



EUROPE ET SOCIÉTÉ

**AVEC LE SOUTIEN
DE LA
COMMISSION EUROPÉENNE**



LES COMITES DE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL EUROPEEN

**Document de travail préparé par
Hervé CHAMPIN**

Élaboré à l'occasion du colloque des 16 et 17 octobre 2008

L'AUTEUR

Hervé Champin, ancien élève de l'ENS Cachan, a travaillé dans le cadre d'un DEA de sociologie sous la direction d'A. Jobert (IDHE, Université Paris X Nanterre/ENS Cachan) sur le dialogue social européen sectoriel dans le secteur des chemins de fer. Il a été stagiaire à l'Observatoire Social Européen entre novembre 2002 et avril 2003.

Contact : herve.champin@gmail.com

REMERCIEMENTS

La rédaction de ce document de travail a bénéficié des discussions qui ont eu lieu au sein du groupe de travail réuni par *Europe et Société* pour la préparation du colloque des 16 et 17 octobre 2008. L'auteur tient à remercier l'ensemble de ses membres, l'équipe d'*Europe et Société* ainsi que Dominique Jadot, Elodie Béthoux et Arnaud Mias pour leurs conseils et leurs remarques lors de la préparation de ce texte.

SOMMAIRE

INTRODUCTION	2
1. RETOUR SUR L'HISTOIRE DU DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL EUROPEEN	3
1.1. DES ORIGINES AUX ANNEES 70	3
1.1.1. <i>Le comité consultatif de la CECA</i>	3
1.1.2. <i>Les années 1960-1970 : naissance de comités paritaires dans les secteurs des politiques communes</i>	4
1.2. LES ANNEES 1980 ET 1990	7
1.2.1. <i>Les comités paritaires de seconde génération : les secteurs confrontés à un processus de libéralisation.....</i>	7
1.2.2. <i>Le développement du dialogue social au sein de groupes de travail informels.....</i>	8
1.2.3. <i>Les dispositions du protocole social de Maastricht concernant le dialogue social et le développement des possibilités de négociation pour le dialogue social sectoriel.....</i>	11
1.3. LA REFORME DU DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL DE 1998 : LA MISE EN PLACE D'UN CADRE INSTITUTIONNEL UNIFIE POUR LE DIALOGUE SOCIAL	14
1.4. LE DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL APRES 1998.....	14
1.5. LES SPECIFICITES DU DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL AU NIVEAU EUROPEEN	16
1.5.1. <i>L'ambiguïté originelle sur la question du rôle du DSS, entre consultation et négociation</i>	17
1.5.2. <i>Une place spécifique des partenaires sociaux au niveau communautaire</i>	17
1.5.3. <i>La place de la Commission.....</i>	18
2. ANALYSE DES TEXTES ELABORES DANS LE CADRE DES COMITES DE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL	21
2.1. LA QUESTION DE LA CLASSIFICATION DES TEXTES	21
2.1.1. <i>La « typologie des résultats du dialogue social européen » de la Commission Européenne.....</i>	22
2.1.2. <i>La classification de l'Observatoire Social Européen</i>	23
2.1.3. <i>Typologies élaborées par des juristes.....</i>	24
2.2. ANALYSE DES TEXTES DU DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL	27
2.2.1. <i>Nombre de texte signés</i>	27
2.2.2. <i>Thèmes des textes signés.....</i>	30
2.2.3. <i>Types et destinataires des textes signés</i>	33
2.2.4. <i>Conclusion</i>	34
3. ANALYSE DES DYNAMIQUES SECTORIELLES	38
3.1. TYPOLOGIE DE L'OBSERVATOIRE SOCIAL EUROPEEN	38
3.1.1. <i>Mise en évidence des dynamiques qui sous-tendent le dialogue social sectoriel</i>	38
3.1.2. <i>Les six catégories de secteurs.....</i>	40
3.2. LES SECTEURS QUI TENDENT VERS UN ECHELON EUROPEEN DE RELATIONS PROFESSIONNELLES	42
3.3. LES SECTEURS MIS EN CONCURRENCE ET EN INTERCONNEXION DANS LES ESPACES NATIONAUX	46
3.4. LES SECTEURS QUI ACCOMPAGNENT LES DEVELOPPEMENTS EUROPEENS	50
3.5. LES SECTEURS QUI GERENT LES MUTATIONS DANS UN CONTEXTE DE MONDIALISATION	53
3.6. LES SECTEURS QUI SE CONSTRUISENT UNE DIMENSION EUROPEENNE	55
3.7. LES SECTEURS CHERCHANT A DEVELOPPER UN DIALOGUE SOCIAL AUTONOME, INDEPENDANT DU DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL.....	57
CONCLUSION	58
BIBLIOGRAPHIE	60

INTRODUCTION

Pendant de nombreuses années, le dialogue social européen sectoriel n'a fait l'objet que de peu d'attention, tant de la part des responsables politiques, syndicaux ou d'entreprise que des chercheurs en sciences sociales, à tel point qu'il a parfois été présenté comme un aspect négligé des relations professionnelles en Europe (Keller, 2003). Le dialogue social européen interprofessionnel paraissait en effet, depuis les rencontres de Val Duchesse organisées sous l'impulsion de Jacques Delors et la signature le 31 octobre 1991 d'un accord entre les partenaires sociaux, ensuite intégré au protocole sur la politique sociale lui-même annexé au traité de Maastricht, comme le niveau le plus prometteur pour le développement des relations professionnelles au niveau communautaire.

Ce désintérêt pour le dialogue social sectoriel semble aujourd'hui appartenir au passé. Lors du colloque sur les négociations transnationales d'entreprise de février 2008 le représentant de la Direction générale Emploi de la Commission Européenne a insisté sur l'importance du dialogue social sectoriel et indiqué que la Commission souhaitait à l'avenir nourrir la discussion sur les négociations transnationales en s'appuyant « très fortement sur les comités de dialogue social sectoriel », dont il a souligné la « vitalité »¹. Différentes études ont par ailleurs été publiées au cours des cinq dernières années qui témoignent de l'intérêt croissant que suscite le dialogue sectoriel dans la communauté des spécialistes de la politique sociale communautaire et des relations professionnelles².

Le colloque organisé les 16 et 17 octobre 2008 par Europe et Société, en réunissant de très nombreux acteurs et des observateurs du dialogue social, constitue une occasion d'apporter une contribution à ce travail de promotion du dialogue social sectoriel et de réflexion sur son avenir. Dix ans après la réforme de 1998 du dialogue social européen sectoriel impulsée par la Commission Européenne, il s'est fixé comme objectif de dresser un bilan de l'organisation et du fonctionnement des comités de dialogue social sectoriel, d'évaluer les résultats qu'ils ont atteints à ce jour et d'explorer des pistes possibles pour le développement de ce dialogue dans l'avenir. Le présent document de travail vise quant à lui à préparer les discussions qui auront lieu lors du colloque, en brossant un premier panorama des comités de dialogue social sectoriel (CDSS) à partir d'une synthèse de travaux existants. Sans espérer pouvoir rendre compte de l'ensemble des très nombreuses activités conduites par les partenaires sociaux au sein de ces comités, nous chercherons à donner une première vision d'ensemble du dialogue social sectoriel pour faciliter la mise en perspective des différentes interventions prévues lors du colloque.

¹ « *Les réflexions de la Commission Européenne pour consolider le dialogue social transnational* », Intervention de Jackie Morin, Chef de l'Unité Dialogue social et relations industrielles (Commission Européenne, Direction générale de l'Emploi, Affaires sociales et Égalité des Chances) au colloque « *Les négociations transnationales d'entreprise en Europe : Développement et enjeux* » des 5 et 6 février 2008, publiée in Europe et Société, « Les négociations transnationales en Europe. Où en est-on ? Problèmes rencontrés. Quelles perspectives ? », *Les Cahiers de la Fondation*, n°69-70, octobre 2007 - septembre 2008, p. 152.

² On peut citer par exemple le rapport réalisé par l'équipe de l'Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies de 2002 (Benedictus et alii, 2002), les publications du Prof. Dr Berndt Keller (Université de Constance), les rapports et ouvrages de l'équipe de l'Observatoire Social Européen (OSE, 2004) (Pochet, Degryse, Dufresne, 2006), le numéro spécial de la revue de l'Institut syndical européen consacré au dialogue social sectoriel en 2005 ou les travaux de l'équipe de l'UMR du CNRS « *Institutions et Dynamiques Historiques de l'Économie* » (Didry, Bethoux, Mias, 2005) (Mias, 2008).

Après un retour historique visant à retracer le processus d'institutionnalisation du dialogue social sectoriel (1), nous dresserons un premier panorama d'ensemble des CDSS et de leurs activités sous l'angle des textes produits par ces comités (2). Nous chercherons enfin à donner un aperçu de la diversité des dynamiques à l'œuvre dans les différents secteurs où existe un CDSS (3).

1. RETOUR SUR L'HISTOIRE DU DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL EUROPEEN

Le terme de « Dialogue social » a été introduit, à l'origine, pour désigner les rencontres de Val Duchesse qui impliquaient des organisations interprofessionnelles (la CES, le CEEP et l'UNICE) (Freyssinet, 1998). Les rencontres entre fonctionnaires de la Commission, représentants des employeurs et syndicalistes au niveau sectoriel sont cependant bien antérieures, puisqu'elles remontent aux années 50 dans le cadre du comité consultatif de la CECA.

Cette première partie du document de travail vise à retracer l'histoire de l'institutionnalisation progressive du dialogue social européen sectoriel, depuis ses origines jusqu'à la réforme de 1998 instituant les comités de dialogue social sectoriel. Nous reviendrons tout d'abord sur la période allant de la fondation de la CECA en 1952 à la fin des années 70, avant de décrire les initiatives des acteurs du dialogue social dans les années 1980 et 1990, marquées par l'extension des politiques communes à de nouveaux secteurs et par la mise en place du dialogue social interprofessionnel³. Nous tirerons enfin un premier bilan d'étape du dialogue social sectoriel (DSS) à la veille de la réforme de 1998, qui marque l'ouverture d'une nouvelle période de l'histoire de ce dialogue.

1.1. DES ORIGINES AUX ANNEES 70

Au sein de cette première période, on peut distinguer le cas du comité consultatif de la CECA de celui des premiers comités paritaires.

1.1.1. Le comité consultatif de la CECA

La première expérience de rencontres impliquant des représentants des salariés et des employeurs au niveau communautaire remonte à la création de la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier en 1952.

L'article 18 du traité de Paris instituant la CECA prévoyait en effet la mise en place d'un comité consultatif auprès de la Haute Autorité (qui correspond à l'exécutif européen) et comprenant, « *en nombre égal, des producteurs, des travailleurs et des utilisateurs et négociants* ». En ce qui concerne les producteurs et les travailleurs, les membres du comité

³ Sauf mention contraire dans la suite du texte, les informations et les analyses présentées dans les deux premières sections de cette première partie proviennent du chapitre « *The Evolution of Sectoral Industrial Relations Structures in Europe* » rédigé par Anne Dufresne in (Dufresne, Degryse, Pochet, 2006).

étaient nommés à titre personnel par le Conseil spécial des ministres⁴, à partir d'une liste établie par les organisations représentatives qu'il avait précédemment désignées. La Haute Autorité devait soumettre au Comité consultatif ses objectifs et ses programmes et le tenir informé des lignes directrices de ses actions⁵.

En 1955, la Haute Autorité institua, suite à une résolution du comité consultatif, deux comités mixtes paritaires (un pour le charbon et un pour l'acier) « *pour l'harmonisation des conditions de travail et des niveaux de vie* ». Les syndicats souhaitaient avec l'institution de ces comités reprendre l'initiative dans le domaine de la politique sociale avec l'espoir de pouvoir négocier des accords collectifs directement avec les employeurs pour harmoniser les conditions de travail des mineurs et des ouvriers de la métallurgie⁶. Dans les faits, cet objectif ne fut cependant jamais atteint. La mise en place d'un « statut des mineurs » échoua ainsi face à l'opposition des États membres et des employeurs qui contestèrent la compétence de la Haute Autorité dans ce domaine. D'une manière générale, ces résultats décevants s'expliquent par la croyance très fermement ancrée chez les employeurs que l'harmonisation sociale découlerait automatiquement du processus d'intégration économique.

Malgré les difficultés qu'ont rencontrées ces comités, il est intéressant de remarquer que leurs membres sont avec le recul très satisfaits du fonctionnement du dialogue en leur sein⁷. On peut par ailleurs remarquer qu'après une première phase où le Comité consultatif joua un rôle clef dans l'introduction de la politique industrielle et la gestion des conséquences sociales de cette politique, on a assisté à la création de comités mixtes qui préfigurent à certains égards les futurs comités paritaires qui seront mis en place dans d'autres secteurs.

1.1.2. Les années 1960-1970 : naissance de comités paritaires dans les secteurs des politiques communes

Les comités paritaires fondés au cours des années 1960 et 1970 et classés par Anne Dufresne dans le groupe des « comités paritaires de première génération » ont pour point commun d'avoir vu le jour en lien avec la mise en œuvre de politiques communes sectorielles : c'est le cas dans l'agriculture, mais également dans le transport routier, la navigation intérieure, la pêche ou les chemins de fer. Elle s'appuie pour décrire cette période

⁴ Les attributions de ce Conseil spécial des ministres sont précisées au chapitre II du titre II du traité CECA. Il a notamment pour rôle d'harmoniser l'action de la Haute Autorité et celle des gouvernements responsables de la politique économique générale de leur pays et peut demander à la Haute Autorité de procéder à l'étude de toutes propositions et mesures qu'il juge opportunes ou nécessaires à la réalisation des objectifs communs (art. 26). Il est formé par les représentants des États membres, chaque État y déléguant un membre de son gouvernement. La présidence du Conseil est exercée à tour de rôle par chaque membre du Conseil pour une durée de trois mois suivant l'ordre alphabétique des États membres (art. 27). Il se réunit sur convocation de son président, à l'initiative d'un État membre ou de la Haute Autorité (article 28).

⁵ Cette consultation était une obligation pour la Haute Autorité. Elle porte sur les objectifs généraux et les programmes établis au titre de l'article 46 ainsi que sur les initiatives prises par la Haute Autorité au titre des articles 54 (portant sur la réalisation de programmes d'investissement), 65 et 66 (portant sur les ententes et concentrations).

⁶ Gobin C. (1996), *Consultation et concertation sociales à l'échelle de la CEE. Études des positions et stratégies de la confédération européenne des syndicats (1958-1991)*, Thèse de doctorat, Université libre de Bruxelles, cité in (Dufresne, 2006a, p.51)

⁷ Dans un Mémoire voté à la quasi-unanimité en 1995, les membres du comité consultatif considèrent en effet que les règles, les procédures et les institutions du dialogue social ont produit des résultats très satisfaisants et appellent à continuer leur application jusqu'à l'expiration du traité CECA en 2002 (Dufresne, 2006a, p.52).

sur la distinction établie par G. Lyon-Caen (Lyon-Caen, 1972) entre comités paritaires « institutionnels » et « semi-institutionnels », qui dépend de leur degré de formalisation et de leur propension à jouer le rôle de forum de négociation.

