complément de l'espace législatif. Une lecture attentive de cet article 118A (« Les États membres s'attachent à promouvoir l'amélioration, **notamment du milieu de travail**<sup>8</sup>, pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs et se fixent pour objectif l'harmonisation, dans le progrès, des conditions existant dans ce domaine ») permet, comme le conçoit alors Jacques Delors, d'interpréter le concept de « milieu de travail » dans un sens « nordique », c'est-à-dire plus large que la santé et sécurité au travail en intégrant les éléments de conditions et d'organisation du travail.

De plus, l'article 118B de l'Acte unique européen prévoit que « la Commission s'efforce de développer le dialogue entre partenaires sociaux au niveau européen pouvant déboucher, si ces derniers l'estiment souhaitable, sur des relations conventionnelles » puis l'article 3 du Protocole social de Maastricht donne une priorité de consultation des partenaires sociaux sur les projets d'initiatives sociales de la Commission et une capacité pour ceux-ci d'engager une négociation sur le sujet concerné. Le nouvel article 118A du Protocole social du Traité de Maastricht prévoit que la Commission « prend toute mesure utile pour faciliter leur dialogue en veillant au soutien équilibrée des parties »<sup>9</sup>.

### 1.3.2. La Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs et le programme d'action social stimulant du dialogue social

“ LA CHARTE EST UN OUTIL DE RÉFÉRENCE POUR LES COURS DE JUSTICE TANT NATIONALES QU'EUROPÉENNE ”

Dès juin 1988, le Conseil européen de Hanovre affirme l'importance des aspects sociaux du Marché unique, ce qui donne l'opportunité à Jacques Delors, dans une lettre conjointe avec le commissaire Manuel Marin, de demander le 9 novembre 1988 un avis au CESE sur le contenu possible d'une « Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs », un avis qui sera adopté par une large majorité après des débats animés le 22 février.

Jacques Delors, sur la base de cet avis et s'appuyant sur le consensus fort du Comité économique et social européen (CESE)<sup>10</sup>, fera préparer un projet de Charte qui sera par la suite adoptée au Sommet de Strasbourg le 9 décembre 1989 par tous les États membres, à l'exception du Royaume-Uni<sup>11</sup>, les chefs d'État et de gouvernement prenant acte dans le même temps de l'élaboration par la Commission d'un Programme d'action social assurant la mise en œuvre de la Charte.

Cette Charte est d'abord un acte politique, au travers d'une Déclaration solennelle, mais elle va au-delà du symbolique : d'abord par l'existence conjointement du Programme d'action comportant 47 propositions sociales dont 17 législatives, et ensuite comme outil de référence pour les Cours de justice tant nationales qu'euro-péenne. Cela, associé à la possibilité du vote à majorité qualifiée introduit par l'Acte unique européen, a permis de débloquent par la suite le dialogue social et la politique sociale.

8. Surligné par l'auteur.

9. Ces articles devenus 138 et 139 dans le Traité d'Amsterdam seront intégrés dans le Traité de l'Union européenne de 2009 sous les articles 152 et 153.

10. Il faut souligner l'appui constant du Parlement européen à cette démarche.

11. Il faudra attendre 1998 et l'arrivée de Tony Blair au pouvoir pour que le Royaume-Uni signe la Charte.

## 2. Des années 90 à aujourd'hui : l'évolution du dialogue social européen

Pour passer à un stade de négociation dans l'espace européen il fallait d'abord que chacun puisse comprendre le système des autres et le fonctionnement des relations professionnelles dans les différents pays. De cette étape sortira un langage commun, une compréhension de la subsidiarité qui permet d'établir des principes au niveau européen, tout en laissant une large autonomie nationale pour la mise en œuvre.

L'adoption de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs et d'un Programme d'action social va relancer l'initiative législative sociale de la Commission, longtemps bloquée par le principe du vote à l'unanimité. Les premières législations sociales découlant du Programme sont adoptées : établissement d'un contrat de travail<sup>12</sup>, congé maternité<sup>13</sup>, aménagement du temps de travail<sup>14</sup>, protection des jeunes<sup>15</sup>, entre autres. La CES, qui avait toujours voulu que le dialogue social prenne une dimension contractuelle, lance alors l'idée d'une contribution des partenaires sociaux à la réforme du Traité pour ouvrir un espace de régulation négociée. Les employeurs comprennent alors que la politique du ni-ni (ni législation, ni négociation) est une ligne Maginot et que s'ils ne veulent pas que toute la régulation se fasse par la loi, ils doivent effectivement admettre un espace de négociation au niveau européen.

### 2.1. Un accord fondateur le 31 octobre 1991 et son intégration dans le protocole social de Maastricht

**“ UN ACCORD CONCLU  
PAR LES PARTENAIRES  
SOCIAUX PEUT OBTENIR  
UNE VALIDATION JURIDIQUE  
ERGA OMNES ”**

La deuxième étape du dialogue social se termine donc le 31 octobre 1991, par l'adoption d'un accord des partenaires sociaux sur leur implication dans la politique et le droit communautaire. Cet accord constitue, selon les termes de la déclaration conjointe, « une contribution décisive aux chefs d'État et de gouvernement pour la définition du rôle que les partenaires sociaux seront appelés à jouer dans le développement futur de la dimension sociale communautaire »<sup>16</sup>. En décembre 1991, l'adoption du Protocole social du Traité de Maastricht (à 11 sans le Royaume-Uni) reprend l'accord des partenaires sociaux précité, qui situe ceux-ci comme des acteurs de la régulation avec une obligation de consultation par la Commission et la possibilité de suspendre l'initiative législative le temps d'une négociation sur le thème concerné. De plus, un accord conclu par les partenaires sociaux peut obtenir une validation juridique *erga omnes* par le Conseil sur proposition de la Commission.

