

Lettre de la Fondation

n°49 – Septembre 2009

Supplément aux Cahiers de la Fondation n°73/74



INTERACTION DES DIALOGUES SOCIAUX EN EUROPE DANS LE CADRE DE LA STRATÉGIE DE LISBONNE

**Colloque des 15 et 16 juin 2009
Organisé avec le soutien de la Commission européenne**

INTERACTION DES DIALOGUES SOCIAUX EN EUROPE DANS LE CADRE DE LA STRATÉGIE DE LISBONNE

Qu'il soit interprofessionnel ou sectoriel, mené par des organisations représentatives européennes ou par les partenaires sociaux au sein d'un groupe, qu'il fasse l'objet d'un consensus ou non, le dialogue social européen présente une grande diversité. Ces différentes formes de discussions s'influencent-elles les unes les autres ? Europe et Société a convié, les 15 et 16 juin, environ 35 spécialistes européens pour aborder cette question que **Jacques MOREAU**, délégué général de l'association, juge « difficile ».

La rencontre se situe dans le droit fil des colloques organisés par Europe et Société sur le dialogue social au niveau interprofessionnel, sectoriel et au sein des entreprises, rappelle **Jacques MOREAU**, qui précise l'objectif de l'association : « appréhender les relations professionnelles au sein de l'Union Européenne dans le respect des principes de subsidiarité et de proportionnalité ».

Le dialogue social européen, engagé en 1985 parallèlement au chantier du marché intérieur, laisse la part belle aux partenaires sociaux.

A partir du traité de Maastricht (1992), les représentants des employeurs et des salariés ont pu, à l'initiative de la Commission, conclure des accords-cadres prenant ensuite la forme de directives à transposer par les Etats-membres. Par ailleurs, les partenaires sociaux ont pu eux-mêmes, tant au niveau interprofessionnel qu'au niveau sectoriel, se saisir d'un sujet et conclure un accord volontaire. Celui-ci peut, selon les pratiques des organisations nationales, donner lieu à un nouveau texte dans chacun des pays.

Pour déterminer dans quelle mesure ces textes interagissent, Europe et Société a privilégié « une démarche empirique », indique **Jacques MOREAU**. Au moment où « l'Europe traverse une période difficile », ces contributions doivent permettre, ajoute-t-il, « d'approfondir la connaissances des processus engagés ». Cet approfondissement du dialogue social constituant pour lui « un élément essentiel dans le renforcement de la cohésion sociale en Europe et dans les États-membres ».

LA STRATÉGIE DE LISBONNE : RÉALITÉS ET DEVENIR

« Bâtir l'économie la plus compétitive du monde, avec davantage de cohésion sociale, d'ici 2010 ». L'objectif assigné par les États aux institutions européennes, paraissait, dès le sommet de Lisbonne, en mars 2000, très ambitieux. Il s'agit d'ailleurs, d'« un objectif magnifique ; personne ne peut être contre », affirme **Jacques MISTRAL**, directeur des études économiques de l'Institut français des relations internationales (IFRI). Lisbonne constitue aussi « un défi à relever, en particulier en France, un pays qui affiche des performances moyennes », ajoute-t-il.

La stratégie de Lisbonne : quelle réalité

Le chantier se met en place à la fin des années 1990, après une période de relatif essoufflement de l'économie européenne, rappelle pour sa part **Jean-Louis LEVET**, directeur général de l'Institut de recherches

économiques et sociales (IRES). Le taux de croissance du continent plafonne alors à 2%, la proportion du revenu européen consacrée à la recherche reste limitée à 1,5% contre 3% en Amérique du Nord tandis que la diffusion des technologies de l'information se développe moins vite de ce côté-ci de l'Atlantique. Lisbonne est le résultat d'un compromis, poursuit **Jean-Louis LEVET**, entre « le modèle social-démocrate, basé sur l'alliance entre flexicurité et dialogue social, et le modèle néo-libéral, fondé sur les réformes structurelles ». Selon lui, le déploiement de cette stratégie se heurte aujourd'hui au fait « que l'on n'ait jamais voulu faire un choix entre ces deux modèles ».

Presque dix ans plus tard, et quatre ans après l'adoption, en 2005, de mesures destinées à renforcer la mise en œuvre de la stratégie, Lisbonne affiche un bilan « mitigé », constate

pour sa part **Laurent COHEN-TANUGI**, avocat et auteur d'un rapport remis au gouvernement français sur « L'Europe dans la mondialisation ». Les performances sont « moyennes », l'investissement dans la recherche « n'a pas vraiment progressé » et le fossé avec les États-Unis, en terme d'innovation et de productivité, « ne s'est pas véritablement comblé », constate-t-il. Les objectifs revisités en 2005 n'ont pas suffisamment pris en compte l'évolution de l'Europe et notamment le passage de 15 à 27 États-membres en 2004 ce qui rend plus difficile la gouvernance européenne. En outre, la démarche choisie à Lisbonne pour coordonner les politiques publiques des États dans le domaine économique et social, appelée « méthode ouverte de coordination » (MOC) et qui demeure non contraignante, « est un moteur extrêmement faible », estime **Laurent COHEN-TANUGI**.

Vers un nouveau paradigme ?

A l'approche de l'échéance initialement fixée, les États doivent actualiser les objectifs fixés en 2000, en les adaptant au nouveau contexte né de la crise financière. Deux thèses s'affrontent, assure **Jean-Louis LEVET**. La première, plutôt défendue par les « conservateurs éclairés » de la Commission, consiste à « affronter la crise en renforçant la stratégie de Lisbonne », quitte à lui intégrer les objectifs de développement durable formalisés au sommet de Göteborg en 2001. La seconde thèse, qui a selon lui les faveurs « des organisations syndicales et de la Confédération européenne des syndicats (CES) », propose de « changer de paradigme ». On passerait alors « d'un pacte de stabilité et de croissance à un pacte de développement durable » basé sur une fiscalité environnementale, une politique des transports et une réflexion, sur la production et la consommation.