La première catégorie – les comités institutionnels – comprend les trois premiers Comités consultatifs paritaires des différents sous-secteurs des transports faisant l'objet de politiques communes et dont l'établissement était obligatoire en vertu de l'article 83 du Traité CEE : transports routiers (1965), navigation intérieure (1967) et chemins de fer (1972). Ces trois premiers comités étaient d'une nature très « institutionnelle et officielle ». Le comité « transport routier » fut ainsi consulté lors de la préparation du règlement du 25 mars 1969 concernant les conditions de travail dans les transports routiers⁸, mais le processus de consultation sur les initiatives de la Commission révéla un clivage entre deux camps, certains de ses membres souhaitant uniquement aboutir à l'élimination des distorsions de concurrence tandis que d'autres visaient une harmonisation des conditions de travail des chauffeurs routiers « par le haut » (Lyon-Caen, 1972 cité par Dufresne, 2006a). D'une manière plus générale, il semble que les résultats atteints par ces comités ne s'expliquent que par l'inscription de la politique commune des transports dans le traité : leur objectif originel consistait à mettre au point des normes communautaires mais leur rôle est dans les faits resté strictement consultatif.

La seconde catégorie – les comités « semi-institutionnels » – comprend les comités des secteurs de l'agriculture (1963) et de la pêche (1968). L'objectif des responsables de ces comités consistait, sur la base d'un programme général, à mettre en place un processus de négociation qui permettrait d'aborder différents aspects du statut des travailleurs du secteur au moment où la situation serait suffisamment mûre pour le faire (Lyon-Caen, *ibid.*). A la différence des « comités institutionnels » du secteur des transports, les autorités communautaires n'avaient aucune intention d'agir unilatéralement. Ces comités ont donc agi de leur propre initiative en développant des activités qui s'apparentent à une négociation collective européenne autonome aboutissant, par exemple, à la signature d'accords sur le temps de travail dans l'agriculture (voir encadré n°1) ou à une « *Déclaration commune des organisations professionnelles de la pêche maritime concernant l'harmonisation sociale dans le progrès des conditions de vie et de travail* » en 1972.

⁸ Règlement CEE n° 543-69 du 25 mars 1969 du Conseil des communautés européennes concernant les conditions de travail dans les transports routiers.

Encadré n°1

Les premiers textes sur le temps de travail signés dans le secteur agricole

Le Comité consultatif paritaire pour les problèmes sociaux des travailleurs salariés agricoles, créé en 1963⁹, avait pour objectif d'explorer les possibilités d'harmonisation des niveaux de vie et des conditions de travail dans le secteur. Même si cet objectif existait également dans d'autres secteurs, le cas de l'agriculture était tout à fait spécifique : la politique agricole commune ayant poussé à définir au niveau européen les prix des principaux produits agricoles, le besoin d'harmoniser les conditions de travail au sein de la Communauté était plus pressant que dans d'autres secteurs (Lyon-Caen, *ibid.*).

Le groupe de travail qui fut établi pour examiner la question du temps de travail aboutit à la conclusion que l'harmonisation dans ce domaine devait être poursuivie par la négociation collective, comme au niveau national. À défaut de pouvoir mettre en place une convention collective en bonne et due forme au niveau communautaire, les partenaires sociaux rédigèrent une recommandation sous la forme d'une «entente» signée en 1968 et établissant la semaine de 45 heures pour les travailleurs agricoles du sous-secteur de la culture arable, qui fut ultérieurement étendue en 1972 au sous secteur de l'élevage. Le 25 juillet 1974, le comité fut transformé en un comité paritaire dont la principale tâche consistait à renégocier ces textes pour mettre en place la semaine de 40h. Cet objectif fut atteint avec la signature de deux nouveaux textes en 1978 et 1980.

Ces textes ont souvent été présentés comme un premier aboutissement majeur de la négociation collective au niveau européen. Pour nuancer ce point de vue, il est néanmoins intéressant d'examiner le bilan que tire de cette période E. Klöcker, secrétaire général de l'EFA (European Federation of Agricultural Workers Union), dans un entretien accordé à Corinne Gobin au milieu des années 90. Il estime que les partenaires sociaux de l'époque ont joué un rôle de pionniers pour chercher à préserver l'emploi, mais que cet objectif n'a pas été atteint et que du retard a été pris sur le front social. Il critique l'excessive lenteur de la Commission au début des années 60 : « *nous étions partie intégrante de la Commission, nous étions un organisme émanant de la Commission [...] Maintenant, nous souhaitons uniquement qu'elle se limite à assurer l'existence du comité et nous, ceux qui siégeons au comité, nous devons prendre le dessus pour imposer un changement de direction* »¹⁰.

Plus récemment, et sans qu'il existe nécessairement un lien avec l'entretien cité plus haut, le dynamisme du dialogue social dans ce secteur a permis la signature de trois « *accords-cadres de recommandation* » dans les domaines de l'amélioration de l'emploi salarié en agriculture dans les États membres de l'Union européenne (1997), de la formation (2002) et de la santé et de la sécurité au travail (2005). Ces accords signés par les partenaires sociaux européens seront mis en œuvre sur une base volontaire. La Commission estimait en 2000 à propos de l'accord de 1997 qu'il s'agissait « *du premier accord volontaire au niveau européen, non issu d'une consultation préalable de la Commission, conformément à l'article 138 du traité. [La signature de ce texte démontre] que, au niveau européen, les partenaires sociaux peuvent développer, s'ils en ont la volonté politique, un véritable espace contractuel autonome.* » (CCE, 2000, p.21 et 22).

Source : Dufresne, 2006a, p.55 et 56

⁹ Décision de la Commission n° 63/326/CEE du 17 mai 1963, relative à la création d'un Comité consultatif paritaire pour les problèmes sociaux des travailleurs salariés agricoles du 29.05.1963.

¹⁰ (Gobin, 1996, p.163-165) cité in (Dufresne 2006, p. 55 et 56), traduit par nous.

1.2. LES ANNEES 1980 ET 1990

Les années 80 et 90 ont été marquées par une importante augmentation du nombre de secteurs qui décident d'entamer un dialogue sur les questions sociales au niveau européen. Mais ce dialogue social ne s'organise pas dans tous les secteurs dans le cadre de comités paritaires. Certains secteurs décident en effet à cette époque de mettre en place une forme de dialogue social « plus pragmatique et plus flexible » dans le cadre de groupes de travail informels. Cette période est également marquée par le développement du dialogue social interprofessionnel, dont l'influence sur le dialogue social sectoriel est importante, notamment du fait de la signature du protocole social de Maastricht en 1992.

1.2.1. Les comités paritaires de seconde génération : les secteurs confrontés à un processus de libéralisation

Les comités paritaires créés dans les années 80 et 90 ont en commun d'avoir été établis en vue de mettre en place des régulations sectorielles dans des secteurs confrontés à un processus de libéralisation ou de dérégulation. Il en est ainsi des comités paritaires des transports maritimes (1987), de l'aviation civile (1990), des télécommunications (1990) et du secteur postal (1994). Même si les chemins de fer appartiennent à la première génération des comités paritaires, ils sont également confrontés à cette époque à une politique d'ouverture à la concurrence de leur secteur, qui explique le regain d'activité du comité de dialogue social et l'adoption du statut de comité paritaire en 1984¹¹ après une période de sommeil du comité à partir du milieu des années 70 (Vauclare, 1991).

À l'instar des comités de première génération, ces comités ont pour objectif d'assister la Commission dans l'élaboration et dans la mise en oeuvre de la politique communautaire visant à « améliorer et à harmoniser les conditions de vie et de travail du secteur ». Il est cependant intéressant de noter que les quatre décisions instituant les comités paritaires de deuxième génération mentionnent, à côté de ce premier objectif, celui « d'améliorer la position économique et concurrentielle du secteur » (Dufresne, 2006a, p. 57)¹².

Si les activités des comités paritaires des secteurs des transports ont été stimulées par les politiques de libéralisation qui les affectaient, leur cas est assez atypique dans la mesure où une part importante de leurs activités, au cours des années 90, étaient directement liées à la Directive 93/104/CE « concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail », dont les secteurs des transports avaient été exclus (sur ce point, voir encadré n°5, page 36).

Le comité paritaire des télécommunications a été créé en juin 1990, au moment même où sont adoptées deux directives¹³ marquant la première étape de l'ouverture à la concurrence du secteur, avec le soutien particulièrement actif du gouvernement français (qui exerce la

¹¹ Décision n°85/13/CEE de la Commission relative à la création d'un comité paritaire des chemins de fer, JO n° L 8 du 10/01/85.

¹² Décision 87/467/CEE pour le transport maritime, 90/450/CEE pour les télécommunications, 90/449/CEE pour l'aviation civile et 94/595/CEE pour les services postaux. En revanche, la mention de cet objectif économique ne figure pas dans la décision instituant le comité paritaire des chemins de fer, de deux ans et demi antérieure à celle instituant le premier comité paritaire de seconde génération dans le transport maritime.

¹³ Directives 90/387 « relative à l'établissement du marché intérieur des services de télécommunications par la mise en oeuvre de la fourniture d'un réseau ouvert de télécommunications » et directive 90/388 « relative à la concurrence sur les marchés des services de télécommunications ».

Présidence du Conseil durant le second semestre de l'année 1989) et du milieu patronal (Mias, 2008). À l'époque, un certain nombre de dirigeants d'entreprises des grands opérateurs nationaux souhaitent en effet pouvoir mener une stratégie d'expansion, tant sur au plan national qu'à l'étranger. Cette ambition explique leur soutien aux initiatives de la Commission et leur engagement dans le dialogue social. Entre 1992 et 1999, le comité adopte 30 positions communes sur les orientations de la politique économique européenne, ce qui en fait le comité le plus productif sur cette période, tous secteurs confondus. À partir de 1999, les débats changeront profondément de nature pour déboucher sur une négociation au plein sens du terme (pour plus de détail, voir dans le point 3.3. la présentation des évolutions récentes dans ce secteur pages 47 à 50).

Les statuts du comité paritaire des postes, créé en 1994, prennent pour modèle ceux du secteur des télécommunications. A partir de 1997, le processus de libéralisation des postes s'accélère¹⁴ et les opérateurs historiques nationaux ont à faire face à la concurrence d'opérateurs privés sur les segments du marché à haute valeur ajoutée (petit colis, courrier exprès). Les partenaires sociaux assurent un suivi des évolutions de la situation concurrentielle et s'expriment par la signature d'un nombre important de « positions communes ». La libéralisation progressant cependant à un rythme très différent selon les pays, il leur devient de plus en plus difficile de parler d'une seule voix : il n'y a aucune unanimité quant au projet de définir des régulations sociales européennes pour le secteur et le comité de dialogue social a rapidement des difficultés à aller au-delà de l'échange de bonnes pratiques¹⁵.

L'évolution du dialogue dans les télécommunications et les postes est représentative de la dynamique générale d'évolution du dialogue social au sein des comités paritaires de deuxième génération. Après une première période où l'activité des CDSS est centrée sur la rédaction de positions communes – souvent critiques – sur les mesures proposées par la Commission, les comités cherchent à adopter un rôle plus proactif en travaillant sur l'emploi, la santé et la sécurité au travail, la formation ou l'égalité des chances. Durant la première période, le moteur du dialogue social est à rechercher dans les craintes partagées par les partenaires sociaux face au processus de libéralisation. L'implication dans le dialogue social européen s'explique en partie, pour les employeurs comme pour les représentants des salariés, par le point d'entrée dans le processus d'élaboration des politiques communes qu'offrent les comités paritaires à leurs membres (de Boer *et al*, 2005).

1.2.2. Le développement du dialogue social au sein de groupes de travail informels

Au cours des années 80, au fur et à mesure que le développement d'une négociation collective européenne semble de moins en moins vraisemblable, apparaît une nouvelle forme de dialogue moins institutionnel, « plus pragmatique et plus flexible »¹⁶ : les « groupes de travail informels ». De tels groupes se créent, avec le soutien de la Commission, dans 14 secteurs¹⁷ entre 1983 et 1999, et se basent sur l'exemple du groupe de travail mis en place par

¹⁴ Directive 97/67/CE du Parlement Européen et du Conseil du 15 décembre 1997 concernant des règles communes pour le développement du marché intérieur des services postaux de la Communauté et l'amélioration de la qualité du service, JO L 15 du 21.1.1998.

¹⁵ Source : Entretien avec un représentant français des employeurs (2004), cité dans (Dufresne 2006).

¹⁶ CCE, *Dialogue social, le bilan social communautaire en 1995*, DG de l'Emploi, des Relations Professionnelles et des Affaires Sociales, Luxembourg, 1995.

¹⁷ Il s'agit des secteurs Horeca (traiteurs, hôtels, restaurants, cafés, cantines...) en 1983, du commerce de détail (1985) et de gros (1987), des assurances (1987), de la banque (1990), de la chaussure (1991), de la construction

le secteur du sucre en 1969¹⁸. Ils visent à établir des relations basées sur la confiance et la compréhension mutuelle entre acteurs sociaux¹⁹, en lien avec la réticence des employeurs à créer des organisations représentatives au niveau européen (voir encadré n°2 pour la présentation de l'exemple des secteurs de la construction et du textile-habillement). Leur développement se fait sur la base de sujets d'intérêt commun pour les partenaires sociaux, comme la situation de l'emploi ou la formation.

(1992), du textile et de l'habillement (1992), du nettoyage industriel (1992), de la sécurité privée (1993), du bois (1994), de l'électricité (1996), des services aux personnes (coiffure) (1998) et de la tannerie et du cuir (1999).

¹⁸ Ce groupe de travail s'était mis en place en 1969 par une prise de contacts volontaires entre les partenaires sociaux sans qu'intervienne aucun intermédiaire, dans un contexte où le changement économique avait très profondément affecté le secteur depuis le début des années 60. Le dialogue s'était centré sur un échange très approfondi d'informations mais excluait toute négociation. Une étude fut notamment conduite en 1969 sur la durée de la semaine de travail dans les conventions collectives, les heures supplémentaires, les fusions concentrations et leurs conséquences sociales.

¹⁹ CEC, op. cit.