Il s'agit là d'une étape « révolutionnaire » du dialogue social européen. Les partenaires sociaux décideront alors de structurer leur dialogue en créant, en juillet 1992, de manière permanente, un Comité du dialogue social (CDS) qui prend ainsi le relai du Comité de pilotage mis en place précédemment. La mise en place du CDS a pour but : l'organisation des travaux autour des thèmes de travail identifiés, le suivi et l'évaluation des résultats et leurs prolongements, la transmission des résultats du dialogue social aux différentes instances et l'information sur l'évolution du dialogue social sectoriel.

### 2.2. 1992/2000 : Le passage à l'acte au niveau interprofessionnel et sectoriel

La troisième étape du dialogue social européen se situe de 1991 à nos jours, avec le passage « à l'acte » de la négociation européenne.

12. Directive 91/553.

13. Directive 92/85.

14. Directive 93/104.

15. Directive 94/33.

16. Déclaration conjointe des partenaires sociaux suite à l'accord du 31 octobre 1991.

### 2.2.1. Le niveau interprofessionnel

Trois accords confédéraux ont déjà été conclus et sont devenus des législations européennes, sur le congé parental en 1996<sup>17</sup>, le travail à temps partiel en 1997<sup>18</sup> et les contrats à durée déterminée en 1999. Quatre accords autonomes ont été conclus : sur le télétravail en 2002, le stress en 2004, le harcèlement et la violence au travail en 2007 et les marchés du travail inclusifs en 2010.

Cette troisième étape a connu quelques échecs, soit du fait de l'incapacité des employeurs à ouvrir une négociation (sur l'information et la consultation par exemple), soit par l'échec des négociations engagées (notamment sur le travail temporaire, dont les négociations ont échoué après plus d'un an de discussion et sur le temps de travail pour la révision de la Directive de 1991).

**“ LES ACCORDS  
AUTONOMES DOIVENT  
CONDUIRE À UNE  
OBLIGATION DE RÉSULTAT  
DANS LA MISE EN ŒUVRE ”**

L'analyse de la transposition des accords autonomes par les voies nationales montre un résultat très inégal et parfois décevant. La volonté initiale voulait que la mise en œuvre par voie législative ou par voie contractuelle soit de valeur égale, en donnant des droits exigibles à tous les travailleurs européens. Différentes évaluations faites tant par les partenaires sociaux que par la Commission ont fait apparaître une grande inégalité de transposition des accords autonomes, voire une absence de prise en compte par les partenaires sociaux de certains pays, ce qui en affaiblit l'efficacité et la légitimité par rapport à la législation (*voir tableau 1 sur l'état de la transposition de l'accord sur le télétravail de 2002*)<sup>19</sup>. Il apparaît d'autant plus important dans cette période que la valeur de la négociation et son résultat soient reconnus et effectifs dans leur application pour ne pas dévaloriser cette forme de régulation sociale. Il semble évident que les accords autonomes doivent conduire à une obligation de résultat dans la mise en œuvre, quel que soit le mode de transposition législatif ou contractuel<sup>20</sup>.

17. Cet accord/directive, qui a créé un droit nouveau dans les États membres (Royaume-Uni, Irlande, Belgique, Luxembourg, Grèce), sera révisé en 2009 par les partenaires sociaux par un accord du 18 juin étendu par une directive du Conseil du 18 septembre 2009.

18. Ce droit a amélioré la situation de 6 millions de travailleurs au Royaume-Uni et en Irlande.

19. *Rapport sur la mise en œuvre de « l'accord-cadre sur le télétravail » des partenaires sociaux*, SEC(2008)2178, Document de travail de la Commission.

20. Voir Avis du CESE du 10 septembre 2014 (SOC/507) réalisé à la demande du Parlement européen sur la « structure et organisation du dialogue social dans le contexte d'une véritable union économique et monétaire (UEM) ». Cet avis analyse la situation du dialogue social et propose un certain nombre d'améliorations, particulièrement sur l'efficacité des accords autonomes et l'organisation du dialogue social.

**TABLEAU 1** ► Instruments choisis pour mettre en place l'accord-cadre sur le télétravail

Instruments chosen*		Countries
Collective agreements at national level	cross-industry	extended by decree/binding <i>erga omnes</i>
		binding on signatory parties and their members
	sectoral	
Agreements by social partners	recommendations to lower bargaining levels	
Guidelines, recommendations	addressed mainly to lower bargaining levels as well as companies and teleworkers	
	addressed mainly to individual companies and teleworkers	
Joint declarations		
Model agreements proposed by social partners		
Legislation	based on agreement between social partners	
	after consultation of social partners	
	no/little involvement of social partners	
no implementation yet/no information		

Notes:

\* This table does not cover sector-specific or regional agreements reported by social partners which relate to a small number of sectors or regions only and which have sometimes been adopted prior to/without any reference to the Framework Agreement (e.g. DE, ES and AT). Furthermore, it does not cover individual company agreements on telework reported by social partners and adopted prior to or as follow-up to the Framework Agreement (e.g. NL, DE and ES). Incomplete or example-based reporting of individual instruments and the difficulty of identifying them in all Member States could distort the overall presentation.

<sup>1</sup> Legal status not fully certain.

<sup>2</sup> Mainly based on literal translation/translation in annex, i.e. little adaptation to national context.

<sup>3</sup> Covers the industry, services, local, regional and national government sectors, is accompanied by guidelines and is supplemented by cross-industry agreement.

<sup>4</sup> Implementation not finalised.

<sup>5</sup> Unilateral instruments, i.e. not jointly adopted.

<sup>6</sup> Partial implementation only.

Source : Rapport sur la mise en œuvre de « l'accord-cadre sur le télétravail » des partenaires sociaux, SEC(2008)2178, Document de travail de la Commission.