Jacques MISTRAL a fait son choix. Pour lui, « Lisbonne est le produit d'une période dépassée ». La récession actuelle est le produit de « trois crises superposées ». La crise financière, courte, « effet de la fuite en avant de l'endettement », se combine à « l'épuisement de la nouvelle économie », célébrée à Lisbonne et à la « fin du schéma de croissance basé sur l'automobile et l'aérien ». Les Vingt-Sept États doivent non seulement corriger les dérèglements de la finance et développer le potentiel lié aux biotechnologies

et à Internet mais aussi « répondre à la fin du modèle de croissance de l'après-guerre ». Le directeur des études économiques de l'IFRI compte sur « l'interaction complexe entre les forces sociales, économiques et financières » pour « remplacer le modèle de croissance américain » dont nous sortons. « Il y a un candidat, c'est le capitalisme vert », souligne-t-il.

Quel que soit l'avenir de la stratégie de Lisbonne, le dialogue social doit continuer à en faire partie. Pour **Philippe POCHE**, directeur de l'Institut syndical européen, à Bruxelles, ce serait le cas si les États choisissent l'option « verte ». Toutefois, les « green jobs », ou « emplois verts », ne riment pas nécessairement avec qualité de l'emploi. Ainsi dans le secteur du recyclage, « il y a cinq fois plus d'accidents de travail que dans le reste des secteurs », relève le spécialiste. Dans la même logique, si on considère le changement climatique « comme une nouvelle guerre », il faut en tirer les conséquences. Après la deuxième guerre mondiale, rappelle **Philippe POCHE**, le gouvernement américain a offert quatre ans d'études à ses G.I., ce qui a permis la montée en puissance d'une classe moyenne aux États-Unis. Aujourd'hui, si l'on considère qu'on est en guerre, les industries qui perdent des emplois à cause du changement climatique ne devraient-elles pas s'en inspirer ?

Ce choix pourrait rencontrer de nombreux obstacles, à commencer par les réticences des organisations syndicales elles-mêmes. Ainsi, **Paul WINDEY**, président du Conseil national du travail en Belgique, observe qu'il « n'est pas toujours facile pour un syndicat qui défend le progrès social d'intégrer au niveau national les directives sociales européennes. Ce fut le cas de la directive Bolkestein qui allait à l'encontre des règles établies dans divers États.

Lisbonne et le dialogue social : un succès ?

L'un des objectifs lancés à Lisbonne consistait à développer un dialogue social autonome, notamment en s'appuyant sur les MOC. Près de dix ans plus tard, peut-on parler de succès ? Plusieurs accords-cadres ont été conclus, sur le télétravail en 2002, le stress (2004) puis le harcèlement et la violence au travail (2007). En juin 2009, les partenaires sociaux européens ont révisé un accord de 1995 sur le congé parental. Pour **Maxime CERUTTI**, conseiller aux affaires sociales de BusinessEurope, ce

tout dernier accord « est un signe de la réussite du dialogue social ». Selon lui, « même dans des conditions difficiles liées à la crise, nous défendons des approches constructives qui intègrent les intérêts des salariés comme des employeurs ». Le représentant de l'organisation patronale européenne, qui récuse « le défaitisme », se félicite également de la publication de « rapports conjoints » par les partenaires sociaux, et notamment une analyse du marché du travail parue en 2007. **Maxime CERUTTI** regrette en revanche que le sommet de l'emploi, qui réunissait en mai dernier les États et les partenaires sociaux, n'ait pas abouti à la signature d'un document conjoint. Le « 'draft' n'a pas pu être approuvé par la CES », avance-t-il.

Philippe POCHET remarque pour sa part que « l'appréciation du succès ou de l'échec de Lisbonne est fortement corrélée à la fonction de la personne qui en parle ». Ainsi, « pratiquement pas un économiste ne considère que Lisbonne a réussi, 80% des juristes sont du même avis, les politologues sont divisés tandis que 90% des sociologues jugent le processus intéressant car il amène les gens à se parler ». Malgré l'atomisation des pouvoirs en Europe, le spécialiste juge pour sa part que les thèmes

débatlus dans le cadre de Lisbonne finissent par imprégner les relations sociales à tous les niveaux.

François ZIEGLER, administrateur à la Direction générale chargée de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission, se réjouit lui aussi de parvenir à faire vivre ce « jeu à deux » entre représentants des employeurs et des salariés. Pas moins de 37 secteurs d'activité ont lancé, depuis 2000, des comités de dialogue social sectoriel. Parmi les secteurs concernés, on trouve aussi bien l'agriculture ou la construction que le football ou les administrations centrales. Ces discussions ont donné lieu à l'élaboration de plus de 300 textes, indique le représentant de la Commission. Parmi eux, on compte cinq directives, des codes de conduite, des déclarations communes mais « un seul accord autonome », celui qui porte sur la protection des salariés contre les poussières de silice cristalline. Le processus permet aux partenaires sociaux, selon **François ZIEGLER**, « de définir la norme au niveau européen ». Il s'agit d'un « outil indispensable pour concrétiser la subsidiarité sociale », assure-t-il.