Encadré n°2

Les groupes de travail informels dans les secteurs de la construction et du textile-habillement

Les premières initiatives relevant du dialogue social dans le secteur de la construction remontent aux années 70 (hors de toute structure identifiée). À partir de 1990, les partenaires sociaux du secteur²⁰ mirent en place des réunions plénières bisannuelles et des réunions sur des thématiques comme la santé et la sécurité au travail et la formation. Elles aboutirent à la création d'un groupe de travail informel en 1992 puis d'un comité de dialogue social sectoriel en 1998 sans que ces changements institutionnels ne transforment substantiellement la qualité du dialogue (Dufresne, 2006a, p.60). Le moteur du dialogue dans ce secteur était le problème du détachement des travailleurs, qui exerçait une très importante pression sur les acteurs du secteur dans la mesure où il pouvait aboutir à une situation où différentes législations concurrentes s'appliqueraient dans un même pays. Après l'adoption d'une directive sur le sujet en 1996²¹, les partenaires sociaux signèrent une déclaration commune à propos de l'application de la directive en septembre 1997. Par la suite, le dialogue se poursuivit sur d'autres thèmes comme la santé et la sécurité au travail, l'emploi ou la formation, avec toujours un souci très pragmatique de choisir des sujets intéressant les deux partenaires sociaux, même si leur objectif en abordant ces sujets n'étaient pas les mêmes. Dans le cas du travail au noir, les syndicats souhaitent par exemple aboutir à une re-régulation tandis que les employeurs veulent réduire leurs charges. En ce qui concerne le détachement des travailleurs, l'objectif des syndicats était d'aboutir à une harmonisation des systèmes sociaux et celui des employeurs d'éviter une double taxation. Les employeurs continuent par ailleurs de rejeter toute discussion structurée sur certains sujets, en particulier les salaires, en estimant que ce sujet sera le dernier abordé au niveau européen et que les partenaires sociaux en sont encore pour l'instant au stade où ils apprennent à se connaître (Dufresne, 2006b, p.268-269).

Dans le secteur du textile et de l'habillement, l'intérêt commun des partenaires sociaux pour le dialogue s'expliquait par la menace que fait peser la concurrence des pays tiers sur les structures de production. La première table ronde sur ce sujet remonte à 1963. Les partenaires sociaux du secteur²² se sont engagés dans le dialogue au sein d'un groupe de travail informel à partir de février 1992. Les sujets abordés correspondent à ceux du dialogue social interprofessionnel entre la CES²³ et l'UNICE²⁴, dans les cas où les partenaires sociaux avaient le sentiment que des discussions sectorielles pouvaient apporter une valeur ajoutée au travail réalisé au niveau interprofessionnel (comme sur le thème de l'emploi, de la formation continue ou des politiques économiques et sectorielles). L'objectif général du groupe de travail informel était cependant uniquement de construire des liens de compréhension mutuels, Euratex (et en son sein les organisations nationales d'employeurs des pays nordiques) rejetant toute forme de dialogue qui pourrait aboutir à des régulations contraignantes ou à une interférence européenne dans la politique sociale nationale. En 2000, les partenaires sociaux du secteur signèrent un texte intitulé « *Sommet de Lisbonne : contribution des partenaires sociaux du secteur textile-habillement* ». Il semble cependant que les demandes sectorielles présentes dans ce document s'apparentent à un strict transfert des priorités de la Présidence portugaise de l'époque au niveau sectoriel et que, d'une manière plus générale, les similarités entre le discours du groupe de travail informel et celui de la Commission soient extrêmement marquées (Dufresne, 2006a, p.62).

²⁰ La Fédération de l'Industrie Européenne de la Construction (FIEC) et de la Fédération Européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois (FETBB).

²¹ Directive 96/71/CE du parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services du 21.1.1997.

²² La fédération syndicale européenne du textile de l'habillement et du cuir (FSE : THC) et Euratex (European Apparel and Textile Organisation).

²³ Confédération Européenne des syndicats, fondée en 1973.

²⁴ Union des Industries de la Communauté Européenne, fondée en 1958, rebaptisée Business Europe en 2007.

Au final, à la veille de la réforme du dialogue social de 1998, on peut observer l'existence d'une forme de dialogue social européen dans 23 secteurs, comités paritaires et groupes de travail informels confondus (voir tableau 1). L'un des objectifs de la réforme de 1998 consistera à introduire un cadre unifié pour tous les secteurs : le « Comité de dialogue social sectoriel » (CDSS). Mais avant de présenter les principales caractéristiques de cette réforme, il convient d'évoquer une autre modification d'importance du cadre juridique dans lequel se déroule le dialogue social sectoriel. L'intégration dans le Traité de Maastricht de l'accord signé en octobre 1991 – qui s'applique aussi bien au niveau interprofessionnel qu'au niveau sectoriel – offre en effet aux partenaires sociaux la possibilité, sous certaines conditions, de donner force de loi aux accords qu'ils décident de négocier au niveau communautaire.

Tableau 1
Les secteurs actifs au niveau européen avant
la réforme du dialogue social sectoriel de 1998

Comités paritaires		Groupes de travail informels
Charbon et acier (1952/1955)	Deuxième génération	Sucre (1969) Chaussure (1991) Hôtels, restaurants, cafés (1983) Commerce (1985 et 1987) Assurances (1987) Banques (1990) Construction (1992) Nettoyage (1992) Textile et habillement (1992) Sécurité privée (1993) Bois (1994) Électricité (1996) Coiffure (1998)
Première génération	Transport maritime (1987) Transport aérien (1990) Télécoms (1990) Postes (1994)	
Agriculture (1963/1974) Transport par route (1965) Navigation intérieure (1967/1980) Pêche (1968/1974) Chemins de fer (1972/1984)		

Source : (Dufresne, 2006a) et pour les secteurs des transports (Vauclare, 1994). Dans le cas des comités paritaires, lorsque deux dates sont indiquées, la première correspond à la création d'un comité consultatif ou d'un comité consultatif paritaire, ultérieurement transformé en comité paritaire (ou en « comité mixte » dans le cas du charbon et de l'acier).

1.2.3. Les dispositions du protocole social de Maastricht concernant le dialogue social et le développement des possibilités de négociation pour le dialogue social sectoriel

La signature le 31 octobre 1991 de l'accord sur le rôle des partenaires sociaux par la CES (Confédération Européenne des Syndicats,) l'UNICE (devenu depuis Business Europe) et le CEEP (Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général) marque une étape très importante de l'histoire du dialogue social européen interprofessionnel. Cet événement a cependant potentiellement des conséquences tout aussi importantes pour le dialogue social sectoriel. Les dispositions contenues dans cet accord, qui ont ensuite été intégrées au protocole sur la politique sociale, lui-même annexé au traité de Maastricht, s'appliquent tant au niveau interprofessionnel qu'au niveau sectoriel.

Ce texte prévoit que la Commission a l'obligation de consulter les partenaires sociaux préalablement à toute initiative dans le domaine de la politique sociale. Cette consultation se déroule en deux étapes (voir graphique 1) et peut déboucher, si les partenaires sociaux le souhaitent, sur l'ouverture d'une négociation d'une durée maximale limitée à 9 mois sur le sujet ayant fait l'objet de la consultation. Si cette négociation débouche sur la signature d'un accord, celui-ci peut être mis en œuvre soit selon les procédures propres aux partenaires sociaux et aux États membres, soit par une décision du Conseil sur proposition de la Commission. Les partenaires sociaux peuvent par ailleurs engager des négociations de leur propre initiative, indépendamment de toute sollicitation de la Commission²⁵.

Par la suite, la Commission a publié un premier texte (*Communication concernant l'application de l'Accord sur la politique sociale* (COM (93) 600 final), qui institutionnalise le processus de consultation et de négociation et définit les critères à remplir pour les organisations souhaitant être reconnues comme partenaire social au niveau européen. Ces organisations doivent :

- (1) être interprofessionnelles, sectorielles ou catégorielles et organisées au niveau européen ;
- (2) être composées d'organisations elles-mêmes reconnues comme faisant partie intégrante des structures des partenaires sociaux des États membres, avoir la capacité de négocier des accords et être, dans la mesure du possible, représentatives dans tous les États membres ;
- (3) disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation.

Ces dispositions ont permis la signature d'accords sur le congé parental (1995), sur le travail à temps partiel (1997), les CDD (1999), le télétravail (2002), le stress lié au travail (2004) et le harcèlement et la violence liée au travail (2007) au niveau interprofessionnel²⁶. Au niveau sectoriel, six accords ont été signés, dont quatre mis en œuvre par décision du Conseil (voir encadré n°5, page 36).

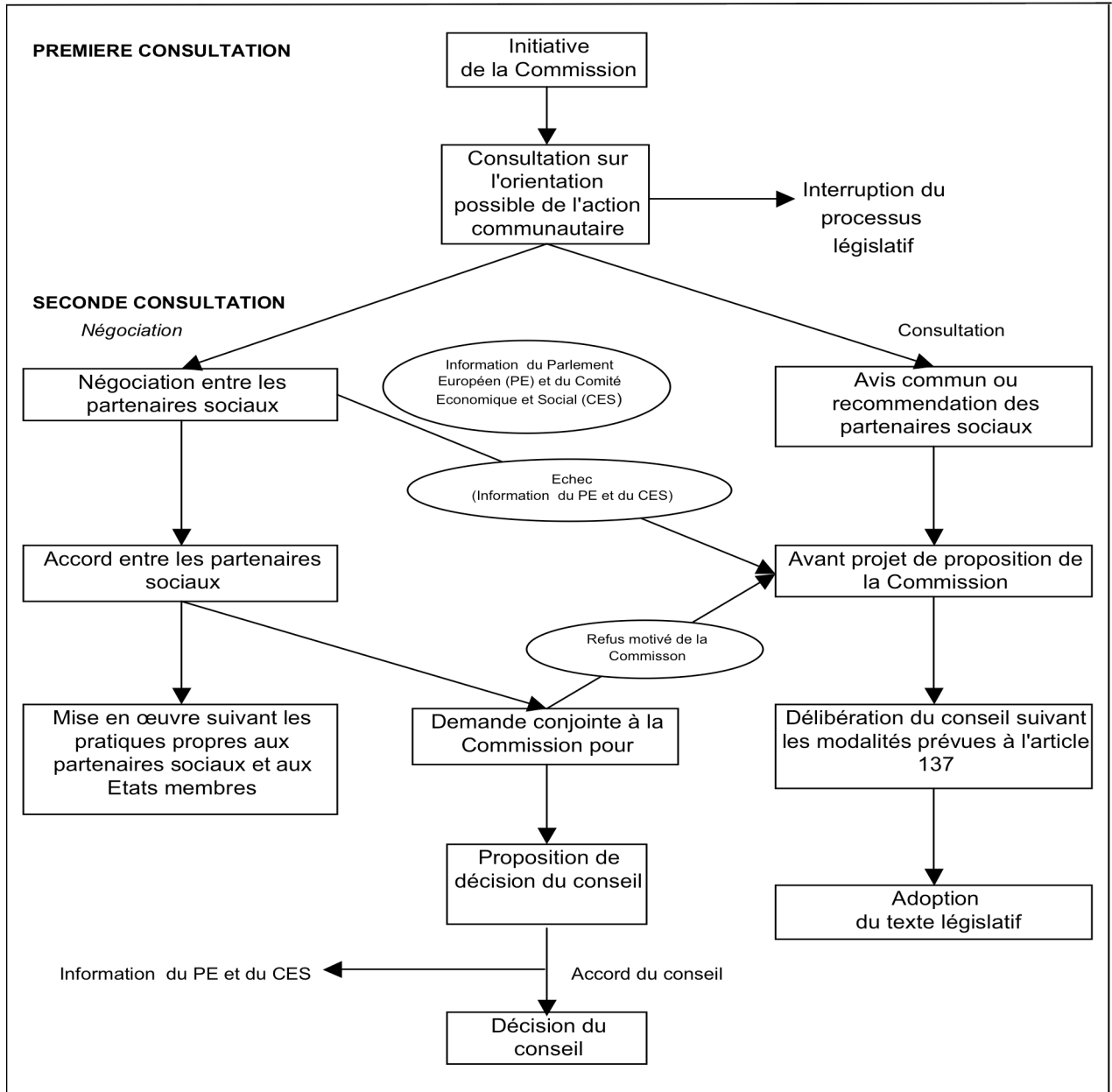
L'accord du 31 octobre 1991, négocié au niveau interprofessionnel, donne donc au final aux partenaires sociaux sectoriels un instrument leur permettant de mettre en place des régulations sociales à l'échelle communautaire. Elle marque par ailleurs un rapprochement des dynamiques du dialogue social interprofessionnel et du dialogue social sectoriel au niveau européen, qui étaient auparavant restées largement indépendantes. Cette tendance au rapprochement entre dialogue social interprofessionnel et dialogue sectoriel se poursuivra par la suite, dans un contexte où les autorités communautaires reconnaissent une importance croissante aux partenaires sociaux dans la gouvernance sociale de l'Union. On peut en effet soutenir que la réforme du dialogue social sectoriel de 1998 correspond à son institutionnalisation comme une extension du dialogue interprofessionnel (Pochet, Degryse, Dufresne, 2004).

²⁵ Le traité prévoit cependant que les accords conclus au niveau communautaire ne peuvent être mis en œuvre à la demande conjointe des parties signataires par une décision du Conseil sur proposition de la Commission que dans les matières relevant de l'article 137 (art.139), c'est à dire dans les domaines de la politique sociale où les institutions communautaires sont compétentes pour "[soutenir] et [compléter] l'action des États membres" (art. 137).

²⁶ Les trois premiers accords cités ayant été mis en œuvre par Décision du Conseil.

GRAPHIQUE 1

Les modalités de mise en œuvre de l'accord sur la politique sociale



D'après Berndt Keller, Bernd Sörries, "The new social dialogue : procedural structuring, first results and perspectives" in M. Terry, B. Towers (eds) Industrial relation journal, European Annual review 1997 (Oxford Blackwell), p.81

1.3. LA REFORME DU DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL DE 1998 : LA MISE EN PLACE D'UN CADRE INSTITUTIONNEL UNIFIE POUR LE DIALOGUE SOCIAL

En 1996, la Communication concernant « *le développement du dialogue social au niveau communautaire* »²⁷ lança un large processus de consultation auprès des partenaires sociaux qui aboutit à la rédaction de la Communication « *Adapter et promouvoir le dialogue social au niveau communautaire* »²⁸. Ce dernier texte marque une étape importante dans l'histoire des structures du dialogue social sectoriel puisqu'elle comprend une *décision concernant l'institution de Comités de dialogue sectoriel destinés à favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux, au niveau européen*²⁹.

Cette instance est destinée à se substituer aux anciennes structures dans lesquelles se déroulait jusqu'alors le dialogue sectoriel et à permettre ainsi un traitement harmonisé des différents secteurs. Le comité de dialogue social sectoriel est mis en place dans chacun des secteurs à la demande conjointe des partenaires sociaux par la Commission, qui apprécie la représentativité des partenaires sociaux au regard des critères définis en 1993. Les comités sont composés d'un maximum de 40 représentants³⁰ (en nombre égal pour chacune des deux parties). Ils sont présidés soit par l'un des représentants des partenaires sociaux, soit à leur demande par le représentant de la Commission qui, dans tous les cas, assure le secrétariat. Chaque comité doit adopter son règlement intérieur et son programme de travail. Il dispose au moins d'une réunion plénière par an et traite de questions plus spécifiques lors de réunions de secrétariat élargi ou de groupes de travail restreints.