## 2.2.2. Le niveau sectoriel

La concertation sociale sectorielle a existé depuis longtemps dans les secteurs d'activités faisant l'objet de politiques communautaires fortes comme l'agriculture/agro-alimentaire, les transports, la pêche ou le secteur de la chaussure. Mais dès le lancement du dialogue social interprofessionnel en 1985, le développement de la dimension sectorielle est un objectif prioritaire pour les syndicats, afin de pouvoir traiter concrètement les problèmes de conditions de travail, de formation, d'égalité hommes/femmes, de santé et sécurité au travail

et surtout les mutations économiques et technologiques. La difficulté majeure est la différence de structuration entre la CES qui intègre la dimension professionnelle au travers des fédérations qui en sont membres et l'UNICE, qui coordonne des organisations professionnelles indépendantes et dont beaucoup refusent encore au début des années 90 d'assumer une compétence sociale.

“ LES CDSS COUVRENT  
145 MILLIONS DE  
TRAVAILLEURS EN EUROPE ”

Le développement des Comités de dialogue social sectoriels (CDSS) sera pourtant extrêmement rapide (*voir tableau 2*)<sup>21</sup> mais obligera la Commission à reprendre les critères de représentativité proposés par les partenaires sociaux confédéraux eux-mêmes, afin d'assurer la légitimité des acteurs syndicaux et patronaux des différents secteurs voulant créer d'un commun accord un CDSS. Des études seront donc systématiquement réalisées par des instituts universitaires pour vérifier, dans chacun des pays et des secteurs, la légitimité de représentation et de négociation des syndicats et organisations d'employeurs concernés. Ces comités couvrent actuellement 145 millions de travailleurs en

Europe et concernent notamment des secteurs clés tels que le transport, l'énergie, l'agriculture, la construction, le commerce, la pêche, les services publics, la métallurgie et l'éducation.

Au niveau sectoriel, la négociation est devenue également une réalité avec les accords sur le temps de travail dans le secteur des transports ferroviaires, du transport maritime et du transport aérien, et bientôt dans le transport fluvial. Également dans le secteur des hôpitaux, les partenaires sociaux ont conclu un excellent accord sur la « prévention des blessures par objets tranchants dans le secteur hospitalier et sanitaire » qui a été validé par le Conseil sous forme de Directive. Par contre, un accord dans le secteur de la coiffure sur la santé/sécurité au travail (en particulier concernant les produits chimiques utilisés) est bloqué au Conseil pour sa validation juridique, un certain nombre d'États - menés par le Royaume-Uni - s'opposant à en faire une législation.

21. Commission européenne, Document de travail de la Commission, SEC(2010)964.

**TABLEAU 2** ► Les Comités de dialogue social sectoriels (CDSS)

*Cross-industry social dialogue committees*

Organisations representing workers	Organisations representing employers	Date of creation
ETUC Liaison Committee Eurocadres and CEC	BusinessEurope CEEP UEAPME	1992

*Sectoral social dialogue committees*

Sectors	Organisations representing workers	Organisations representing employers	Date of creation
Agriculture	EFFAT	GEOPA/COPA	1999
Audiovisual	UNI-MEI, EFJ, FIA, FIM	EBU, ACT, AER, CEPI, FIAPF	2004
Banking	UNI europa	FBE, ESBG, EACB	1999
Central administrations	TUNED	EUPAN	2010
Chemical industry	EMCEF	ECEG	2004
Civil aviation	ECA, ETF	ACI-Europe, AEA CANSO, ERA, IACA, IAHA	2000
Cleaning industry	UNI europa	EFCI	1999
Commerce	UNI europa	EuroCommerce	1999
Contract catering	EFFAT	FERCO	2007
Construction	EFBWW	FIEC	1999
Education	ETUCE	EFEE	2010
Electricity	EPSU, EMCEF	Eurelectric	2000
Extractive industries (mines)	EMCEF	APEP, Eurocoal, Euromines	2002
Footwear	ETUF:TCL	CEC	1999
Furniture	EFBWW	UEA	2001
Gas	EMCEF, EPSU	Eurogas	2007
Horeca/tourism	EFFAT	Hotrec	1999
Hospitals	EPSU	Hospeem	2006
Inland waterways	ETF	EBU, ESO	1999
Insurance	UNI europa	CEA, BIPAR, ACME	1999
Live performance	EAEA	Pearle	1999
Local and regional governments	EPSU	CEMR	2004
Metal, engineering and technology-based industries	EMF	Ceemet	2010
Paper	EMCEF	CEPI	2010
Personal services	UNI europa	Coiffure EU	1999
Postal services	UNI europa	PostEurop	1999
Private security	UNI europa	CoESS	1999
Professional football	EPFL, ECA	FIFPro	2008
Railways	ETF	CER, EIM	1999
Road transport	ETF	IRU	2000
Sea fisheries	ETF	Europêche/Cogeca	1999
Sea transport	ETF	ECSA	1999
Shipbuilding	EMF	CESA	2003
Steel	EMF	Eurofer	2006
Sugar	EFFAT	CEFS	1999
Tanning and leather	ETUF:TCL	Cotance	2001
Telecoms	UNI europa	ETNO	1999
Temporary agency work	UNI europa	Eurociett	1999
Textiles/clothing	ETUF:TCL	Euratex	1999
Woodworking	EFBWW	CEI-Bois	2000

Source : Commission européenne, Document de travail de la Commission, SEC(2010)964.

## 2.3. L'autonomisation du dialogue social, l'implication dans la gouvernance et l'ouverture de nouveaux champs d'action

Dans les années 90, les politiques de l'emploi et la lutte contre l'exclusion sociale deviendront des sujets majeurs et l'ouverture de la Conférence intergouvernementale en 1996 pour la révision du Traité de Maastricht va entraîner des évolutions intéressantes. Il n'est pas mineur de rappeler que vers la fin des travaux de cette CIG, la situation politique du Royaume-Uni et de la France avait changé avec l'arrivée de Tony Blair et de Lionel Jospin comme Premier ministre de leur pays. Cette évolution politique permettra d'une part au Royaume-Uni de ratifier la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs mais aussi d'adopter la directive sur les comités d'entreprises européens. Mais, d'autre part, le Traité d'Amsterdam allait intégrer le Protocole Social de Maastricht (seulement adopté jusqu'alors par 11 des 12 États membres) et un nouveau Titre sur l'emploi qui devait conduire par un accord anticipatif à la ratification du Traité d'Amsterdam au Sommet extraordinaire de l'emploi de Luxembourg les 14 et 15 novembre 1997.