EXTRÊME DIVERSITÉ, AU PLAN NATIONAL, DE LA MISE EN ŒUVRE DES ACCORDS

Il n'est pas forcément facile de faire parler les partenaires sociaux européens de la question qui figure au cœur du colloque, celle de l'influence des diverses formes de dialogue social les unes sur les autres. Les acteurs n'y sont pas encore habitués et préfèrent généralement présenter leurs succès et les obstacles rencontrés plutôt que de réfléchir aux effets d'entraînement. Une étude réalisée par le sociologue **Arnaud MIAS**, de l'Université de Rouen, propose toutefois un regard acéré sur les échanges de pratiques.

Un document de référence

Le travail effectué par **Arnaud MIAS**, présenté le 15 juin aux participants du colloque, comporte quatre parties. La première porte sur l'évaluation des effets des textes européens sur les droits nationaux. Puis suivent deux chapitres dans lesquels le sociologue essaie de mesurer les influences réciproques du dialogue social. **Arnaud MIAS** s'interroge

ensuite sur les conditions qu'il faudrait réunir pour développer ces échanges.

Le devenir des textes européens demeure relativement méconnu. Il prend en outre des formes très diverses. En étudiant la transposition des directives dans les droits nationaux, **Arnaud MIAS** observe « des difficultés d'interprétation, une diversité des choix de procédures ou encore un écart par rapport à l'esprit de la mesure européenne ». Et en droit du travail, « la transposition se heurte à des difficultés encore plus importantes ». Ainsi, dans certains pays, « l'essentiel du droit du travail émane du gouvernement et du Parlement », tandis que dans d'autres, « les normes sociales sont élaborées par la négociation collective dans les branches ».

Arnaud MIAS étudie ensuite « l'articulation » entre le dialogue social et le travail législatif européen. Le sociologue observe tout d'abord la « contribution indirecte des partenaires sociaux européens à l'élaboration de nombreuses directives ».

Il constate aussi une convergence entre les objectifs (qu'il appelle « agendas ») des partenaires sociaux européens et les initiatives législatives menées à l'échelle du continent. Parfois, la transposition d'une directive est à l'origine d'un débat tendu entre les partenaires sociaux nationaux, comme cela s'est produit récemment en Belgique. Certains règlements, tels que Reach qui porte sur la dangerosité des produits chimiques, peuvent par ailleurs modifier le dialogue social dans les entreprises. **Arnaud MIAS** entrevoit, pour cet exemple précis, deux types de changements, l'un qu'il considère comme négatif, l'autre comme positif : « des dérives managériales par lesquelles des experts se substitueraient aux représentants des salariés pour gérer la santé des salariés confrontés à la manipulation ou au transport des produits chimiques » ou, à l'inverse, « un apprentissage collectif entraînant une transformation de l'organisation du travail dans l'entreprise ». Enfin, ajoute-t-il, il ne faut pas négliger l'influence de la jurisprudence de la Cour européenne de justice sur les relations sociales nationales, comme l'avait montré l'affaire Vilvorde en Belgique en 1997 et l'arrêt Laval en Suède plus récemment.

Arnaud MIAS définit l'« interaction » entre les relations sociales comme des « interférences pas forcément prévues ni cadrées par le droit ». Ainsi, les partenaires sociaux d'un pays se servent de l'expérience vécue dans d'autres pays pour conclure un accord. De même, il arrive que des pratiques similaires se constatent dans différents pays au même moment, parfois même en raison d'une politique européenne qui n'est initialement pas imaginée pour développer le dialogue social, comme, par exemple, la libéralisation des télécommunications. Enfin, **Arnaud MIAS**, qui souhaite développer les interactions entre les formes de dialogue, juge essentiel le travail des acteurs. Ceux-ci ont souvent tendance à accepter que le niveau européen traite les thèmes qui leur semblent négligeables et éloignés du débat national, comme s'ils intégraient une certaine « subsidiarité sociale ». Les « scènes » du dialogue social national, organisées de manière fort différente dans les Vingt-Sept États, influent également fortement sur la manière dont les partenaires s'engagent, comme le montrent quelques unes des discussions menées depuis l'avènement de la stratégie de Lisbonne.

L'accord « modèle » sur le télétravail

En 2002 était conclu le premier accord-cadre européen « volontaire », imaginé et négocié par les partenaires sociaux, sans intervention de la Commission. La réalité est toutefois moins séduisante que ne le raconte l'histoire officielle, comme le rappelle **Jean LAPEYRE**, aujourd'hui chargé de mission auprès du secrétaire général du Conseil économique et social européen. « La Commission avait décidé de légiférer dans ce domaine. Or, la veille de la deuxième phase de consultation, l'Unice (ancien nom de BusinessEurope, ndlr), nous saisit d'une demande de négociation autonome », raconte celui qui était alors secrétaire général adjoint de la CES. Ainsi, les partenaires sociaux se sont retrouvés dans une situation « quasiment identique » à celle des années 1995 - 2000, lorsque la Commission demandait aux partenaires sociaux de commencer une discussion.

Sur le fond, toutefois, l'accord intervient dans un secteur essentiel, puisque le télétravail « concerne 7% des travailleurs européens au moins un quart du temps », relève **Christian WELZ**, directeur de recherche à la fonction européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin.