Dans les secteurs d'activité pour lesquels ils sont institués, les comités sont systématiquement consultés sur les évolutions au niveau communautaire ayant une incidence sociale.

L'un des objectifs de cette réforme consistait à rationaliser l'organisation du dialogue social sectoriel par l'unification des structures de dialogue et la réduction du nombre des membres de chacun des comités (point 40 de la Communication de 1996) tout en cherchant à couvrir tous les secteurs stratégiques (point 36) et à améliorer la circulation de l'information et la coordination intersectorielle (points 34 et 40). Elle augmente d'autre part l'importance des organisations européennes de partenaires sociaux : chaque organisation a un nombre défini de sièges et compose sa délégation en fonction de procédures internes. Les membres du CDSS siègent désormais au comité en tant que représentants de leur organisation européenne³¹.

1.4. LE DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL APRES 1998

La mise en place de cette réforme conduit rapidement à la transformation des comités et groupes de travail informels existants en comités de dialogue social sectoriel (CDSS). En

²⁷ COM (96) 448 du 18 septembre 1996.

²⁸ COM (98) 322 du 20 mai 1998.

²⁹ Décision 98/500/CE du 20 mai 1998

³⁰ Aujourd'hui 54.

³¹ D'un point de vue formel, les membres des réunions plénières étaient auparavant nommés à titre individuel par le Conseil dans le cadre du comité de la CECA ou par la Commission pour deux autres types de comités.

outre, on a assisté depuis 1998 à la création de nouveaux comités : alors qu'un dialogue actif existait dans 23 secteurs avant 1998, on compte 36 comités de dialogue sectoriel en août 2008 ainsi que 2 comités en cours de constitution (voir tableau n°2).

On a donc assisté depuis dix ans à un développement du dialogue social sectoriel européen qui s'est étendu à de nouveaux secteurs. On peut cependant remarquer que la période qui s'ouvre avec l'institution des CDSS ne marque pas une rupture quantitative par rapport à la décennie précédente : si 13 comités ont été créés entre en 1998 et 2008, 14 nouveaux secteurs s'étaient impliqués dans le dialogue sectoriel au cours de la décennie précédente, soit dans le cadre d'un comité paritaire, soit par la création d'un groupe de travail informel.

Tableau n°2

Les comités de dialogue sectoriel : comités officiellement créés et demandes présentées (août 2008)

Secteurs	Travailleurs	Employeurs	Anciens Comités paritaires	Groupes de travail informels	Comités DSS
Acier	FEM (1971)	EUROFER(1976)	-	-	2006
Agriculture	EFFAT ³² (2000)	GEOPA/COPA (1958)	1964	-	1999
Ameublement	FETTB (1984)	UEA (1954), EFIC (2006)	-	-	2001
Assurances	UNI-Europa ³³ (2000)	CEA (1953), BIPAR (1937), ACME (1978)	-	1987	1999
Aviation civile	ETF ³⁴ (1999), ECA (1991)	ACI-Europe (1991), CANSO (1998), ERA (1980), IACA (1971), AEA (1973)	1990	-	2000
Audiovisuel	UNI-MEI (1999), FIA (1952), FIM, FEJ	EBU-UER (1950), FIAPF (1933), CEPI, AER, ACT	-	-	2004
Banques	UNI-Europa (2000)	FBE (1960), GECE (1963), GEBC (1970)	-	1990	1999
Bois	FETBB (1984)	CEI-Bois (1952)	-	1994	2000
Chaussure	FSE-THC (1964)	CEC (1959)	-	1982	1999
Chemins de fer	ETF ³⁸ (1999)	CER ³⁵ (2002) EIM (2002)	1972	-	1999
Collectivités territoriales	FSESP/EPSU (1978)	CCRE (1951)	-	1996	2004
Commerce	UNI-Europa (2000)	EuroCommerce (1993)	-	1985	1999
Construction	FETBB (1984)	FIEC (1905)	-	1992	1999
Construction navale	FEM (1971)	CESA (1965)	-	-	2003
Électricité	FSESP/EPSU (1978), EMCEF (1996)	Eurelectric (1999)	-	1996	2000
Football professionnel	FIFpro (1966)	EPFL	-	-	2008
Gaz	FSESP/ EPSU (1978) EMCEF (1996)	EUROGAS	-	-	2006
Hopitaux	FSESP/EPSU (1978)	HOSPEEM (2005)	-	-	2006

³² Précédemment EFA (1958).

³³ Précédemment EURO-FIET (1972) et ECF-IUF (1981).

³⁴ Précédemment CSTCE (1958) et FST (1993).

³⁵ Précédemment CCFE (date de création 1988).

Horeca/Tourisme	EFFAT (2000)	Hotrec (1992)	-	1983	1999
Industrie chimique	EMCEF (1996)	ECEG	-	-	2004
Industrie extractives	EMCEF (1996)	APEP (1983), Euracoal (1953), Euromines (1995), IMA Europe (1993)	1952	-	2002
Navigation intérieure	ETF ³⁸ (1999)	UENF (2001), OEB (1975)	1967	-	1999
Nettoyage industriel	UNI-Europa (2000)	FENI (1988)	-	1992	1999
Pêche maritime	ETF (1999)	Europêche/COGECA (1959)	1974	-	1999
Postes	UNI-Europa (2000)	PostEurop (1993)	1994	-	1999
Restauration collective	EFFAT (2000)	FERCO (1990)	-	-	2007
Sécurité privée	UNI-Europa (2000)	CoESS (1989)	-	1992	1999
Services aux personnes (coiffure)	UNI-Europa (2000)	EU Coiffure (1991)	-	1998	1999
Spectacle vivant	EAEA (1999)	Pearle (1991)	-	-	1999
Sucre	EFFAT (2000)	CEFS (1954)	-	1969	1999
Tannerie et cuir	FSE-THC (1964)	COTANCE (1957)	-	1999	2001
Télécommunications	Uni-Europa (2000)	ETNO (1991)	1990	-	1999
Textile-habillement	FSE-THC (1964)	Euratex (1995)	-	1992	1999
Transports maritimes	ETF ³⁸ (1999)	ECSA (1990)	1987	-	1999
Transports par routes	ETF ³⁸ (1999)	IRU (1948)	1965	-	2000
Travail intérimaire	UNI-Europa (2000)	EuroCIETT (1967)	-	-	1999
Demandes présentées					
Industrie automobile	FEM (1971)	CLEPA (1959)	-	-	-
Métaux non-ferreux	FEM (1971)	EUROMETAUX (1988) ³⁶	-	-	-

Source : (Pochet, 2005) actualisé à partir des pages « dialogue social » du site de la DG EMPL http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/index_fr.htm et des sites web des FSE et des FEBI.

1.5. LES SPECIFICITES DU DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL AU NIVEAU EUROPEEN

Au terme de cet historique, il semble possible de tirer un premier bilan des spécificités du dialogue social sectoriel au niveau européen, pour chercher à mieux comprendre la différence entre ce dialogue et les relations professionnelles au niveau national. Même si la période qui s'ouvre en 1998 est marquée par des évolutions importantes (voir 2.2), de nombreuses caractéristiques actuelles du dialogue sectoriel sont héritées de cette première période de son histoire.

Trois points méritent d'être soulignés : l'ambiguïté originelle sur la question du rôle du DSS, entre consultation et négociation, la place spécifique des partenaires sociaux au niveau communautaire et la place de la Commission dans le dialogue social.

³⁶ Précédemment « Comité de Liaison des Industries de Métaux Non Ferreux de la Communauté Économique Européenne » (1957)

1.5.1. L'ambiguïté originelle sur la question du rôle du DSS, entre consultation et négociation

Dans la conclusion de son chapitre historique, Anne Dufresne insiste sur le fait que le dialogue social européen sectoriel correspond à un ensemble « d'arènes de dialogue » (comités paritaires, groupes de travail informels puis comités de dialogue social sectoriel) et de fonctions (action conjointe, consultation et négociation), « arènes de dialogue » qui servent à impliquer les partenaires sociaux dans le processus décisionnel communautaire³⁷.

Les fonctions de consultation et d'action conjointe se sont mises en place dès le début de la construction européenne et traditionnellement la Commission considère la fonction de consultation comme le principe fondateur du dialogue social sectoriel. Si cette fonction accroît la légitimité des politiques sociales communautaires, elle permet aussi de diffuser des informations sur ces politiques dans les différentes associations nationales impliquées dans le dialogue social et de renforcer leur degré d'expertise. La négociation, quant à elle, n'a été considérée comme une des fonctions du dialogue social que plus tardivement. Sa première mention dans un traité, avant l'ajout du protocole social au traité de Maastricht, remonte à l'Acte Unique européen de 1987 (Degimbe, 1991)³⁸.

Historiquement, même si ce point n'est jamais souligné dans les documents émanant de la Commission européenne, les activités de l'immense majorité des comités de dialogue sectoriel se limitent à la fonction de consultation. Lorsque des négociations ont lieu, dans la plupart des cas elles se déroulent dans le cadre d'un tel processus. Anne Dufresne en conclut qu'« *au final [...] le potentiel de négociation autonome est largement éclipsé par la réalité d'une consultation sur les politiques communautaires, essentiellement mais pas exclusivement dans le domaine social* ». De même, Antoine Lyon-Caen considère en 1997 qu'on ne saurait parler à propos du dialogue social européen d'autonomie collective : il y a avant tout « *intégration des acteurs sociaux dans la gestion publique communautaire* » (Lyon-Caen, 1997).

Il convient néanmoins de ne pas établir *a priori* de hiérarchie implicite entre des activités autonomes de négociation et les activités des partenaires sociaux liées à un processus de consultation. Il semble en effet que le dialogue social européen soit un lieu d'expérimentation de nouvelles formes d'association des partenaires sociaux à l'élaboration de régulations sociales.

1.5.2. Une place spécifique des partenaires sociaux au niveau communautaire

L'intégration dans le Traité instituant la CEE de l'accord signé par la CES, l'UNICE et le CEEP le 31 octobre 1991 marque un accroissement très important du champ d'action potentiel des partenaires sociaux au niveau communautaire. D'un point de vue juridique, ces dispositions correspondent à une innovation majeure, car elles constituent une « *entorse à l'interprétation traditionnelle du principe démocratique, selon laquelle la souveraineté*

³⁷ “A simplified definition of the sectoral social dialogue might be that it is a set of “frameworks” (joint committees, informal working parties and then SSDCs) and functions (joint action, consultation and negotiation) serving to involve the social partners in the European decision-making” (Dufresne, 2006a, p71).

³⁸ Son article 118B précise en effet 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 ».

nationale est une et ne peut s'exprimer que par l'entremise des représentants élus de la nation » (Supiot, 2003). Dans l'élaboration de ces accords, la représentation cumulée suffisante des groupes d'intérêt se substitue en effet à la représentativité électorale des députés européens.

Cette innovation au niveau communautaire s'inscrit dans une tendance générale de transformation des sources du droit³⁹ pouvant se caractériser comme une volonté de dépasser l'opposition traditionnelle entre autonomie et hétéronomie. Au lieu de « *soumettre les relations de travail à des règles imposées de l'extérieur ou bien de s'en remettre, au contraire, au libre jeu du rapport de force entre employeurs et salariés, on s'efforce d'associer les uns et les autres à la définition et à la mise en œuvre des règles nécessaires au bon fonctionnement du marché du travail* ». On voit ainsi s'estomper la distinction entre la loi et le contrat, entre la délibération (i.e. la recherche de l'intérêt général) et la négociation (i.e. la transaction entre des intérêts particuliers), pour laisser la place à la séparation de l'énoncé des principes (domaine réservé du législateur) et des procédures de mise en œuvre de ces principes ou de création de droits nouveaux. Pour Supiot, cette évolution est symptomatique d'un mouvement d'érosion de la souveraineté des États-nations qui a « *un parfum d'Ancien Régime* », dans la mesure où la « *représentation équilibrée des différents corps sociaux [reprend] le pas sur la loi du nombre comme mode d'expression de la volonté des peuples* ». En l'absence de Nation européenne, elle s'est logiquement exprimée d'une manière particulièrement nette en droit communautaire.

D'un point de vue juridique, l'importance de la création des « accords légiférants » des articles 138 et 139 du Traité ne préjuge cependant pas de la manière dont ce dispositif peut être mobilisé par les partenaires sociaux pour mettre en place des régulations sociales transnationales. Or sa valorisation dans le discours communautaire conduit à donner aux acteurs sociaux la responsabilité de dégager des consensus qui pourraient servir de support aux propositions de la Commission, ce qui renvoie au problème de la place très particulière qu'occupe celle-ci dans le dialogue social européen.

1.5.3. La place de la Commission

A la différence du sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi ou du dialogue macroéconomique, le dialogue social sectoriel constitue pour la Commission Européenne, avec le dialogue social interprofessionnel, l'une des deux formes de dialogue social bipartite⁴⁰.

Cependant, la place de la Commission⁴¹ dans les rencontres entre partenaires sociaux sectoriels au niveau européen a toujours été très particulière. Les comités consultatifs

³⁹ On trouve par exemple en France une manifestation de cette transformation dans la « position commune sur les voies et les moyens de l'approfondissement de la négociation collective » de 2001. Les partenaires sociaux y réclament une consécration constitutionnelle de leurs attributions normatives face à celles du législateur. Ils y opèrent une distinction entre le domaine réservé du législateur (la fixation des principes généraux applicables aux rapports entre salariés et employeurs dans leurs vies professionnelles), le domaine partagé du législatif et du réglementaire, d'une part et des interlocuteurs sociaux, de l'autre (à qui incomberait, notamment, l'application des principes généraux fixés par la loi ou la transposition des directives communautaires) et le domaine propre des interlocuteurs sociaux (l'amélioration des dispositions d'ordre public social et la création de droits nouveaux).

⁴⁰ Voir par exemple : http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/bipartite_fr.htm

⁴¹ Ou, dans le cas du comité consultatif de la CECA, de la Haute Autorité.

paritaires, ancêtres des actuels CDSS, correspondaient à une forme de dialogue social tripartite. On a ensuite assisté à un mouvement très progressif tendant à donner une réelle autonomie aux partenaires sociaux sectoriels, à l'instar du niveau interprofessionnel⁴². La Commission Européenne insiste, dans de nombreuses communications récentes, sur l'importance de l'autonomie des partenaires sociaux (voir encadré n°3). Tous les acteurs du dialogue semblent s'accorder sur ce point.