La mise en place de la Méthode ouverte de coordination (MOC) vient compléter les instruments de l'Union pour avancer dans une démarche commune, sans avoir la nécessité de légiférer. Cette méthode deviendra malheureusement la méthode quasi-exclusive d'action de la Commission, renvoyant aux États membres, au travers d'un système de surveillance mutuelle, la réalisation des objectifs fixés en commun. Autant la MOC a son utilité sur certaines politiques de convergence ou de thèmes ne se prêtant pas à une législation, au moins dans un premier temps, autant elle a affaibli une véritable politique communautaire. Cela n'est pas vraiment étonnant dans cette dernière période de dérégulation, où même la législation communautaire acquise est remise en cause au travers du programme REFIT qui, sous couvert de simplification et de rationalisation, vise à affaiblir une régulation sociale ou de santé/sécurité que les entreprises, et principalement les PME, jugent trop contraignante. La grande stratégie avancée par les organisations patronales est l'autorégulation, qui permettrait aux entreprises d'être juges et parties sans contrainte coercitive. On voit actuellement ce que donnent les codes de bonnes conduites et d'autorégulation des rémunérations et avantages des dirigeants d'entreprises !

Mais pour revenir à cette période des années 90, la nécessité d'intégrer les politiques économique, de l'emploi et du social se pose rapidement face à des approches pas très cohérentes entre les différents Conseils des ministres de l'Économie et des Finances d'une part et des ministres de l'emploi et des affaires sociales d'autre part, ces derniers apparaissant souvent comme des parents pauvres face aux ministres des Finances.

**“ L'UNION RECONNAÎT ET PROMEUVE LE RÔLE DES PARTENAIRES SOCIAUX À SON NIVEAU ”**

Cette situation amènera les partenaires sociaux à adopter une contribution pour le sommet des chefs d'État et de gouvernement réunis à Laeken en décembre 2001. Cette contribution pose le problème du rôle spécifique des partenaires sociaux dans la gouvernance européenne et de l'articulation de la concertation tripartite sur la Stratégie de Lisbonne adoptée par les chefs d'État et de gouvernement. Les partenaires sociaux font le constat que le Comité permanent de l'emploi (CPE) auquel ils participent ne répond pas aux besoins de cohérence et de synergie entre les différents processus auxquels ils sont associés. Ils proposent donc de remplacer le CPE par un comité de concertation tripartite pour la croissance et l'emploi qui se réunirait en lien avec les Conseils européens de printemps (ces derniers étant dédiés aux questions économiques et de l'emploi). Cela se réalisera progressivement avant que l'article 152 du Traité sur le fonctionnement de l'UE adopté à Lisbonne et en vigueur depuis décembre 2009 n'institutionnalise ce principe : « L'Union reconnaît et promeut le rôle des partenaires sociaux à son niveau, en prenant en compte la diversité des systèmes nationaux. Elle facilite le dialogue entre eux, dans le respect de leur autonomie. Le sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi contribue au dialogue social ».

Dans cette contribution des partenaires sociaux au Conseil européen de Laeken apparaît également une autre proposition très importante, qui est d'adopter « un programme de travail pour un dialogue social plus

autonome » et ils ajoutent : « Bien que décidé et mis en œuvre en toute autonomie, les partenaires sociaux auront à cœur que leur programme de travail apporte une contribution utile à la stratégie européenne pour la croissance et l'emploi ainsi qu'à la préparation de l'élargissement de l'Union européenne. »<sup>22</sup>.

**“ UN PROGRAMME DE TRAVAIL POUR UN DIALOGUE SOCIAL PLUS AUTONOME ”**

Enfin, un autre élément va être important dans leur contribution, dans la perspective d'un élargissement important de l'UE avec des pays recouvrant une démocratie mais sans culture de relations sociales « Les partenaires sociaux européens attirent l'attention des autorités publiques européennes sur le besoin urgent de développer, avec l'aide des partenaires sociaux européens, un véritable programme intégré d'assistance technique aux partenaires sociaux des pays candidats afin de favoriser le développement d'organisations syndicales et patronales fortes, autonomes et capables de participer pleinement au dialogue social européen dès l'adhésion de leur pays à l'Union européenne. ».

Le premier programme de travail autonome sera adopté le 28 novembre 2002 pour la période 2003/2005. Les autres programmes suivront pour 2006/2008, 2009/2011 et 2012/2014. Ce dernier programme se termine actuellement avec l'actualisation de l'analyse conjointe des partenaires sociaux européens sur les défis auxquels les marchés du travail européens sont confrontés. Les partenaires sociaux ont commencé l'élaboration du prochain programme de travail mais celui-ci sera certainement en lien avec les nouvelles orientations de la Commission.

Pour en revenir à la gouvernance de l'UE et à la concertation avec les partenaires sociaux, il faut mentionner un texte important conclu, dans le cadre du dialogue social et présenté au sommet social tripartite d'octobre 2013, qui permet d'améliorer les processus de consultation des partenaires sociaux tant nationaux qu'euro-péens. Cette déclaration conjointe<sup>23</sup> réclame principalement l'amélioration des procédures de consultation des partenaires sociaux tant nationaux qu'euro-péens par les gouvernements, la Commission, le Conseil et le Parlement européen, en temps utile et de manière significative sur toutes les politiques affectant directement ou indirectement l'emploi et le marché du travail. Elle insiste également sur l'importance du dialogue social comme élément crucial du modèle social européen, l'autonomie des partenaires sociaux et l'implication de ceux-ci dans la définition de nouveaux indicateurs.