Le cours des négociations se poursuit à un bon rythme, mais avec parfois quelques difficultés. **Jean LAPEYRE** expose ainsi comment il a fallu prendre en compte certaines situations existantes dans les États membres. Alors que la CES s'était fixée pour objectif d'obtenir « le non licenciement des salariés en contrat à durée déterminée », il est apparu que le Danemark constituait une exception. La convention collective qui s'applique au secteur du bâtiment de ce pays permet en effet à un employeur de licencier un salarié en CDD. La mécanique du soutien à l'emploi garantit pratiquement au travailleur de ne pas rester au chômage. « Il a donc fallu faire preuve d'imagination », reconnaît **Jean LAPEYRE**, afin de ne pas pénaliser les spécificités de la législation danoise. Au terme de la formulation trouvée par les partenaires sociaux, le salarié en CDD ne peut être licencié « sauf si une convention collective nationale crée des protections équivalentes ». La discussion s'est poursuivie, relate l'ancien responsable de la CES, sur la nature volontaire du télétravail, la réversibilité de la situation du salarié, l'accès à

la formation ou les questions de matériel et de maintenance.

Une fois l'accord conclu, en 2002, les partenaires sociaux l'ont mis en œuvre au niveau national, mais sans procéder partout de la même manière. Dans plusieurs pays, dont la Belgique, la France, l'Italie, la Grèce ou la Suède, des conventions collectives nationales ou sectorielles ont été négociées par les partenaires sociaux. Cela en a fait « un droit exigible pour les travailleurs », souligne **Jean LAPEYRE**. Ailleurs, l'accord européen a donné lieu à une simple recommandation.

Christian WELZ distingue pour sa part trois groupes de pays :

- ceux qui se sont contentés d'un accord volontaire (« soft law ») autonome conclu entre les partenaires sociaux ;
- ceux où la disposition européenne a fait l'objet d'une véritable législation (« hard law ») également négociée par les partenaires ;
- et ceux où la même législation « dure » a été imposée par l'Etat.

La « hard law » présente « des avantages », souligne le représentant de la fondation de Dublin. « Elle est exhaustive et couvre l'intégralité de la main d'œuvre ». Toutefois, ce type de disposition votée par le Parlement « empiète un peu sur les prérogatives des partenaires sociaux ».

Cette diversité en matière de mise en œuvre « est-elle une richesse ou un handicap ? », s'interroge **Jean LAPEYRE**. L'ancien responsable de la CES se prononce pour « un cadre communautaire pour garantir le résultat des négociations européennes qu'elles soient interprofessionnelles ou sectorielles ».

L'accord-cadre sur le stress

Si le premier accord autonome européen, sur le télétravail, « fait référence à un problème très concret nécessitant la mise en place de normes », analyse **Slawomir ADAMCZYK**, du syndicat polonais Solidarnosc, la question du stress faisait déjà l'objet « d'une réglementation tant déjà au niveau européen que national ». Pour le syndicaliste, « le stress au travail a une incidence très profonde sur l'économie européenne ». Les salariés s'en plaignent souvent, presque autant que des troubles musculosquelettiques. Le stress agit sur la vie privée mais aussi sur l'efficacité du travail et le taux d'absentéisme. « Cela constitue une perte pour les employeurs, qui

devraient s'y intéresser », relève **Slawomir ADAMCZYK**. **Jean-Louis MALYS**, secrétaire national de la CFDT, propose pour sa part « un parallèle entre le stress et le bruit. Pendant très longtemps, on a considéré que le bruit faisait partie d'un environnement normal. Dans une entreprise industrielle, cela ne gênait que les salariés. Puis on a considéré cette situation comme anormale et on a élaboré des casques anti-bruit ».

La menace reste toutefois difficile à analyser, estime **Slawomir ADAMCZYK**, pour qui « il est difficile de définir un seuil psychologique au-delà duquel les choses sont inacceptables ». Selon lui, les partenaires sociaux ont intérêt à faire preuve de « souplesse » et à distinguer les effets du stress dans les différents secteurs d'activité.

L'élaboration de l'accord montre en tout cas que les différents acteurs, à tous les niveaux, ont su s'inspirer des expériences menées ailleurs. Certaines entreprises, à l'image du chimiste belge Solvay, se sont ainsi préoccupées du sujet plus tôt que les autres, explique **Jean-Claude GAUDRIOT**, ancien directeur des ressources humaines du groupe. Un premier accord a été signé en 1998 pour les unités de cette entreprise situées en Belgique. Une charte valable pour l'ensemble du groupe a suivi, en 2003.

En 2004, l'accord européen est signé. Ainsi que l'analyse **Charles-Louis MOLGO**, chef du bureau des relations collectives du travail au Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, à Paris, ce texte « diffère sensiblement de celui sur le télétravail puisqu'il propose un cadre orienté vers l'action et la prévention, là où le précédent accord imaginait des règles d'organisation du travail ». Confronté à ce nouveau document, Solvay adopte alors une « démarche très pragmatique », comme l'indique **Jean-Claude GAUDRIOT**. Les partenaires sociaux du groupe, dans chaque pays, « enrichissent leur expérience des discussions nouées dans les États membres à l'occasion de la déclinaison de l'accord européen », précise l'ancien DRH.

En 2008, les partenaires sociaux parviennent, en France, à un accord qui traduit les aspirations européennes en droit national. « Nous avons enrichi le texte sur plusieurs aspects », note **Jean-Louis MALYS**. En particulier, les organisations syndicales françaises parviennent à convaincre le patronat

de retirer la référence aux « formes positives du stress », se réjouit le responsable de la CFDT. A cette époque, « le contexte des suicides chez Renault, Peugeot, IBM ou encore EDF défraie la chronique », rappelle **Charles-Louis MOLGO**. Chez Solvay, le texte français « alimente la réflexion » des partenaires sociaux, qui établissent alors un programme en cinq étapes basé sur la sensibilisation, le diagnostic et la prévention.

L'accord français se diffuse en outre au-delà de sa sphère d'origine, chez les salariés de l'économie sociale et des professions libérales, à la demande des syndicats de ces secteurs. « Le ministre, appréciera, s'il y a lieu d'élargir, et s'il y a carence des partenaires sociaux à négocier dans ces secteurs non-couverts », précise le représentant du Ministère du Travail.