⁴² Les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel ont quant à eux à adopté leur propre « programme de travail » pour affirmer leur autonomie vis-à-vis des institutions européennes à partir de 2002 (sur ce point, voir par exemple Degryse, 2006)

Encadré n°3

Les Communications de la Commission de 2002 et de 2004 sur le dialogue social

L'Agenda pour la politique sociale présenté en 2000 (COM(2000) 379 du 30 juin 2000) précisait que « *le Dialogue social [doit contribuer] à tous les niveaux et de manière efficace au relèvement des défis identifiés [et] promouvoir la compétitivité et la solidarité, ainsi que l'équilibre entre la flexibilité et la sécurité* ». Dans ses communications ultérieures sur le dialogue social, la Commission souligne son importance dans le cadre de la stratégie mise en place au Conseil européen de Lisbonne qui vise à faire de l'Union européenne l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale.

La Communication de 2002 intitulée *Le Dialogue social, force de modernisation et de changement* (COM (2002) 341 du 26 juin 2002) souligne que le dialogue social devient « *un élément de la gouvernance démocratique et de la modernisation économique et sociale, dont la stratégie de Lisbonne constitue l'agenda pour la décennie en cours* ». Elle souligne par ailleurs que le dialogue social sectoriel est un « *niveau pertinent de discussion sur de très nombreuses questions liées notamment à l'emploi, aux conditions de travail, à la formation professionnelle, aux mutations industrielles, à la société de la connaissance, à l'évolution démographique, à l'élargissement et à la globalisation* ». Dans cette perspective, la Commission souhaite :

- o poursuivre sa perspective de création de nouveaux comités ;
- o encourager les regroupements ou coopérations nécessaires entre secteurs ;
- o orienter l'activité des comités de dialogue social sectoriel vers les seules activités de dialogue et de négociation ;
- o soutenir en priorité les comités dont les travaux aboutissent à des résultats concrets en relation avec la stratégie de Lisbonne.

La Communication de 2004 *Partenariat pour le changement dans une Europe élargie – Renforcer la contribution du dialogue social européen* (COM (2004) 557 du 12 août 2004) rappelle le rôle du dialogue social dans la stratégie de Lisbonne et souligne son importance dans l'établissement de partenariats pour le changement. Elle insiste également sur les implications de l'élargissement et sur l'importance pour le dialogue social de trois domaines : l'amélioration de la capacité d'adaptation de la main-d'œuvre, l'investissement dans le capital humain et la qualité de l'emploi, et l'augmentation nombre d'actifs sur le marché du travail. L'objectif de cette communication consiste à « *promouvoir la prise de conscience et la compréhension des résultats du dialogue social européen, [à] améliorer leur impact et [à] encourager la poursuite de ces développements sur la base d'une interaction efficace entre différents niveaux de relations industrielles* ».

La Commission souligne que le dialogue social a connu une évolution vers davantage d'autonomie et constate « *l'adoption de plus en plus fréquente par les partenaires sociaux de textes de "nouvelle génération", par lesquels ils prennent certains engagements ou formulent des recommandations à leurs membres nationaux et cherchent à appliquer le contenu du texte au niveau national* ». Elle insiste sur la nécessité de développer des synergies avec le dialogue social national et entre les niveaux interprofessionnel, sectoriel et d'entreprise. Elle incite enfin les partenaires sociaux à rendre leurs textes plus transparents pour les acteurs extérieurs au dialogue et propose à cette fin une typologie des résultats du dialogue social.

Christophe Degryse souligne cependant toute l'ambiguïté de cette revendication d'autonomie des partenaires sociaux dans le cadre du dialogue interprofessionnel. Elle n'est en effet pas fondée sur le même raisonnement du côté des employeurs et des syndicats. Les premiers espèrent que l'autonomie permettra d'éviter les pressions de la part des institutions communautaires et toute menace de législation, tandis que les seconds espèrent que l'autonomie leur permettra d'aborder de nouveaux sujets de négociation, indépendamment de l'agenda communautaire, tout en bénéficiant toujours du soutien de la Commission européenne pour équilibrer le rapport de force avec le patronat lors des négociations (Degryse, 2006).

Les fonctionnaires en charge du dialogue social sectoriel sont tout à fait conscients de l'importance du rôle de l'exécutif communautaire dans la dynamique du dialogue social :

« Désolé, mais est-ce que tu crois qu'au niveau national, il y a un fonctionnaire qui s'occupe d'organiser toutes les réunions du dialogue social. Ça, c'est le principe d'autonomie des partenaires sociaux, ils doivent se reconnaître mutuellement, décider d'un ordre du jour, sélectionner les thèmes... je sais que la main de la Commission doit être là, autrement ça ne bouge pas. Mais quand même, l'idéal, c'est qu'ils soient complètement autonomes. Mais on est encore loin de là. J'ai des collègues qui disent : "le dialogue social européen, c'est encore un bébé. Il faut le soigner comme un bébé. [Les partenaires sociaux] ne sont pas encore matures". Évidemment il y a de grandes différences entre secteurs, mais c'est une bonne image. »⁴³

On a cependant assisté, depuis la date de cet entretien, à d'importantes évolutions du dialogue social sectoriel. Peut-on désormais considérer que les partenaires sociaux sectoriels, ou du moins certains d'entre eux, sont suffisamment autonomes pour poser les bases d'un niveau européen de relations professionnelles ? Pour apporter des éléments de réponse à cette question, il convient d'esquisser un bilan du travail réalisé par les partenaires sociaux dans le nouveau cadre des comités de dialogue social sectoriel (CDSS) depuis 1998. Nous donnerons tout d'abord des éléments sur la dynamique globale du dialogue social à travers l'analyse des textes produits par les partenaires sociaux (2). Nous fournirons ensuite des éléments d'approfondissement à partir d'une analyse plus détaillée des différentes dynamiques sectorielles (3).

2. ANALYSE DES TEXTES ELABORES DANS LE CADRE DES COMITES DE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL

Après une présentation des principales classifications des textes du dialogue social sectoriel existants à ce jour (2.1), cette partie rend compte de l'analyse globale de la dynamique du dialogue social sectoriel réalisée par P. Pochet de l'étude des thèmes, des types et des destinataires des textes signés par les partenaires sociaux sectoriels (2.2).

2.1. LA QUESTION DE LA CLASSIFICATION DES TEXTES

Une partie très importante de l'activité des partenaires sociaux jusqu'à la fin des années 90 a été consacrée, on l'a vu, à réagir aux orientations des politiques communautaires

⁴³ Entretien avec un responsable de la DG EMPL en charge de comités de dialogue social sectoriel, 2001.

affectant leur secteur. Dans sa communication de 2002 sur le dialogue social⁴⁴, la Commission remarque cependant que les partenaires sociaux se sont de plus en plus souvent engagés, au cours des dernières années, dans la discussion et l'adoption de textes dits « *de nouvelle génération* » (charte, codes, accords) et « *d'instruments concrets de formation ou d'appui* ». Elle y insiste pour la première fois sur la nécessité pour les partenaires sociaux de clarifier les termes utilisés pour qualifier leurs contributions et de réserver le terme "d'accord" aux textes mis en œuvre selon les procédures prévues à l'article 139.2 du traité.

Ce souci de pousser les partenaires sociaux à préciser leur terminologie débouchera en 2004 sur l'élaboration d'une « *typologie des résultats du dialogue social européen* » dans la communication suivante portant sur le dialogue social (2.1.1). Dans le même temps cependant, l'Observatoire Social Européen mettait au point sa propre typologie, qui sera réutilisée dans les études ultérieures menées par l'équipe de l'OSE sur le dialogue sectoriel (2.1.2). Nous présenterons enfin d'autres propositions de typologie élaborées cette fois par des juristes (2.1.3).

2.1.1. La « typologie des résultats du dialogue social européen » de la Commission Européenne

Dans sa communication de 2004⁴⁵, la Commission Européenne considère qu'il « *y a eu une évolution qualitative du dialogue social européen dans le sens d'une plus grande autonomie* ». Elle se traduit notamment par « *l'adoption croissante de textes de "nouvelle génération", qui sont caractérisés par le fait que les partenaires sociaux européens font des recommandations à leurs membres et qu'ils s'engagent à en suivre l'évolution au niveau national* ». Mais « *malgré les réalisations du dialogue social européen jusqu'à présent, son impact pourrait être amélioré dans certains domaines. En particulier, la signification et le statut des textes des partenaires sociaux européens ne sont pas toujours faciles à comprendre pour les personnes qui ne sont pas directement associés à leur dialogue, en partie à cause de la diversité des titres et des formats utilisés, mais aussi de l'utilisation libre de la terminologie* ».

En conséquence, la Commission propose en annexe 2 de la Communication une typologie « *en vue d'aider à comprendre les différents instruments du dialogue social et d'aider les partenaires sociaux à en améliorer la transparence* ». Elle les invite « *à s' [en] inspirer [...] lors de la rédaction de leurs textes à l'avenir* ». Cette typologie définit cinq grandes catégories⁴⁶ :

- **Accords mis en œuvre conformément à l'article 139, paragraphe 2** : appartiennent à cette catégorie les textes établissant des normes minimales et supposant la mise en œuvre de certains engagements à une date limite, qu'ils soient mis en œuvre par décision du Conseil ou conformément aux procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux États membres (art. 139 TCE).

⁴⁴ COM(2002) 341 final, *Le dialogue social européen, force de modernisation et de changement* du 26.6.2002.

⁴⁵ COM (2004) 557 final du 12.08.2004 p.14.

⁴⁶ La typologie de la Communication de 2004 définissait quatre grandes catégories, avec chacune des sous catégories. La Commission en proposera par la suite une version révisée qui ajoute une cinquième et dernière catégorie de textes aux quatre précédentes, les « rapports de suivi ». La dernière version de cette typologie est consultable à l'adresse : http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/typology_fr.htm.

- **Textes basés sur les processus** : ces textes sont mis en œuvre d'une façon plus progressive et sont davantage orientés sur les processus que les accords. Ils comprennent des recommandations aux membres nationaux des organisations européennes des partenaires sociaux pour le suivi et l'évaluation régulière des progrès réalisés, afin de leur garantir un impact réel. La Commission considère qu'ils peuvent notamment être utiles dans des domaines où la législation au niveau européen ne serait pas la solution la plus appropriée.

Cette catégorie se subdivise en : « **cadres d'action** » (définitions de priorités politiques que les partenaires sociaux nationaux s'engagent à respecter), « **lignes directrices et codes de conduite** » (destinés à servir de principes ou de normes européennes minimales à mettre en œuvre au niveau national ou au niveau de l'entreprise) et « **orientations politiques** » (textes dans lesquels les partenaires sociaux adoptent une approche volontariste de la promotion de certaines politiques pour leurs membres).

- **Avis conjoints et instruments** : Ces textes et instruments contribuent à l'échange d'informations, soit des partenaires sociaux vers les institutions européennes et/ou les pouvoirs publics nationaux, soit pour présenter les implications des politiques de l'UE aux membres nationaux. Ils n'impliquent pas de dispositions en matière de mise en œuvre ou de suivi. La Commission distingue les **avis conjoints** (destinés aux institutions européennes et/ou aux autorités publiques nationales), les **déclarations** (adressées aux partenaires sociaux eux-mêmes et portant sur leurs travaux et activités futures) et les **instruments** (guides, manuels...).
- **Textes procéduraux** : Cette dernière catégorie comprend des textes qui s'efforcent de fixer des règles pour le dialogue bipartite entre les parties, en l'occurrence les textes déterminant les règles de procédure des comités de dialogue social sectoriel.
- **Rapports de suivi** : cette catégorie comprend les rapports rédigés conjointement par les partenaires sociaux sur la mise en œuvre et le suivi donné à leurs textes de nouvelle génération.

2.1.2. La classification de l'Observatoire Social Européen

Cette classification, présentée pour la première fois dans le rapport réalisé en 2004 pour la Commission Européenne (OSE, 2004)⁴⁷, comprend 6 catégories principales (a). Même si elle présente de nombreux points communs avec la typologie de la Commission, elle s'en différencie sur un certain nombre (b).

a) Présentation : cette classification s'organise autour d'une opposition principale entre les « engagements réciproques » (accords, recommandations, déclarations, outils) principalement destinés aux partenaires sociaux eux-mêmes et non à la Commission et les « positions communes », textes conjoints principalement destinés aux institutions européennes. Les catégories distinguées sont les suivantes :

⁴⁷ La présentation qui suit s'appuie également sur certaines précisions apportées dans (Pochet, 2006a).

- **Les accords** correspondent aux accords négociés entre les partenaires sociaux européens selon l'article 139. Ils sont destinés aux organisations nationales avec un suivi qui définit précisément les modalités et la date limite de leur mise en œuvre. Les accords peuvent être transformés en directives – comme dans le cas du temps de travail – ou non – comme dans le cas du télétravail.
- **Les recommandations** sont des textes adoptés entre les partenaires sociaux européens, destinés aux organisations nationales et pour lesquels une procédure de suivi et d'évaluation est déterminée au plan national et européen. On estime qu'il y a suivi si sont inscrites dans le texte du document conjoint des procédures (plus ou moins précises) de mise en œuvre au niveau national et d'évaluation de ce suivi à un moment déterminé au niveau européen. Il s'agit donc ici d'une définition de nature procédurale. A la différence du suivi, la mise en œuvre recouvre les aspects substantiels. Les recommandations comprennent deux sous-catégories, les « **Codes de conduite** » et les « **Cadres d'action** ».
- **Les déclarations** correspondent à des « déclarations d'intention » définies entre les partenaires sociaux européens, destinées aux organisations nationales ou à eux-mêmes, et pour lesquelles aucune procédure explicite de suivi n'est prévue ou lorsque cette procédure est imprécise.
- **Les outils** (de formation et d'action) correspondent à des études (uniquement les études réalisées par les partenaires sociaux de manière paritaire et non par des consultants européens et/ou nationaux), à des manuels, à des glossaires ou à des banques de données.
- **Les règlements intérieurs** sont des accords de reconnaissance entre les partenaires sociaux. Ils comprennent une série de règles explicites de fonctionnement ainsi que, le plus souvent, les thèmes à aborder et la manière de le faire (consultations, textes conjoints, négociations).
- **Les positions communes** sont des textes destinés aux institutions européennes. Ils peuvent être rédigés dans des circonstances très variées. Dans certains cas, leur objectif est très clair, mais dans d'autres il est difficile à appréhender, du fait du grand nombre de sujets abordés.

b) Comparaison avec la typologie de la Commission Européenne : on peut mentionner deux différences entre cette classification et la typologie de la Commission européenne⁴⁸ :

- La catégorie « *Recommandations* » correspond à la catégorie « *Textes basés sur les processus* » définie par la Commission Européenne. La sous-catégorie « Orientations politiques » se confond dans l'analyse de l'OSE avec les « Cadres d'action ».
- Les catégories « *Positions communes* » et « *Déclarations* » correspondent à la catégorie « *Avis conjoints et instruments* » définie par la Commission. Le choix de l'équipe de l'Observatoire s'explique par sa volonté de distinguer les textes adressés aux institutions européennes (les Positions communes) des textes adressés aux partenaires sociaux eux-mêmes, nationaux ou européens (les Déclarations).