## 2.4. La dimension transnationale du dialogue social au niveau des entreprises

Après plus de 20 ans et la première tentative du commissaire Vredeling en 1980 d'établir des droits transnationaux d'information et de consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales et d'obstruction des lobbies patronaux (Chambre de commerce américaine, European Round Table (associations des plus grandes entreprises européennes)...), une nouvelle proposition de la Commission est mise sur la table en 1993.

La façon dont cette législation a été rédigée démontre qu'il est possible de créer un cadre normatif européen dont les partenaires sociaux sont les réalisateurs principaux. Une tentative de négociation échoua sur ce sujet lourd d'un contentieux avec les employeurs, mais les discussions n'ont pas été inutiles car certains éléments « pré-négociés » par les partenaires sociaux seront utilisés dans la rédaction de la proposition législative. En particulier, le législateur laisse une large place préalable à la négociation de mise en place des comités d'entreprises européens (CEE) avant l'application imposée de critères contenus dans l'annexe de la Directive. Cela a permis une mise en œuvre très dynamique et un démarrage très rapide des CEE bien ancré sur les réalités diverses des entreprises et sur les cultures de relations industrielles dans les différents États membres. La banque de données de l'Institut syndical européen (ETUI) recense 1 070 comités d'entreprises européens qui concernent 987 sociétés multinationales.

22. Contribution commune des partenaires sociaux du 13 décembre 2001 transmise au Conseil européen de Laeken réuni les 14 et 15 décembre 2001.

23. Déclaration conjointe des partenaires sociaux européens sur l'implication des partenaires sociaux dans la gouvernance économique européenne du 24 octobre 2013.

Il est également intéressant de mentionner la création du statut de société européenne. En mars 2014, la banque de données de l'ETUI comptabilisait 2 125 sociétés avec le statut de société européenne. Ce statut, établi par un règlement communautaire du 8 octobre 2001, est complété par une directive de la même date qui crée la possibilité de représentation des travailleurs dans les conseils de surveillance ou les conseils d'administration et surtout des procédures d'information et de consultation. La réalité est plutôt décevante avec seulement 51 sociétés européennes qui prévoient des droits à l'information/consultation et 54 qui établissent des droits d'information, de consultation et de participation.

Dans une économie mondialisée, il est important de souligner que les CEE ont servi de point d'appui à une extension vers des comités de groupes mondiaux et un dialogue social prolongé de l'europpéen vers le mondial. En 2012, l'IRES relevait 115 accords-cadres internationaux (ACI) conclus en particulier par 27 entreprises françaises et 21 entreprises allemandes et sur les 111 accords-cadres européens (ACE), 47 concernaient des entreprises françaises.

En juillet 2008, la Commission publiait un document de travail sur « Le rôle des accords d'entreprise transnationaux dans le contexte d'une intégration internationale croissante »<sup>24</sup>, où elle relevait « 147 textes transnationaux conjoints dans 89 entreprises conclus pour la plupart depuis 2000, dont 88 conclus dans 42 entreprises, pour la plupart de très grande dimension, centrés ou développés sur l'espace européen. ». Ces accords couvraient environ 7,5 millions de travailleurs dans le monde. La question posée par la Commission, appuyée par le PE et le CESE, pouvait se résumer à examiner « avec les partenaires sociaux européens des propositions en vue d'établir un cadre législatif sur une base volontaire ». Les syndicats, avec la CES, y étaient totalement favorables ; à l'opposé, les employeurs, avec BusinessEurope, y étaient totalement opposés ! Cette discussion se poursuit pourtant notamment au sein du PE.

## 2.5. Les partenaires sociaux et la lutte contre l'exclusion sociale

La CES s'est engagée dès le début des années 90 dans des actions conjointes avec des ONG de lutte contre l'exclusion sociale et la pauvreté, avec des initiatives d'aide aux sans-abris (initiative IGLOO avec la Fédération européenne des associations nationales travaillant avec les sans-abris), avec le réseau européen anti-pauvreté (EAPN), et ensuite avec la plateforme des ONG sociales, en particulier sur la Charte des droits fondamentaux. Un travail est réalisé également avec la Fédération européenne des handicapés, en particulier sur l'accès à l'emploi. Les employeurs s'organisent en 1995, non au travers de l'UNICE mais d'abord, à l'appel du président de la Commission, par un engagement d'une vingtaine de grandes entreprises qui se structurent dans l'« European business against social exclusion » qui deviendra CSR-Europe. Dans le cadre du dialogue social, un accord a été conclu en mars 2010 sur « des marchés du travail inclusifs », ce qui marque la préoccupation commune des partenaires sociaux européens à travailler ensemble sur la question de l'inclusion sociale.

## 2.6. La crise et le reflux du dialogue social interprofessionnel dans un contexte d'affaiblissement de la négociation collective au niveau national

**“ NOUS VIVONS UNE PÉRIODE OPPORTUNE POUR TOUS LES DÉCONSTRUCTEURS DU DROIT ”**

Nous vivons une période très opportune pour tous les déconstructeurs du droit et, sous couvert de prétendues bonnes intentions, telles que l'accès à l'emploi des exclus, la fluidité du marché du travail, la simplification administrative, ou « better regulation » comme on dit à Bruxelles, nous assistons à un affaiblissement des droits et une dérèglementation du temps de travail. On allonge les possibilités de prester des heures supplémentaires comme en Lituanie ; on réduit le coût des heures supplémentaires comme au Portugal ; on étend les périodes de références comme en Pologne ou en Roumanie ; on simplifie

24. Document des services de la Commission, SEC(2008)2155.

les mesures de licenciements comme en Slovaquie, au Royaume-Uni, au Portugal, en Espagne, en Bulgarie ou en Estonie ; on affaiblit la représentation et l'action syndicale et les instances tripartites ; on met en cause la négociation des salaires minimums.