La flexicurité, un concept européen

La discussion sur la flexicurité constitue également un exemple de « mutualisation » des expériences, toutefois encore en devenir. La notion, apparue dans les années 1990, a été définie dans le cadre de la stratégie de Lisbonne. Il s'agit d'« accroître la capacité d'adaptation des marchés du travail, conjuguant flexibilité et sécurité de l'emploi et d'améliorer la capacité d'insertion professionnelle en investissant dans le capital humain », rapporte **Jean-Louis LEVET**, qui commente : « Il est difficile d'être en désaccord ». En 2006, « la Commission européenne a repris le concept de la flexicurité qui correspond désormais à un objectif officiel », note **Ton WILTHAGEN**, rapporteur du groupe d'experts sur la flexicurité dans l'Union.

Dans certains pays, la flexicurité fait partie du paysage depuis longtemps. C'est le cas au Danemark. Selon **Niels GRØN FABECH**, directeur du droit du travail et des négociations collectives à la Confédération des industries danoises, le « triangle d'or » danois, est « composé de la sécurité sociale, la flexibilité et une forte activité sur le marché du travail ». C'est le plus souvent « au niveau local » que se décident les évolutions, comme l'ajustement de la durée de la journée de travail ou les mutations d'un poste à l'autre, précise le syndicaliste.

Le modèle essaime timidement en-dehors du Danemark. Ainsi, une « déclaration commune » a été signée en février 2007 entre Eurociett, la fédération européenne des

agences d'intérim, et UNI-Europa, le syndicat européen des services et de la télécommunication. Toutefois, deux ans après l'accord sur ce texte, des divergences d'interprétation se font jour. Pour **Bernadette SÉGOL**, secrétaire générale d'UNI-Europa, « il ne s'agit pas d'un accord sur la flexicurité. Au cours des négociations, nous avons indiqué ne pas vouloir appeler ainsi ce document ». Pour elle, « le terme de flexicurité est presque devenu un gros mot dans un certain nombre de pays ». La représentante d'UNI-Europa admet d'ailleurs avoir dû « ferrailler » au sein du comité exécutif du syndicat pour faire accepter l'accord. Pour **Tristan D'AVEZAC**, vice-président d'Eurociett, pourtant, il s'agit bien d'une « déclaration commune sur la flexicurité ». Au-delà de ce débat sur le nom qu'il convient de lui donner, la « déclaration commune » parvient à quelques points d'accord, en particulier sur le fait que « les agences d'intérim refusent de se faire concurrence au détriment des droits des travailleurs et des conditions de travail », précise **Tristan D'AVEZAC**. Plusieurs éléments ont, au cours des discussions, influencé la rédaction du texte. **Bernadette SÉGOL** explique pourquoi l'exclusion du travail intérimaire de la directive services a orienté les négociations tandis qu'UNI-Europa maintenait des échanges d'information « très étroits » avec la CES. Pour **Tristan D'AVEZAC**, par ailleurs, « l'accord sur la flexicurité s'est nourri des initiatives nationales ».

Les évolutions du code de conduite dans le textile

Le dialogue social européen génère une autre forme de documents, les codes de conduite non contraignants mais qui peuvent être transposés dans les conventions collectives nationales. L'accord sur le textile en fait partie, et il illustre bien la capacité des acteurs à s'inspirer des discussions menées par d'autres.

Trois comités du dialogue sectoriel ont vu le jour dans les années 1990, raconte **Patrick ITSCHERT**, secrétaire général de la Fédération syndicale européenne du textile, de l'habillement et du cuir, avec pour objectif la conclusion d'accords couvrant les différents secteurs. Tout ne s'est pas fait en un jour. « Il y a eu des suspensions de séance, des claquements de porte et la médiation de la

Commission quand c'était nécessaire », se souvient le syndicaliste.

L'accord, finalement conclu en 1997, devait être transposé dans les années suivantes dans les conventions nationales. « Cela fut fait dans douze des quinze Etats membres de l'époque », souligne **Patrick ITSCHERT**. L'accord a également trouvé sa place au sein des entreprises. Trois entreprises allemandes, Hartmann, Schiesser, puis Triumph, l'ont intégré à la même époque, ce qui a permis d'ajuster le tir. « L'accord n'était pas suffisant. Dans un deuxième temps, nous avons donc ajouté au document des paragraphes concernant l'engagement des sous-traitants et

des détenteurs de licence ou encore le contrôle », détaille le syndicaliste.

Le texte s'est aussi nourri de l'expérience menée dans une entreprise d'un autre secteur, Danone, chez qui « le comité d'entreprise européen peut créer des groupes de travail spécifiques ». Pour **Patrick ITSCHERT**, en dépit de la lenteur et des difficultés rencontrées, cette lente architecture, qui s'est alimentée au fil des ans de divers apports, constitue « un exemple d'accord-cadre. Il a eu un impact sur le dialogue social au niveau national, dans les nouveaux Etats membres et même dans les pays candidats, sans oublier bien sûr les entreprises ».

EFFETS ET CONSÉQUENCES DE L'INTERACTION DES DIALOGUES SOCIAUX EN EUROPE

Une diversité sans limites

La diversité des textes européens semble ne pas avoir de limites. Au-delà des grands accords interprofessionnels, les accords sectoriels prennent parfois la forme de déclarations communes et affichent parfois des objectifs que l'on peut qualifier de corporatistes. Certains documents très concrets montrent toutefois que la circulation des idées et du droit est possible en Europe.