2.1.3. Typologies élaborées par des juristes

Outre les typologies déjà décrites, on peut mentionner certaines typologies élaborées par des juristes. Elles présentent l'intérêt de classer les textes issus du dialogue social

⁴⁸ Elles sont explicitées dans les notes 3 et 4 p. 7-8 du rapport de 2004.

européen en fonction de leur portée normative et du degré de contrainte ou d'engagement assumé par les parties signataires et leurs destinataires et non du type de destinataires de ces textes conjoints. S. Laulom et C. Vigneau distinguent ainsi trois catégories d'actes issus du dialogue social européen, allant du degré de contrainte et d'engagement le moins fort au degré le plus fort⁴⁹ :

- Les **actes déclaratifs** ont pour objet d'affirmer la position des interlocuteurs sociaux sur une question (avis communs et positions communes)
- Les **actes recommandatoires** ont pour objet de formuler des recommandations (lignes directrices et codes de conduite)
- Les **actes obligatoires** visent les textes conçus comme des actes prescriptifs, c'est-à-dire dont les règles sont destinées à lier leurs destinataires (accords et accords-cadres).

Cette typologie a servi de base à V. Collard pour l'élaboration d'une autre proposition de typologie, qui s'appuie sur une étude des rapprochements possibles entre les textes conjoints produits par les partenaires sociaux sectoriels et les institutions juridiques existantes ainsi que sur une analyse des origines possibles des différentes terminologies utilisées par les partenaires sociaux européens (voir encadré n°4).

⁴⁹ (Laulom et Vigneau, 2005), cité dans (Collard, 2005).

Encadré n°4

Typologie des instruments du dialogue social sectoriel (Collard, 2005)

Dans la première partie de son mémoire de DEA portant sur le dialogue social européen sectoriel, V. Collard propose – après une étude des rapprochements possibles entre les « instruments » du dialogue social européen et plusieurs institutions juridiques connues – un « *essai de définition d'une typologie des instruments du dialogue social européen* » organisé en quatre catégories principales, inspirée de la typologie proposée par (Laulom et Vigneaud, 2005)

1^{ère} catégorie : les instruments contraignants ou à portée obligatoire

Cette catégorie vise les **accords européens** négociés entre les partenaires sociaux européens sur la base de l'article 139 du traité. Cette première catégorie comprend les **accords mis en œuvre par décision du Conseil** (dont le suivi est donc assuré par la Commission, les États membres assumant la responsabilité de la mise en œuvre) et les **accords autonomes** mis en œuvre selon les procédures et les pratiques propres aux partenaires sociaux et aux États membres (dont la mise en œuvre et le suivi sont assurés par les partenaires sociaux).

D'un point de vue juridique, ces accords « *produisent en principe des effets contraignants pour les parties signataires, sauf volonté contraire de leurs auteurs, auquel cas ils ne formalisent que des engagements moraux qui peuvent toutefois s'imposer sur le plan de l'honneur ou de la bonne foi*⁵⁰. Il pourrait être admis que les accords lient également leurs destinataires, bien que cette question soit controversée »

2^{ème} catégorie : les instruments à portée recommandatoire

Sont inclus dans cette catégorie les textes adoptés par les partenaires sociaux qui comportent des recommandations destinées soit à eux-mêmes, soit aux organisations nationales, soit encore à des tiers. Ils ont pour particularité de comprendre des recommandations pour le suivi et l'évaluation des progrès réalisés pour atteindre les objectifs. Cette catégorie se divise en deux sous-catégories, les **lignes directrices** (recommandations destinées le plus souvent aux membres nationaux sous la forme de « lignes de conduite ») et les **Codes de conduite** (destinés aux partenaires sociaux, aux entreprises et à leurs sous-traitants, situés dans ou hors de l'UE. Ces instruments visent le plus souvent à promouvoir la mise en œuvre de normes internationales, comme les conventions de l'OIT).

D'un point de vue juridique, ces instruments n'ont pas de force obligatoire : ils ne lient pas à proprement parler les parties signataires et n'entraînent aucune obligation pour les destinataires. Il s'agit d'incitations à adopter, sur une base volontaire, des comportements ou des lignes de conduite susceptibles de satisfaire aux objectifs fixés. La prévision d'une procédure de suivi et d'évaluation peut contribuer à faire naître un sentiment d'obligation sous la forme d'une contrainte psychologique (jugement par les pairs, sur le modèle de la Méthode Ouverte de Coordination). Ces instruments peuvent par ailleurs contribuer à l'adoption ultérieure d'un accord contraignant.

3^{ème} catégorie : les instruments à portée déclaratoire

Cette catégorie vise les textes exprimant une position des partenaires sociaux européens sur un problème précis ou manifestant leurs intentions pour l'avenir qui sont destinés soit aux institutions européennes (sous catégorie « **positions communes ou avis conjoints** »), soit aux partenaires sociaux européens ou aux organisations nationales (« **déclarations** »). Ils ne prévoient généralement aucune procédure de suivi.

D'un point de vue juridique, ces textes n'entraînent en principe aucun effet contraignant. On pourrait toutefois admettre qu'ils entraînent certains effets juridiques par application de la bonne foi s'ils formalisent en réalité un engagement des partenaires sociaux (assimilable à un acte unilatéral). L'intention des parties est ce point de vue déterminante (en particulier en ce qui concerne les tiers, qui ne peuvent avoir d'obligation que s'ils ont donné, soit expressément soit tacitement, leur consentement).

4^{ème} catégorie : outils visant à l'échange d'informations

Cette catégorie inclut tous les types d'instruments ayant pour but d'organiser un échange d'informations entre les partenaires sociaux européens ou entre ces derniers et les partenaires sociaux nationaux (études, manuels, glossaires, banques de données, séminaires...). Il s'agit d'outils de gestion du dialogue social sectoriel qui peuvent avoir pour fonction de faciliter par la suite l'élaboration d'instruments relevant des autres catégories.

⁵⁰ D'après Valérie Collard, certains engagements conjoints des partenaires sociaux qui sont dépourvus de toute intention de leurs auteurs de se lier juridiquement se rapprochent des « *gentlemen's agreements* ». Ces derniers

2.2. ANALYSE DES TEXTES DU DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL

L'analyse d'ensemble du dialogue social sectoriel présentée dans cette section correspond à une synthèse de différents travaux publiés par Philippe Pochet sur cette question⁵¹. Cette approche, qui porte sur le nombre de textes signés, leurs thèmes, leurs types et leurs destinataires, permet d'analyser la dynamique d'ensemble du dialogue sectoriel, et notamment de faire un bilan des effets de la réforme de 1998 sur le dialogue social sectoriel.

2.2.1. Nombre de textes signés

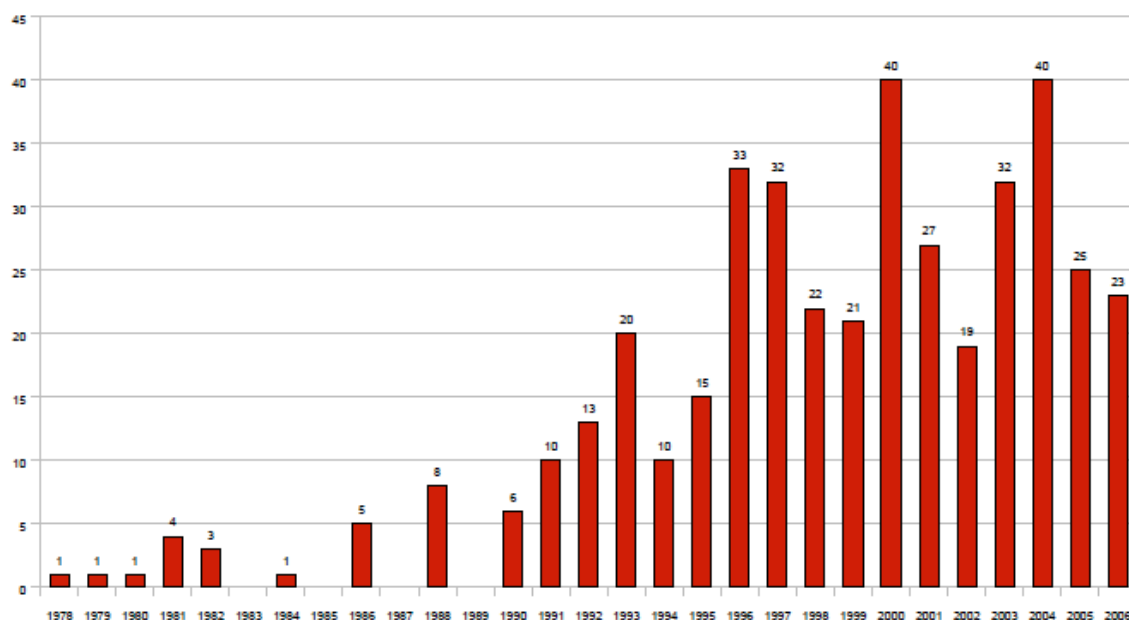
Si on adopte une perspective quantitative globale, on constate que le nombre de textes signés par les partenaires sociaux a connu une importante augmentation depuis le milieu des années 90 (graphique n°2). À partir de 1996, même si la production des partenaires sociaux est assez irrégulière d'une année sur l'autre (de 19 textes en 2002 à 40 textes en 2004), elle s'est maintenue à un niveau élevé avec plus de 28 textes signés par an en moyenne sur la période 1996-2006. Ce premier constat global doit cependant être interprété avec prudence.

se définissent en droit international public comme des accords entre dirigeants politiques ne liant pas les États représentés sur le plan du droit, mais dont le respect s'impose à leurs signataires comme une question d'honneur ou de bonne foi. Cette notion aurait par ailleurs parfois été retenue en droit national pour qualifier les accords collectifs, notamment au Royaume-Uni où ces accords n'acquièrent de force obligatoire que par leur incorporation dans les contrats de travail. « Le rapprochement semble pertinent au point que l'on peut se demander si la conception actuelle de la convention collective européenne ne serait pas celle du *gentleman agreement*. On pourrait dès lors émettre l'hypothèse selon laquelle le modèle actuel de la convention collective européenne serait celui de la convention collective anglaise » (Collard, 2005, p. 37-38).

⁵¹ Nous nous appuyons en particulier sur « *A quantitative analysis* » in (Dufresne, Degryse, Pochet, 2006), qui distingue la période antérieure à 1998 de celle qui s'étend à partir de cette date et sur l'article « *European Social Dialogue – an empty shell or a tool for social embedding ?* » publié in (Jacobi, Jespen, Keller et Weiss, 2007), qui porte sur les évolutions récentes du dialogue social sectoriel en opposant les périodes 1997-2001 et 2002-2006. Ces analyses ont été réalisées à partir de la base de données des textes produits par les comités sectoriels constituée par l'Observatoire Social Européen. Elle est qualifiée de quantitative car elle ne comprend pas d'analyse détaillée (qualitative) du contenu des textes.

Graphique n°2

Nombre de documents signés par an (1978-2006)



Source : (Pochet, 2006a et 2007)

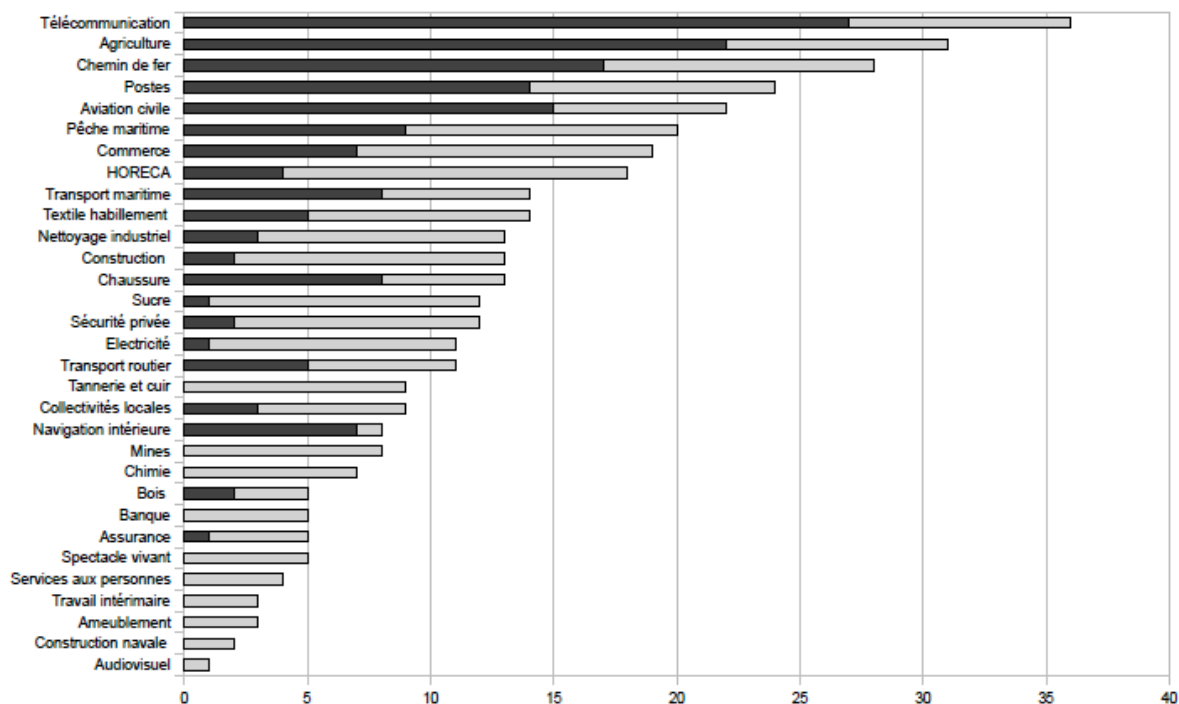
On peut tout d'abord remarquer que la réforme du dialogue social de 1998 ne semble pas avoir modifié le nombre de textes produits annuellement par les partenaires sociaux sectoriels : alors qu'ils avaient signé respectivement 33 et 32 textes en 1996 et 1997, ils en ont signé seulement près de 28, en moyenne, au cours des huit années qui ont suivi. Le nombre total de textes signés en 2005 et 2006 est, par ailleurs, particulièrement faible, surtout si l'on tient compte de l'augmentation du nombre de secteurs impliqués dans le dialogue social sectoriel.

Le graphique n°3 présente le nombre de textes signés secteur par secteur entre 1978 et 2005 et permet de comparer la dynamique du dialogue social avant et après la réforme de 1998. On constate que les différences entre secteurs sont très marquées, cinq d'entre eux (les télécommunications, l'agriculture, les chemins de fer, les postes et l'aviation civile) représentent plus du tiers des textes signés jusqu'en 2005, avec plus de 20 textes chacun. On observe aussi que des secteurs très prolifiques avant 1998 le sont nettement moins après. Après 1998, les secteurs Horeca, Commerce, pêche, maritime, construction et sucre sont ceux qui produisent le plus grand nombre de textes.