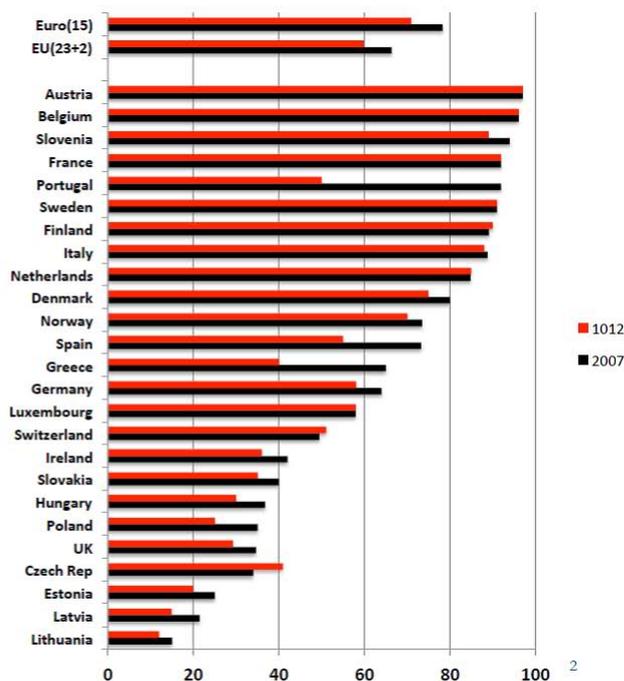
Enfin, sur ce sujet, il faut signaler une évolution notoire en Allemagne, où l'apparition d'un salaire minimum imposé est une véritable révolution qui montre malheureusement que les négociations salariales n'ont pas su couvrir cette zone grise de l'emploi sous payé et sous protégé développée par les réformes Hartz. Partout, finalement, se sont développées les inégalités et la précarité.

Des mesures, qui pourraient s'expliquer de manière conjoncturelle dans cette situation de crise, sont en fait une évolution radicale et une évolution voulue définitive du cadre de droits mais aussi d'affaiblissement de la négociation collective et du taux de couverture des conventions collectives (voir graphique 1)<sup>25</sup>. Cet affaiblissement quasi général de la négociation collective au niveau national est aussi un élément de l'affaiblissement du dialogue social européen, couplé à un désengagement de la Commission européenne depuis 10 ans et à une absence de volonté du patronat européen de s'engager dans un dialogue social plus qualitatif.

**GRAPHIQUE 1** ► Taux de couverture des conventions collectives dans l'UE 2007-2012 (ICTWSS database – AIAS)

Quelle est la situation actuelle du dialogue social dans l'UE ? Le dialogue social est en retrait suite à la crise, avec une chute concentrée dans la périphérie de la zone euro.

1. **2007-2012: 11 million workers less covered in EU, from 118.5 to 107.6 million, out of (unchanged) total of 179 million employed workers.**
2. **Coverage rate falls from 66 to 60%**
3. **Very large variation, from near 100% in Austria to 12% in Lithuania; variation has increased in past 10 years (CV from .404 to .490, ending converging trend)**
4. **Largest recent fall in bargaining coverage in Portugal, Spain, Greece, Ireland; erosion even before 2007 in Germany, UK, CEE**
5. **Sharper decline in private sector**
6. **Proximate causes: govt. policy (extension, mediation), shift from sector to company bargaining; withdrawal employers' organisation, union decline**



Source : Taux de couverture des conventions collectives dans l'UE 2007-2012, ICTWSS database, Amsterdam Institut for Advanced Labor Studies (AIAS).

Il est extrêmement préoccupant de constater que les attaques contre le dialogue social dans plusieurs pays particulièrement touchés par la crise (Grèce, Portugal, Italie, Espagne, etc.) sont venues par la « Troïka », chargée de suivre ces pays et particulièrement par la Commission européenne, mettant en cause la liberté de négociation et le droit du travail. Le seul recours des syndicats de ces pays a été devant l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la base des conventions signées et ratifiées par leurs propres pays. L'OIT est donc devenue le défenseur du modèle social européen par un défaut coupable de la Commission européenne.

25. Taux de couverture des conventions collectives dans l'UE 2007-2012, ICTWSS database, Amsterdam Institut for Advanced Labor Studies (AIAS).

On constate également que la crise est en train de creuser les écarts entre nos pays membres Nord/Sud et Ouest/Est. L'élément le plus dramatique est certainement le chômage et les migrations économiques qu'il produit dans des pays en crise, qui voient leurs jeunes diplômés migrer vers des pays demandeurs d'emplois qualifiés. Cette situation contribue à appauvrir les capacités de reprise des pays en crise.

### 3. Perspectives pour une relance du dialogue social européen dans la nouvelle phase de l'Union européenne : problèmes posés et propositions

“ UN SOMMET DU  
DIALOGUE SOCIAL AURA  
LIEU EN MARS 2015 ”

La crise de l'économie réelle continue à peser terriblement sur l'emploi et les politiques sociales. La nouvelle Commission européenne, sous l'impulsion de son président Jean-Claude Juncker, peut créer une nouvelle dynamique de croissance et d'emplois. Ses propositions vont dans le bon sens, même si le montant des investissements reste trop modeste par rapport aux besoins. Plus que jamais, l'UE va devoir impliquer les partenaires sociaux dans cette nouvelle phase de relance. Jean-Claude Juncker a décidé de réunir un Sommet du dialogue social en mars 2015. Un tel Sommet n'avait plus eu lieu depuis 10 ans !

Quelles propositions pour relancer et renforcer le dialogue social dans la période à venir ?

#### 3.1. Consolider les résultats du dialogue social et renforcer l'efficacité d'application des accords autonomes

Les partenaires sociaux devraient « revisiter » l'accord du 31 octobre 1991 pour approfondir les modalités actuelles de mise en œuvre des accords autonomes. Ils devraient définir de nouvelles règles pour assurer une application effective de leurs accords européens engageant non seulement les organisations européennes signataires mais aussi leurs membres statutaires.