Nature et portée des accords

Bernard CARON, directeur des relations sociales d'EDF, se réjouit d'avoir abouti à un « accord mondial sur la responsabilité sociale d'entreprise » qui s'applique à « sept pays, quatorze sociétés et environ 125 000 salariés ». L'accord est en outre susceptible de s'appliquer aux entreprises dont EDF détient une minorité du capital. Au sein du groupe, la direction des relations sociales applique « le principe de subsidiarité » et « le respect de la gouvernance », chaque société pouvant décider comment déployer l'accord. **Bernard CARON** espère que cet accord permettra l'émergence, « partout », d'« un dialogue social de qualité ». Il ne cache pas non plus que l'un des objectifs de la direction consiste à « créer une vraie culture commune du groupe EDF ».

Le même objectif semble partagé dans plusieurs secteurs d'activité. Ainsi, dans le commerce, l'un des « priorités pour cette année

en matière de dialogue social » porte sur « la lutte contre la criminalité » et « l'attitude difficile des clients », relate **Iliaria SAVOINI**, directrice des affaires sociales d'EuroCommerce, l'organisation patronale du secteur. La même fédération a également signé avec ses interlocuteurs, dès le mois de décembre dernier, « un texte sur la crise économique et financière adressé à la Commission » et réclamant « des mesures permanentes et temporaires » en faveur de la distribution et de l'emploi dans le secteur.

Delphine RUDELLI, chef du service relations européennes à l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM), confirme qu'au niveau européen, il est « un peu plus facile de se mettre d'accord sur des questions consensuelles, comme la formation professionnelle, l'image du secteur ou l'attractivité des métiers ». Toutefois, le dialogue social, même sur ces sujets, présente selon elle l'avantage « d'identifier les points de blocage et les raisons pour lesquelles on rencontre une incompréhension ».

Dans la chimie, le dialogue sectoriel porte là aussi sur des questions spécifiques au secteur. Comme l'explique **Jean PELIN**, président du groupe européen de la chimie (ECEG selon le sigle en anglais), le dialogue sectoriel a récemment abouti à trois « positions communes » sur le règlement Reach, qui régit les produits dangereux, une sur le projet de

directive européenne sur le changement climatique et enfin, récemment, une position sur la crise». Certes, « les organisations syndicales nous disent que ces positions ne les lient pas de manière contraignante », reconnaît-il. Mais, selon lui, ces positions communes sont reconnues comme « importantes » par la Commission.

François LAURENT, secrétaire national de la branche énergie chimie de la centrale belge Confédération des syndicats chrétiens (CSC), est moins enthousiaste que le représentant du patronat. « Certes, nous sommes parvenus à adopter des textes, mais en les lisant, on a quand même l'impression qu'ils s'adressent principalement à des tiers », estime-t-il, relevant qu' « on se met beaucoup plus facilement d'accord sur les actions des autres que sur ce qu'on doit faire soi-même ». Poussant son raisonnement un peu plus loin, le responsable syndical belge rappelle que « l'activité principale des employeurs à Bruxelles, c'est le lobbying ». Sans s'engager, il rapporte que l'on soupçonne parfois les employeurs de la chimie de faire du dialogue social un « instrument au service de leurs actions de lobbying ».

Des résultats concrets

Dès lors, **François LAURENT** vante les accords « qui apportent vraiment quelque

chose aux travailleurs ». C'est le cas, souligne-t-il, dans un autre secteur d'activité, également affilié à la chimie, celui de la coiffure et des soins de beauté. Une directive proposée par la Commission sur la protection des consommateurs contre les produits cosmétiques alerte UNI-Europa, qui demande à la Commission de l'écouter. « Il tombait sous le sens que les travailleurs de ce secteur sont davantage exposés à des risques que le simple consommateur », avance le syndicaliste. Malgré cette argumentation, la Commission refuse d'intégrer les remarques de la profession dans une directive destinée aux consommateurs. UNI-Europa poursuit alors ses recherches et propose un accord-cadre « en s'inspirant de l'esprit de l'accord sur la silice cristalline », précise **François LAURENT**. La fédération des employeurs de la coiffure s'est montrée très intéressée. Et pour cause, « ils sont soumis exactement aux mêmes conditions de travail que les travailleurs ». En outre, ajoute le syndicaliste, « les conditions de travail pour les coiffeurs sont les mêmes partout en Europe ; on utilise partout le même produit ». Un accord-cadre compenserait utilement, termine-t-il, les faiblesses d'une directive cosmétique.

DÉPASSER LES DIFFICULTÉS POUR UN DIALOGUE SOCIAL PLUS EFFICACE

Le dialogue social européen se heurte à de nombreux obstacles que les acteurs doivent apprendre à dépasser s'ils veulent aboutir. Ces difficultés entravent en outre leur capacité à se nourrir des expériences vécues par d'autres.

Identifier et motiver les acteurs

Les relations sociales sont parsemées d'embûches, comme le reconnaissent presque tous les intervenants. L'une des principales difficultés tient à la légitimité des partenaires sociaux. Certaines organisations, selon **François ZIEGLER**, « n'ont pas de capacité réelle pour négocier ». **Patrick ITSCHERT** cite l'exemple du secteur textile. « Dans certains pays, les syndicats ou les employeurs chargés de la négociation ne représentent que 5% des travailleurs », indique le représentant de la fédération européenne du secteur.