Graphique n°3

Nombre de documents par secteurs 1978-2005 (385 documents)

1978-1997 : 163 documents (gris foncé) 1998-2005 : 222 documents (gris clair)



Source : (Pochet, 2006a)

Note : Les graphiques présentés dans ce document de travail, extraits des articles publiés par P. Pochet, permettent respectivement de comparer la période antérieure et la période postérieure à la réforme de 1998 (graphiques n°3, n°5 et n°7) et d'analyser en détail la période postérieure à cette réforme, tout en dégagant deux périodes d'égale durée (graphiques n°4, n°6 et n°8). La base de données de l'OSE n'étant pas publique, il ne nous a pas été possible d'actualiser ces données ou de les synthétiser en une seule série de graphiques.

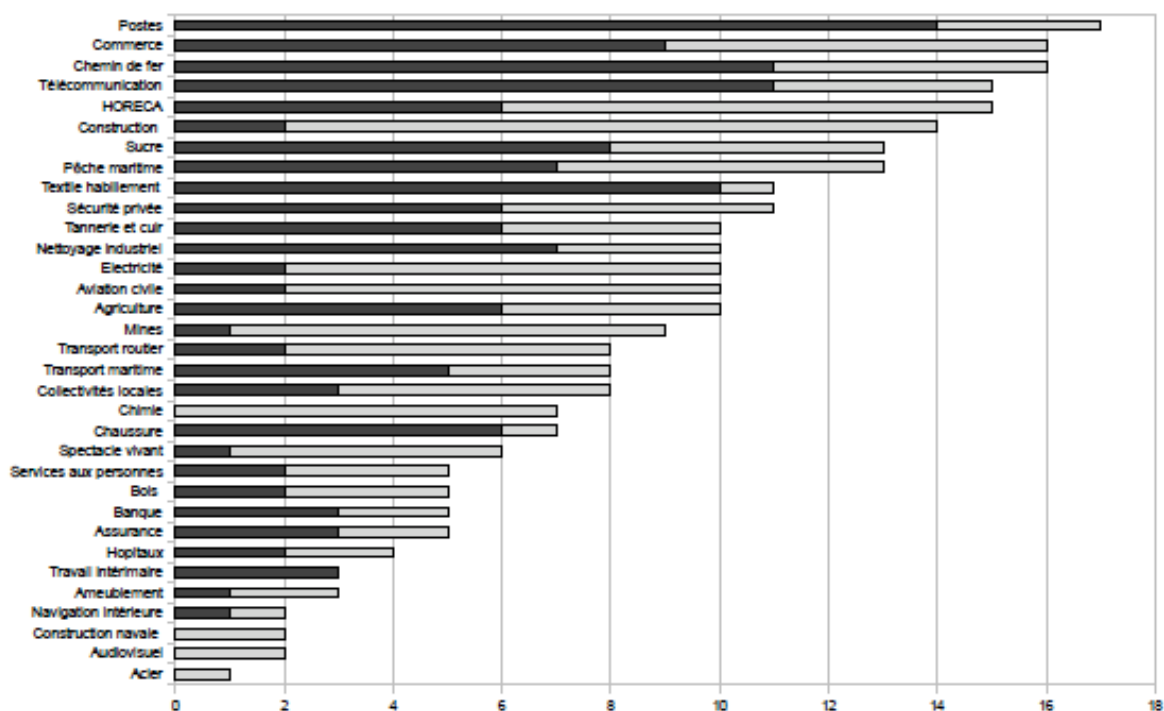
Le graphique n°4 présente le nombre de textes signés par secteurs entre 1997 et 2006 et permet de comparer les périodes 1997-2001 et 2002-2006. Outre l'apparition de nouveaux secteurs⁵², on constate, comme dans l'étude sur une plus longue période, que la productivité des secteurs a parfois beaucoup évolué entre la période 1997-2001 et 2001-2006. Parmi les cinq secteurs les plus productifs sur la première période avec plus de 8 textes signés en 5 ans, (postes, commerce, chemins de fer, télécommunications, textile habillement), deux (postes et textile habillement) ont signé moins de trois textes dans les cinq années qui ont suivi. A l'inverse, 3 secteurs ayant signé 2 textes ou moins sur la première période, en ont signé plus de 7 sur la seconde (électricité, aviation civile, chimie).

⁵² CDSS « acier » et « hôpitaux ». Il semble que certains textes aient été signés antérieurement à 2001 dans ce dernier secteur, qui s'est formellement constitué en tant que CDSS en 2006. Ils ne sont pas mentionnés dans le graphique original de (Pochet 2006a) qui correspond au graphique n°3.

Graphique n°4

**Nombre de documents par secteur
1997-2006 (281 documents)**

1997-2001 : gris foncé 2002-2006 : gris clair



Source : (Pochet, 2007)

Il convient cependant de rester très prudent dans l'interprétation de ces données globales puisque, comme le rappelle P. Pochet, « *une des limites de l'analyse quantitative est qu'elle ne dit rien sur la qualité des textes. Le nombre [de textes signés] ne peut en aucun cas être considéré à lui seul comme un indicateur de la vitalité du dialogue dans un comité sectoriel* » et *a fortiori* du dialogue social sectoriel en général.

2.2.2. Thèmes des textes signés

L'équipe de l'OSE classe les textes issus du dialogue social sectoriel, selon les thèmes traités, en 11 domaines distincts. Correspondants pour l'essentiel à ceux proposés par la Commission européenne dans le rapport sur les relations industrielles 2000⁵³, ces thèmes sont les suivants :

⁵³ La principale différence entre ces deux classifications réside dans la distinction établie entre le domaine des « politiques économiques et/ou sectorielles » (qui correspond à des questions « techniques » de stratégies sectorielles, économiques, industrielles ou commerciales) et celui des « aspects sociaux des politiques communautaires » qui correspond aux conséquences sociales de ces politiques. Dans la classification de la Commission, ces textes étaient regroupés dans un domaine intitulé, « Politique et économie ». Par ailleurs,

- a. Santé-sécurité ;
- b. Formation ;
- c. Emploi ;
- d. Temps de travail ;
- e. Dialogue social (y compris les règlements intérieurs des CDSS) ;
- f. Élargissement (les textes sur l'élargissement traitent essentiellement de la question du dialogue social élargi aux pays de l'Est) ;
- g. Conditions de travail (y compris les textes sur les formes de travail atypique : télétravail, travail clandestin...) ;
- h. Non-discrimination (y compris les textes portant sur l'égalité hommes/femmes) ;
- i. Développement durable (y compris les textes portant sur des questions environnementales) ;
- j. Politiques économiques et/ou sectorielles (i.e. « politique industrielle » au sens large) ;
- k. Aspects sociaux des politiques communautaires (i.e. conséquences sociales des stratégies sectorielles).

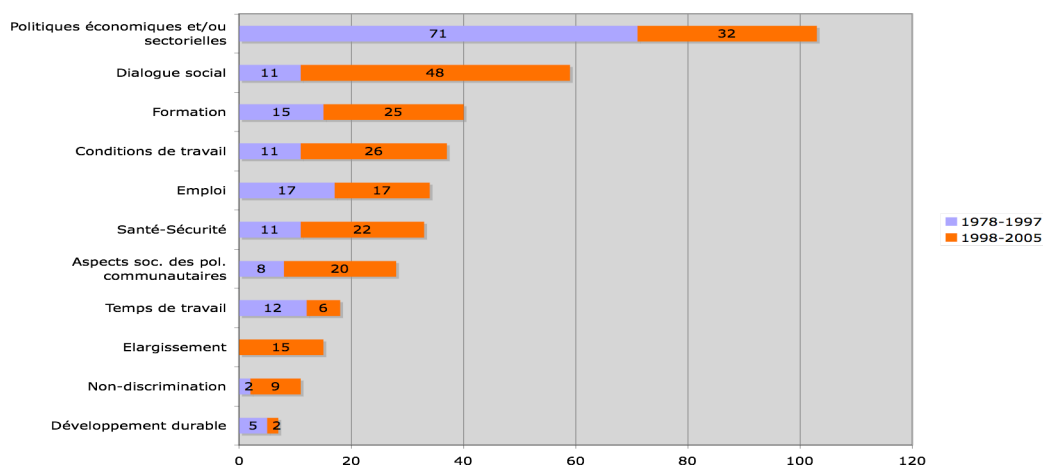
Le domaine « *Emploi* » correspond aux politiques de l'emploi (les contributions des acteurs sectoriels au sommet de Lisbonne) ou aux réductions d'emploi (dans les secteurs en restructuration, par exemple). Le « *Temps de travail* » concerne quasi exclusivement les accords liés à la Directive temps de travail. Les « *Conditions de travail* » se distinguent des « *Aspects sociaux des politiques communautaires* » : les premières comprenant les problèmes sociaux internes au secteur et non les conséquences sociales des politiques sectorielles.

On peut souligner que de nombreux documents conjoints sont assez confus et traitent de plusieurs sujets différents sans que leur objectif principal puisse être aisément distingué, ce qui doit conduire à interpréter avec une grande prudence les données chiffrées obtenues à partir de cette classification (Pochet, 2006a, p. 94). Il semble néanmoins possible de tirer quelques conclusions de l'étude des domaines principaux des textes conjoints (graphiques n°5 et 6).

l'équipe de l'Observatoire n'a pas retenu le domaine « Analyse et statistiques » pour lequel il n'existait que quelques documents anciens. Le thème « Égalité hommes/femmes » a été reformulé de manière plus large (« Non-discrimination ») et un neuvième domaine – « Développement durable » - a été ajouté (OSE, 2004, p. 6).

Graphique n°5

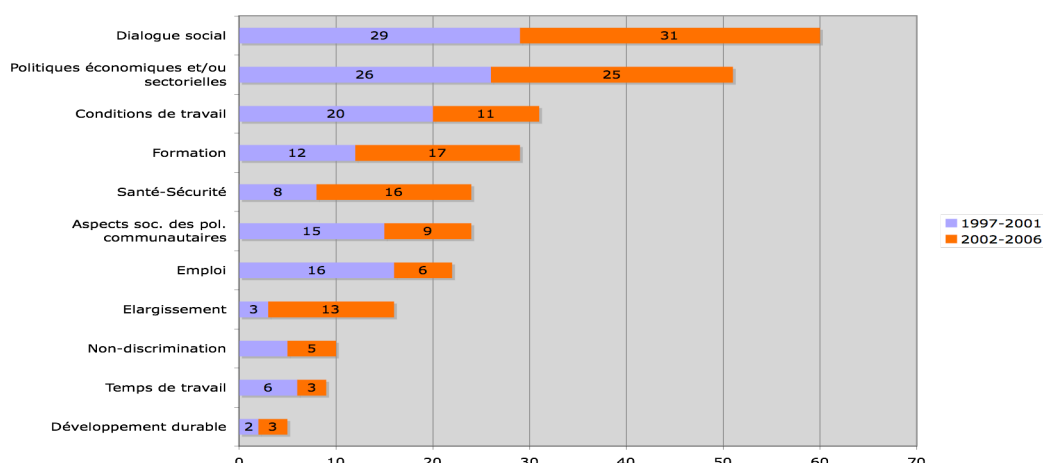
Nombre de documents par domaine (1978-2005)



Source : Pochet 2006a

Graphique n°6

Nombre de documents par domaines (1997-2006)



Source : Pochet 2007

« Dialogue social », « politique économique et/ou sectorielle » et « conditions de travail » sont les trois thèmes faisant l'objet du plus grand nombre de textes⁵⁴, tandis que « développement durable », « non-discrimination », « élargissement » et « temps de travail » (en particulier depuis la fin des années 90) sont les moins souvent traités. Si l'on compare les périodes 1997-2001 et 2002-2006, on constate que « conditions de travail » et « emploi » sont moins abordés au cours de la seconde période, tandis que « élargissement » et « formation » ont récemment fait l'objet de davantage de textes conjoints.

⁵⁴ Il s'agit en effet des domaines les plus généraux dans leur intitulé dans lesquels sont classés, de ce fait, de nombreux documents qui présentent eux aussi des objectifs généraux. Le thème « dialogue social » comprend par ailleurs les règlements intérieurs des CDSS.

L'équipe de l'Observatoire Social Européen (OSE) a défini six types de textes conjoints : les accords, les recommandations, les déclarations, les outils, les règlements intérieurs et les positions communes (voir supra 2.1.2.). Même s'il faut à nouveau rester extrêmement prudent, il semble que chaque instrument ait des thématiques privilégiées. En ce qui concerne les accords, le « *temps de travail* » est le thème principal. Ceci s'explique par l'adaptation de la Directive temps de travail de 1993 aux secteurs des transports, qui a donné lieu à la signature de trois accords. Pour ce qui est des recommandations, les « *conditions de travail* » sont le thème le plus souvent abordé. Ici aussi le résultat est logique car la plupart des documents sont des codes de conduite. Or la définition large des conditions de travail choisie par l'équipe de l'Observatoire cadre bien avec les thématiques couvertes par les différents « codes ». Les thèmes principaux traités dans les déclarations sont la « *formation* » et « *l'élargissement* ». Les positions communes traitent surtout des politiques économiques et sectorielles et des conséquences sociales des politiques communautaires. Ici aussi le résultat était attendu car il s'agit de documents adressés aux autorités communautaires. La majorité des outils relèvent, quant à eux, du domaine de la santé-sécurité.

2.2.3. Types et destinataires des textes signés

Lorsque l'on analyse les graphiques n°7 et n°8, on constate l'importance des positions communes (60% sur la période 1978-2005 et 46% sur la période 1997-2006). Les types de textes les plus nombreux sont ensuite les déclarations, les outils, les recommandations, les règlements intérieurs et les accords. Si l'on s'en tient à une définition du dialogue social comme négociation d'accords contraignants, moins de 2 % des textes signés par les partenaires sociaux européens au niveau sectoriel constituent donc des « accords » (voir encadré n°5 et n°6).