Une solution serait de créer un cadre juridique pour ce type d'accords. Ce cadre juridique pourrait être géré par les partenaires sociaux dans une instance autonome capable d'arbitrage et de conciliation (*voir point 3.2*). Ce cadre juridique pourrait permettre de rendre l'accord effectif dans tous les pays au bout d'un temps déterminé. On pourrait imaginer la rédaction suivante : « *Les partenaires sociaux européens s'assurent de la mise en œuvre d'un accord européen au travers d'une évaluation conjointe ou/et de la Commission. Cette évaluation vérifie que les transpositions nationales couvrent tous les travailleurs ou que les partenaires sociaux nationaux ont mis en place les dispositions nécessaires par voie d'accord permettant d'être à tout moment en mesure de garantir à tous les travailleurs les résultats imposés par l'accord européen. En cas de carence, les partenaires sociaux européens peuvent demander à la Commission, dans les 3 ans, qui suivent l'évaluation, l'extension par voie de Directive de l'accord concerné, pour application dans les pays où les partenaires sociaux n'ont pas intégré l'accord européen* ».

#### 3.2. Vers une autonomie organisée du fonctionnement du dialogue social : un Secrétariat européen du dialogue social ?

Le dialogue social interprofessionnel et sectoriel fonctionne avec un appui technique et financier de l'UE (interprétation, financement des frais de déplacements et de séjours des participants employeurs et syndicats,

entre autres). La période est plutôt à la réduction des moyens de la Commission en terme de financement et de soutien en personnel pour suivre l'ensemble des réunions et activités des comités de dialogue social interprofessionnel et sectoriel. Il y a nécessité à autonomiser le dialogue social, à pérenniser ses moyens, à suivre les accords et textes conclus et à assurer une capacité d'arbitrage et d'interprétation commune en cas de besoin, à développer une formation spécifique et conjointe des partenaires sociaux dans les nouveaux pays mais aussi pour créer une véritable culture européenne de relations sociales.

L'opération ne peut pas se réduire à simplement « externaliser » la gestion administrative et organisationnelle du dialogue social. Les partenaires sociaux ont toujours défendu avec force l'autonomie du dialogue social tant du point de vue national qu'euro-péen. Ne serait-il pas opportun lors de cette nouvelle phase d'envisager la création d'une structure autonome tel qu'un Secrétariat européen du dialogue social financé par l'UE ? Cet organisme pourrait gérer le développement et le fonctionnement du dialogue social interprofessionnel et professionnel. Il pourrait être le lieu d'interprétation et d'arbitrage des accords européens et un instrument de développement de la culture de dialogues sociaux au niveau européen par la formation conjointe<sup>26</sup>.

### 3.3. Le moteur « euro » du dialogue social

“ LA ZONE EURO  
POURRAIT JOUER UN RÔLE  
MOTEUR DYNAMIQUE ”

L'élargissement rapide de l'UE, légitime politiquement, a logiquement provoqué une période d'intégration des acquis sociaux qui n'est pas terminée pour des nouveaux pays développant leur démocratie politique et sociale et réduisant leurs retards structurels. Cela est encore plus vrai au niveau du dialogue social où la gestion des mutations et ajustements en matière économique et sociale nécessite des partenaires sociaux organisés et capable de négocier aux différents niveaux de l'entreprise, du territoire, des secteurs et de l'interprofessionnel. Le président Juncker a décidé de nommer un vice-président ayant compétence à la fois sur l'euro et sur le dialogue social. Cela est certainement important pour assurer une meilleure gouvernance associant les partenaires sociaux mais cela peut également être l'opportunité de relancer le dialogue social dans cet espace « Euro » qui offre une zone de cohérence et de gestion commune économique et sociale. La zone euro pourrait jouer un rôle moteur dynamique et éviter une stagnation préjudiciable de la politique sociale législative et contractuelle.

Face aux conséquences du développement des inégalités Nord/Sud et Est/Ouest, un observatoire des partenaires sociaux pourrait se mettre en place sur un certain nombre de points comme l'emploi, les salaires ou les conditions de la mobilité transfrontalière afin de surveiller ces inégalités et les combattre à leurs niveaux.

### 3.4. Diversifier les résultats, maîtriser et gérer les transitions vers une économie bas-carbone productrice d'emplois et donner un appui aux accords-cadres internationaux

Le dialogue social a connu un développement interprofessionnel et sectoriel – et même comme on l'a vu au niveau des entreprises transnationales – mais il pourrait encore s'enrichir dans cet espace européen, par exemple au niveau des espaces géoéconomiques transfrontaliers (EURES est déjà un exemple impliquant les partenaires sociaux au niveau transfrontalier)<sup>27</sup>. La CES organise déjà 45 comités syndicaux interrégionaux (CISR) qui regroupent les organisations syndicales régionales des confédérations nationales affiliées. La nécessité est claire de « coordonner les négociations collectives au niveau des entreprises transfrontalières et

26. Dans ses avis du 24 novembre 1994, du 29 janvier 1997 et dernièrement du 10 septembre 2014, le Comité économique et social européen (CESE) avait déjà évoqué l'idée d'un Secrétariat indépendant. Dans son dernier avis le CESE écrit que « l'approfondissement de cette autonomisation pourrait conduire les partenaires sociaux, s'ils le souhaitent, à expérimenter la mise en place d'un Secrétariat permanent du dialogue social, composé de manière bipartite ».

27. Fondé en 1993, EURES a pour vocation d'offrir des informations, des conseils et des services de recrutement/placement aux travailleurs et aux employeurs, dans les régions transfrontalières ; il s'appuie sur un réseau de plus de 850 conseillers.

de garantir que l'ensemble des travailleurs soient couverts par la convention collective nationale du secteur concerné et que cette convention collective soit correctement appliquée »<sup>28</sup>.

On peut s'interroger également sur l'absence, dans les différentes instances du dialogue social, des coopératives et mutuelles exerçant dans le secteur marchand (à l'exception du secteur bancaire et financier). Une place pourrait être offerte dans le dialogue social interprofessionnel pour les coopératives de production dans le secteur marchand organisées au niveau européen.