Evelyne LÉONARD, de l'Université catholique de Louvain, qui recense les

nombreuses difficultés rencontrées, dans la pratique, par les partenaires sociaux européens, explique pourquoi les périmètres des secteurs nationaux ne correspondent pas toujours entre eux. « Si on parle de la chimie, intuitivement, on voit de quoi il s'agit. Mais ce secteur comprend-il la pharmacie, les plastiques ? », s'interroge-t-elle. Concernant les services postaux, souligne-t-elle, « aucune organisation syndicale nationale ni patronale dans les États ne correspond strictement au périmètre couvert par les membres nationaux des organisations européennes ». Côté patronal, des chambres de commerce peuvent en outre être membres alors qu'elles ne sauraient être considérées comme des interlocuteurs sociaux à part entière.

Une fois les acteurs identifiés, reste à les motiver. Là encore, ce n'est pas toujours évident, si l'on en croit **Evelyne LÉONARD**. « Beaucoup se demandent pourquoi porter des enjeux au niveau européen, à Bruxelles, cette

ville bizarre remplie de technocrates et où il pleut tout le temps », sourit-elle. L'universitaire observe trois types de comportements parmi les partenaires sociaux. Tout d'abord, « le noyau des membres permanents qui viennent à Bruxelles et qui participent. Pour eux, le dialogue social européen fait sens ». Puis vient un « deuxième cercle d'acteurs moins réguliers qui viennent quand un sujet les intéresse, en fonction des dossiers traités ». Enfin, ceux que l'on ne voit jamais, qu'il est parfois même difficile d'identifier. Parmi eux, « une petite frange sont contre l'Europe, il ne faut pas se le cacher. D'autres s'opposent aux thématiques que l'on discute. Ainsi, une organisation issue d'un pays d'Europe centrale a refusé de participer à une discussion sur l'égalité hommes/femmes avec comme argument que « les femmes doivent rester à la maison », rapporte **Evelyne LÉONARD**.

Tristan D'AVEZAC, chez Eurociett, constate lui aussi que, dans les nouveaux États membres, la motivation manque parfois. « Il faudrait, pour avancer, des interlocuteurs structurés et connaissant le sujet ». **Zsuzsa KADAR**, représentante de la Hongrie, experte des relations sociales en Europe centrale, confirme ces difficultés. « La division du mouvement syndical est très élevée, les organisations patronales ont tendance à ne négocier qu'au niveau de l'entreprise et les employeurs se considèrent comme des

partenaires du lobbying du gouvernement plutôt que comme des partenaires sociaux. Or, ces derniers attendent souvent que la solution vienne de l'Etat », énumère-t-elle.

Un manque de ressources

On peut aussi expliquer le désintérêt de certains acteurs par des raisons matérielles. « La capacité administrative des partenaires sociaux n'évolue pas en proportion de leurs ambitions », observe **François ZIEGLER**. « Des secrétariats nous demandent régulièrement deux à quatre semaines de plus pour travailler », constate-t-il. Car « s'impliquer dans le dialogue social européen demande des ressources. Il faut se tenir informer, lire tous les documents de la Commission », relève pour sa part **Evelyne LÉONARD**. Les organisations nationales, note-t-elle, disposent d'autant moins de ressources et de temps que le dialogue social sectoriel est, dans leur pays, marginalisé.

La limitation des budgets se double parfois de difficultés très prosaïques, y compris au niveau national. Ainsi, lors de la transcription, en France, de l'accord européen sur le stress, les syndicats et le patronat ne disposaient pas de la même traduction ! « On travaillait chacun de notre côté avec deux textes complètement différents. Il y a eu un petit conflit avec le Medef pour savoir quelle traduction devait nous servir de base », rapporte **Jean-Louis MALYS**, de la CFTD.

L'OBSTACLE DES DROITS NATIONAUX

La France n'aime pas le droit mou

Le dialogue social européen se heurte également à des difficultés beaucoup plus conceptuelles, comme l'illustre la présentation de **Marie-Françoise LEMAÎTRE**, de la Direction générale du travail du Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville. Selon elle, le dialogue social européen « ne produit pas de norme » alors que les services de l'État, en France, « aiment le droit dur », qui convient à « un pays latin de droit écrit ». Certes, la représentante du Ministère du Travail n'ignore pas « la primauté du droit communautaire » sur le droit national. Toutefois, le « droit mou », aussi appelé « soft law », produit par les instances européennes lui paraît « lointain et compliqué ». Selon elle, un accord sectoriel ou

de groupe, « cela produit ou pas une norme. Et si cela ne produit pas une norme, il n'y a pas de sujet ». Tout en assimilant le dialogue social européen à « un cadre de négociation supranationale, voire internationale », **Marie-Françoise LEMAÎTRE** juge en outre la représentativité des acteurs incertaine. « En France, au Ministère du Travail, on connaît les acteurs nationaux. Lorsque EDF, parce que son siège est France, dépose un accord d'entreprise, je trouve ça très bien. Mais est-il pour autant conforme à la réglementation communautaire et nationale ? », s'interroge-t-elle.

Le point de vue avancé par **Marie-Françoise LEMAÎTRE** entraîne un vif débat. **Evelyne LÉONARD** dénonce « un biais franco-français et un biais juridique ». Elle rappelle

que « les critères de représentativité des partenaires sociaux sont définis par la Commission » et conteste que les États-membres puissent remettre en cause cette représentativité. **Bernard CARON**, chez EDF, répond que les signataires de l'accord mondial sur la responsabilité sociale « ne se sont jamais posés la question de la norme en négociant ». Ce document engage selon lui au-delà de sa valeur juridique. « Les organismes de notation extra-financière ou les ONG examinent les engagements et leurs effets », affirme-t-il.