La responsabilité sociale des entreprises (RSE) est un enjeu important même si elle est assumée de manière très inégale par les partenaires sociaux nationaux. La directive « relative à la publication d'informations non financières et à la diversité »<sup>29</sup> du 15 novembre 2014 offre de nouvelles opportunités que les partenaires sociaux devront utiliser, en particulier aux niveaux des entreprises transnationales.

Le développement durable dans le cadre de la transition vers une économie bas-carbone sera un sujet de plus en plus important dans le dialogue social pour « mettre la question écologique au service de l'emploi »<sup>30</sup>.

Enfin, le développement des Comités d'entreprises européens a ouvert un nouvel espace de dialogue social y compris au niveau mondial. Dans le cadre de la mondialisation, le dialogue social européen peut être un élément de régulation et de promotion des valeurs de notre modèle social européen : cohésion, progrès économique et social, justice sociale et solidarité. Les CEE doivent donc continuer à jouer un rôle moteur au niveau mondial et la Commission européenne doit proposer un cadre juridique optionnel pour les accords-cadres internationaux (ACI) qui permettrait d'offrir un moyen de consolidation à ces ACI.

### 3.5. Une meilleure complémentarité entre dialogue social et dialogue civil

#### “ IL FAUT RELIER LES PROBLÈMES SOCIAUX AUX PROBLÈMES SOCIÉTAUX ”

Notre société est devenue plus complexe et les problèmes sociaux et environnementaux plus interdépendants entre l'interne et l'externe de l'entreprise : intégration de la dimension territoriale dans le développement des entreprises ; transition vers une économie bas-carbone ; politique de développement durable associant les acteurs publics et associatifs ; l'insertion des chômeurs de longue durée, en particulier par la mise en place de tutorat associant les travailleurs de l'entreprise et le monde associatif luttant pour l'insertion par l'économique ; responsabilité sociale des entreprises en particulier par rapport aux entreprises sous-traitantes dans les pays en voie de développement...

Le dialogue social doit mettre en place les passerelles de travail commun entre l'interne et l'externe de l'entreprise pour relier les problèmes sociaux aux problèmes sociétaux.

28. CES, *Développement du rôle des CSIR dans le renforcement des coopérations transfrontalières en matière de négociations collectives*, 21 octobre 2011.

29. 2014/95/UE, Journal officiel de l'Union européenne.

30. Interview de Dominique Méda, sociologue, au journal *Le Monde* des 14/15 décembre 2014.

## CONCLUSION

**“ IL FAUT PORTER AU NIVEAU MONDIAL LES VALEURS DU MODÈLE SOCIAL EUROPÉEN : JUSTICE SOCIALE ET SOLIDARITÉ ”**

Trente ans après la première réunion de Val Duchesse, l'heure n'est pas à la désespérance pour le dialogue social. La nouvelle Commission et le nouveau président de la Commission semblent plus conscients de l'importance de la dimension sociale de la nouvelle phase de relance de l'Union européenne, de même que les États membres - en particulier ceux de la zone euro ont appris l'importance d'une gouvernance économique de la monnaie unique et doivent faire face aux conséquences sociales dramatiques de la crise. Le prochain Sommet du dialogue social européen du mois de mars, voulu par le président Juncker, sera décisif pour donner une nouvelle dynamique et avancer de nouvelles initiatives de la Commission, mais ce sont les partenaires sociaux eux-mêmes qui décideront de l'avenir du dialogue social, par la qualité du contenu de leur prochain programme de travail 2015/2017 et de leur capacité à s'engager sur des accords contraignants. Cette évolution qualitative du dialogue social européen sera aussi au niveau sectoriel et des entreprises multinationales pour porter au niveau mondial les valeurs du modèle social européen : justice sociale et solidarité.

**DONNER UN NOUVEL ÉLAN À L'UE : VITE !**

Jacques Delors, António Vitorino et les participants au Comité européen d'orientation 2014,  
*Tribune – Le Mot*, Notre Europe – Institut Jacques Delors, décembre 2014

**UNE NOUVELLE FEUILLE DE ROUTE POUR L'UE**

António Vitorino, *Tribune – Entretien pré-Conseil européen*, Notre Europe – Institut Jacques Delors, décembre 2014

**EUROSCEPTICISME OU EUROPHOBIE : PROTESTER OU SORTIR ?**

Yves Bertoncini et Nicole Koenig, *Policy paper No. 121*, Notre Europe – Institut Jacques Delors, novembre 2014

**EMPLOIS, MOBILITÉ, INVESTISSEMENT SOCIAL : TROIS ENJEUX-CLÉS POUR L'EUROPE SOCIALE**

Sofia Fernandes, *Policy paper No. 120*, Notre Europe – Institut Jacques Delors, novembre 2014

**QUELLE EUROPE SOCIALE APRÈS LA CRISE ?**

Sofia Fernandes et Emmanuel Gyger, *Synthèse d'un séminaire d'experts co-organisé avec la Fondation Gulbenkian*, Notre Europe – Institut Jacques Delors, février 2014

**UNE DIMENSION SOCIALE POUR L'UEM : POURQUOI ET COMMENT ?**

Sofia Fernandes et Kristina Maslauskaitė, *Policy Paper No. 98*, Notre Europe – Institut Jacques Delors, septembre 2013

**CONCURRENCE SOCIALE DANS L'UE : MYTHES ET RÉALITÉS**

Kristina Maslauskaitė, *Études & Rapports No. 97*, Notre Europe – Institut Jacques Delors, juin 2013

Directeur de la publication: Yves Bertoncini • La reproduction en totalité ou par extraits de cette contribution est autorisée à la double condition de ne pas en dénaturer le sens et d'en mentionner la source • Les opinions exprimées n'engagent que la responsabilité de leur(s) auteur(s) • Institut Jacques Delors ne saurait être rendu responsable de l'utilisation par un tiers de cette contribution • Version originale • © Institut Jacques Delors