D'autres États plus conciliants

Au Royaume-Uni, la « mollesse » du droit européen semble poser beaucoup moins de problèmes qu'en France, à en croire le témoignage de **Jan WRIGHT**, vice-directrice du département chargé des affaires, de l'innovation et des compétences, l'équivalent du Ministère du Travail. « Nous disposons d'un mécanisme ad hoc, correspondant au Royaume-Uni », indique-t-elle, en assurant que cela fonctionne bien « tout simplement parce que le modèle est souple ».

En réalité, il existe autant de manière de mettre en œuvre le droit européen que de pays dans l'Union, comme le rappelle **Lutz MÜHL**, de la Fédération allemande des employeurs de la chimie. Une seule solution qui fonctionnerait chez chacun des Vingt-Sept États, ce serait assez inimaginable », juge-t-il. **Christoph RIEDMANN**, du bureau de la Chambre de

commerce autrichienne à Bruxelles, peut en témoigner. Lorsque l'Autriche a adhéré à l'UE en 1995, les observateurs pouvaient légitimement penser que les normes sociales existantes dans le pays atteignaient déjà le niveau moyen européen. Rien de moins sûr, pourtant. Ainsi, au sujet de la discrimination, les acteurs autrichiens pensaient qu'elle ne pouvait s'exercer « qu'à l'encontre des femmes », indique **Christoph RIEDMANN**. Or, « il existe d'autres dimensions. La discrimination concerne aussi les hommes, même si cela ne figurait pas dans la loi », poursuit le représentant autrichien.

Parfois, la réalité nationale doit s'accommoder de la jurisprudence de la Cour européenne de justice. C'est le cas en Suède, avec l'« affaire Laval », une décision judiciaire de 2007 qui semble considérer la libre circulation des services et des prestations comme plus importante que le respect des conditions de travail dans le pays d'accueil. « Pour bien comprendre la situation, il faut connaître le contexte juridique de notre pays », estime à ce sujet **Stefan HULT**, chef de la division du droit du travail au Ministère de l'Emploi à Stockholm. En Allemagne, à l'inverse, une décision de la Cour de 2005, qui annule une disposition défavorable aux salariés âgés est saluée par **Evelyn RÄDER**, responsable des affaires sociales et de l'emploi au syndicat allemand des services Ver.di, comme « la route à prendre pour l'Europe sociale ».

UN DIALOGUE PLUS OUVERT

Comment préparer, pour les années à venir, un dialogue social à la fois plus efficace, plus spontané et mieux inspiré par les diverses expériences menées à tous les niveaux en Europe ?

Une initiative méditerranéenne

Ces multiples défis ont amené un groupe des syndicalistes français, italiens et espagnols des secteurs de l'énergie et de la chimie à créer en décembre dernier l'Association pour l'Europe solidaire et la coopération en Méditerranée (AESCOOMED). L'objectif de l'association, qui doit s'élargir progressivement aux pays d'Afrique du Nord et du Moyen-Orient, est de travailler, librement, sur des thèmes choisis.

La crise, une opportunité ?

Les deux premières études doivent porter sur « les questions énergétiques en Méditerranée puis les conséquences sociales de la crise sur les sous-traitants du secteur de l'automobile », explique **Jean-François RENUCCI**, directeur général de la nouvelle association. AESCOOMED prend comme modèle l'accord signé sur la silice cristalline. Il s'agit, rappelle **Jean-François RENUCCI**, du « premier accord volontaire publié dans le Journal Officiel dans l'ensemble des langues des pays de l'Union ». L'accord contient une sorte de contrainte car il « oblige les États et les partenaires sociaux à l'adapter en fonction de leur législation et à effectuer un reporting précisant les résultats de l'opération ».

Pour l'instant, les interactions entre les différents aspects du dialogue social européen demeurent limitées, constate, à l'issue des deux jours de débats, **Jacques MOREAU**. Certes, « entre 1998 et 2009, tout a changé ; l'accoutumance a commencé à opérer. On ne remet nulle part en cause la nécessité du dialogue social sectoriel au niveau européen ». Mais le « cheminement » décrit par le délégué général d'Europe et Société se heurte au relatif « effacement » de la Commission et surtout à « l'extrême diversité tant nationale que sectorielle des acteurs ». Les organisations, observe **Jacques MOREAU**, « ne sont pas armées pour mener l'ensemble des tâches que

l'on est en train de leur confier ». La réflexion doit également être avancée sur le « mandat que les organisations nationales acceptent de confier aux acteurs européens », en particulier dans les nouveaux États membres.

La période qui s'ouvre, au cours de laquelle il faudra s'adapter à la crise, pourrait permettre l'émergence de nouveaux chantiers et donner « une nouvelle dimension » aux réflexions menées jusqu'à présent, telles que la flexicurité. Ce résultat pourra être obtenu si les partenaires sociaux prennent leurs responsabilités et savent se montrer à la hauteur des enjeux actuels.

PROCHAINES ACTIVITÉS

27 et 28 janvier 2010

***Colloque organisé par Europe et Société
avec le soutien de la Commission
européenne sur le thème de L'impact de
la directive information consultation sur
le dialogue social et les développements
envisagés***

Au cours du 1^{er} semestre 2010

***Colloque organisé par Europe et Société
avec le soutien de la Commission
européenne sur le thème du Dialogue
social et les restructurations industrielles
en Europe***

Octobre 2009

Parution des

Cahiers de la Fondation 73/74

***Interaction des dialogues sociaux en
Europe dans le cadre de la stratégie de
Lisbonne***

Tél : 01.55.65.19.19

Directeur de publication :

Jacques Moreau

europetsociete@wanadoo.fr

www.europetsociete.com

Europe et Société

29 rue Cardinet

ISSN 1021 – 0008

75017 Paris