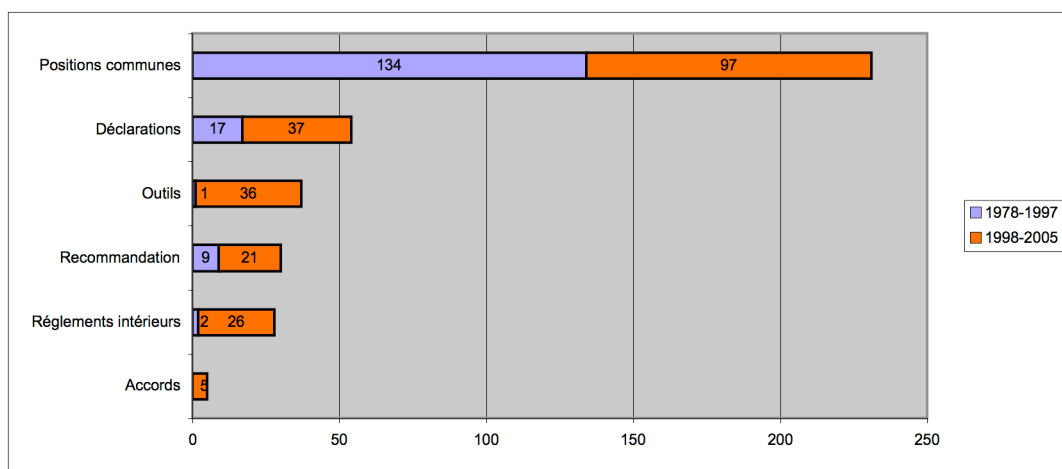
Le très grand nombre de positions communes signées s'explique par l'intensité du travail d'élaboration de textes à destination des institutions communautaires, qui a souvent été un moment essentiel du dialogue pour de nombreux secteurs. On note cependant un net déclin du nombre de positions communes dans le total des textes signés à partir de 1998, déclin confirmé dans les études les plus récentes. On peut donc, semble-t-il, conclure à une transformation du dialogue social sectoriel, qui produit moins de textes à destination des institutions communautaires au profit de documents s'adressant aux organisations de partenaires sociaux elles-mêmes (nationales ou européennes). Cette évolution conduit à une modification des destinataires des textes signés par les partenaires sociaux⁵⁵. Si la quasi-totalité des textes conjoints signés avant 1998 avaient pour destinataire principal les institutions communautaires, ce n'est ensuite plus le cas. À partir de cette année-là, les textes à destination des organisations de partenaires sociaux deviennent plus nombreux que ceux à destination des institutions européennes (Pochet 2006a et 2007)⁵⁶. On note par ailleurs l'apparition de textes à destination des entreprises⁵⁷, en lien avec la signature d'un nombre croissant de codes de conduite (qui s'adressent en général au moins pour une part aux entreprises) et au rôle important joué par les multinationales dans certains secteurs.

⁵⁵ L'équipe de l'OSE distingue 5 groupes de destinataires possibles pour les textes conjoints : les partenaires sociaux européens, les institutions européennes, les organisations nationales (organisations syndicales et patronales), les entreprises et les autorités nationales.

⁵⁶ Textes dont le destinataire principal correspond aux institutions européennes, 1978-1997 : 131, 1998-2005 : 94. Textes dont le destinataire principal correspond aux organisations de partenaires sociaux (nationales et européennes), 1978-1997 : 26, 1998-2005 : 112. Cette tendance s'est poursuivie en 2006.

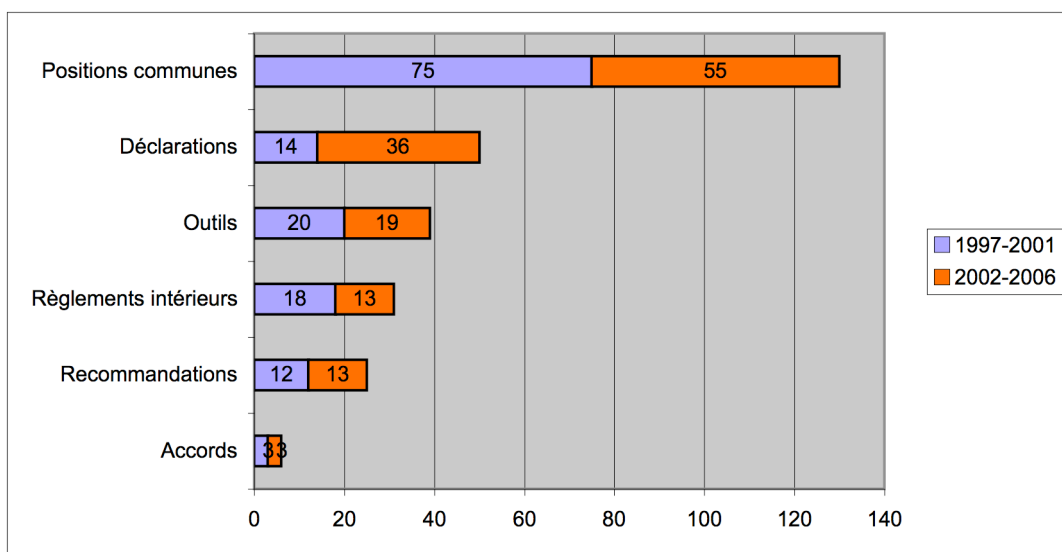
⁵⁷ Au total, 35 textes sur la période 1978-2005, ont des entreprises pour destinataires principaux ou secondaires.

Graphique n°7
Nombre de documents par type (1978-2005)



Source : Pochet, 2006a

Graphique n°8
Nombre de documents par type (1997-2006)



Source : Pochet, 2007

2.2.4. Conclusion

A partir de cette analyse, il est possible de tirer un certain nombre de conclusions sur la dynamique d'ensemble du dialogue social sectoriel. Depuis la réforme de 1998, on a assisté à une tendance à l'augmentation de l'autonomie des comités de dialogue social sectoriel. Ils cherchent moins que dans le passé à s'adresser aux institutions communautaires. On a par ailleurs assisté au développement d'accords autonomes. Mais cette autonomie reste cependant encore limitée. Même si leur importance a tendance à décroître, les activités ayant pour

objectif d'influencer les politiques de l'Union représentent toujours une part importante des activités formelles des comités de dialogue social sectoriel. Les évolutions récentes du dialogue social n'ont par ailleurs pas conduit à la signature d'un nombre croissant de textes contraignants. Au cours des 10 années écoulées entre 1997 et 2006, 6 accords et 25 recommandations ont été signés : 3 accords et 12 recommandations durant les cinq premières années de la décennie et 3 accords et 13 recommandations durant les cinq suivantes. Le nombre de recommandations signées a de plus fortement chuté en 2005 et 2006. En ce qui concerne les recommandations, on ne peut pas conclure à une tendance à l'augmentation du nombre textes signés et la question du processus de vérification de leur mise en œuvre reste dans bien des cas non résolue.

Tout se passe donc comme si le dialogue social, après d'importantes transformations suite à la réforme sociale de 1998, était aujourd'hui à la croisée des chemins. Mais pour tenter de préciser les pistes de développement que pourraient suivre à l'avenir les CDSS, il convient d'aller au-delà de l'analyse globale des textes produits par les comités de dialogue social sectoriel, en donnant un aperçu de la richesse et de la diversité des activités conduites par les partenaires sociaux.

Encadré n°5

Les accords signés par les partenaires sociaux sectoriels

Les trois premiers accords des partenaires sociaux européens sectoriels ont été signés dans le cadre de la mise en œuvre sectorielle de la directive « Temps de travail » de 1993. Cette directive excluait en effet de son champ d'application certains secteurs, dont celui des transports. À la suite de l'adoption de cette directive, intervenue au même moment (novembre 1993) que l'entrée en vigueur du Traité de Maastricht, la Commission lança un processus de consultation auprès des partenaires sociaux des secteurs exclus (Didry et Mias, 2005, cité par Dufresne, 2006a). Elle fut suivie d'une seconde vague de consultation en 1998, avec comme objectif d'étendre les règles de la directive de 1993 aux travailleurs non-mobiles des secteurs exclus et de mettre en place une législation sociale sectorielle pour les travailleurs mobiles et offshore.

La stratégie de la Commission – souvent employée au niveau interprofessionnel – consistait donc à utiliser le protocole social de Maastricht pour exercer des pressions pour que les négociations aboutissent « dans l'ombre de la loi ». Ces négociations sous la menace d'une législation aboutirent à la signature d'accords dans le transport maritime, les chemins de fer et l'aviation civile⁵⁸. La signature de ces accords relève donc d'une initiative de la Commission et non des partenaires sociaux eux-mêmes (Keller et Bansbach, 2000, cité par Dufresne 2006a).

Dans le cas des deux « accords » signés dans le secteur ferroviaire en 2004⁵⁹ l'autonomie des partenaires sociaux semble difficilement discutable. L'accord sur les conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière relevait du champ de l'article 139 du traité et a été mis en œuvre par une directive du Conseil (voir 3.2.2). L'accord sur la licence européenne de conducteur ne portait pas sur un des domaines énumérés à l'article 137 du traité et n'a donc pas pu être mis en œuvre par la procédure prévue à l'article 139. Signé par les partenaires sociaux dans l'attente de la mise au point d'un texte par la DG TREN, il a été en partie réutilisé par la Commission pour la mise au point d'une licence européenne de conducteurs dans le cadre du troisième paquet ferroviaire (Champin, 2004).

L'accord sur la protection de la santé des travailleurs exposés aux poussières de silice cristalline⁶⁰, premier accord multisectoriel européen signé en 2006, relève également d'une initiative des partenaires sociaux (voir encadré n° 6). L'accord signé par les partenaires sociaux du secteur maritime⁶¹, dont les partenaires sociaux demandent l'application par décision du Conseil sur proposition de la Commission, vise à mettre en œuvre une convention de l'OIT (Maritime Labour Convention, 2006). Il comprend en annexe 1 une modification de l'« Accord relatif à l'organisation du temps de travail des gens de mer » conclu en 1998, pour le rendre compatible avec les dispositions de cette convention.

⁵⁸ « Accord relatif à l'organisation du temps de travail des gens de mer » du 30 septembre 1998, « Accord sur l'aménagement du temps de travail dans les chemins de fer » du 30 septembre 1998, « Accord sur l'aménagement du temps de travail du personnel naviguant dans l'aviation civile » du 22 mars 2000.

⁵⁹ « Accord sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière » et « Accord sur la licence européenne pour conducteur effectuant un service d'interopérabilité transfrontalière » signés le 27 janvier 2004.

⁶⁰ « Accord sur la Protection de la Santé des Travailleurs par l'observation de Bonnes Pratiques dans le cadre de la manipulation et de l'utilisation de la silice cristalline et des produits qui en contiennent » du 25 avril 2006.

⁶¹ « Agreement concluded by ECSA and ETF on the Maritime Labour Convention 2006 » du 19 mai 2008.

Encadré n°6

L'accord « Silice cristalline »

La silice ou dioxyde de silicium (SiO₂) existe sous forme cristalline ou non-cristalline (amorphe). L'inhalation de silice cristalline peut provoquer l'apparition d'une maladie pulmonaire irréversible et souvent mortelle, la silicose et joue par ailleurs un rôle dans l'apparition de cancers chez l'homme. Il existe des mesures au niveau des législations nationales comme l'élaboration de valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP). Dans certains pays de l'Union, la silice cristalline est classée dans le groupe des substances cancérigènes pour l'homme, mais elle ne figure pas à l'annexe 1 de la directive 67/548 qui établit les règles d'étiquetage et de classement des substances dangereuses.

En 2004, Eurosil (l'Association européenne des producteurs de silice) a initié une « *plate-forme silice* » dont l'objectif consiste à « *explorer la possibilité de conclure un accord multisectoriel dans le cadre de l'article 139 du traité, sur la base d'un projet de « bonnes pratiques de prévention » comme alternative à une réglementation « inappropriée* » (Rapport annuel de l'IMA, 2002-2003, cité par Musu et Sapir 2006). Le 26 avril 2006, après plusieurs mois de négociation, un accord final est signé par quinze organisations patronales européennes et deux fédérations syndicales européennes (l'EMCEF, fédération de la chimie et la FEM, fédération de la métallurgie).

L'accord a pour objectif principal l'amélioration de la connaissance des effets potentiels sur la santé de la Silice cristalline, la minimisation de l'exposition à la silice cristalline alvéolaire sur le lieu de travail par l'application de bonnes pratiques ainsi que l'évaluation de l'efficacité de ces dernières. Ces bonnes pratiques, qui concernent l'évaluation et le contrôle des risques pour les travailleurs exposés à la silice, la surveillance de l'efficacité des mesures prises, de la santé des salariés et de la formation des travailleurs, seront régulièrement actualisées. L'accord prévoit par ailleurs que « *les employeurs et les salariés ainsi que les représentants des travailleurs mettront tout en œuvre pour appliquer dans toute la mesure du possible les bonnes pratiques au niveau des lieux de travail* ». Pour chaque site où l'on trouve de la silice cristalline alvéolaire, un système de surveillance de l'application ou de la non-application des bonnes pratiques sera mis en place. Un comité de suivi (le Conseil), composé paritairément de représentants des travailleurs et des employeurs, est chargé de rédiger un rapport par secteur sur l'application de l'accord qui sera soumis aux partenaires sociaux et aux autorités nationales et communautaires.

Au niveau européen, cet accord peut être qualifié de « première » à plusieurs niveaux : il s'agit du premier accord multisectoriel et contrairement à d'autres types de textes signés au niveau interprofessionnel (télétravail, stress), il ne fait aucune référence à une initiative de la Commission. Au niveau syndical, les avis divergent cependant sur la portée de cet accord.

En démontrant sa volonté d'adopter des bonnes pratiques, le secteur espère probablement éviter ou retarder le classement de la silice cristalline comme cancérigène et l'éventuelle adoption d'une valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) pour cette substance au niveau communautaire impliquant des obligations qui pourraient augmenter les coûts et compliquer la production, la transformation ou l'utilisation industrielle des produits contenant de la silice. Les deux fédérations syndicales signataires (l'EMCEF et la FEM) espèrent que cet accord permettra la mise en œuvre rapide de mesures concrètes pour réduire l'exposition des travailleurs à la poussière de silice cristalline sans empêcher son classement dans la liste européenne des substances dangereuses ni l'adoption d'une VLEP communautaire. La FETBB (secteur du bois) n'a pas fait la même analyse : elle considère depuis l'origine que l'adoption d'un accord pourrait être un frein à l'adoption d'une législation communautaire et a donc refusé de prendre part à la négociation ou de signer l'accord.

Source : (Musu et Sapir, 2006)

3. ANALYSE DES DYNAMIQUES SECTORIELLES

Après avoir exposé la typologie des CDSS établie par l'Observatoire Social Européen, cette partie présente plus en détail chacune des catégories mises en évidence et l'illustre par l'analyse d'un certain nombre de comités.

3.1. TYPOLOGIE DE L'OBSERVATOIRE SOCIAL EUROPEEN

Cette typologie a été construite par l'équipe de l'OSE sur la base de séries de similarités entre différents secteurs (par exemple, les secteurs fortement soumis à la concurrence internationale tels que le textile, les secteurs sans enjeux européens évidents tels que la coiffure, les secteurs très intégrés aux politiques communautaires tels que l'agriculture, etc.). Elle permet de mettre en évidence des dynamiques communes à différents groupes de secteurs.

3.1.1. Mise en évidence des dynamiques qui sous-tendent le dialogue social sectoriel

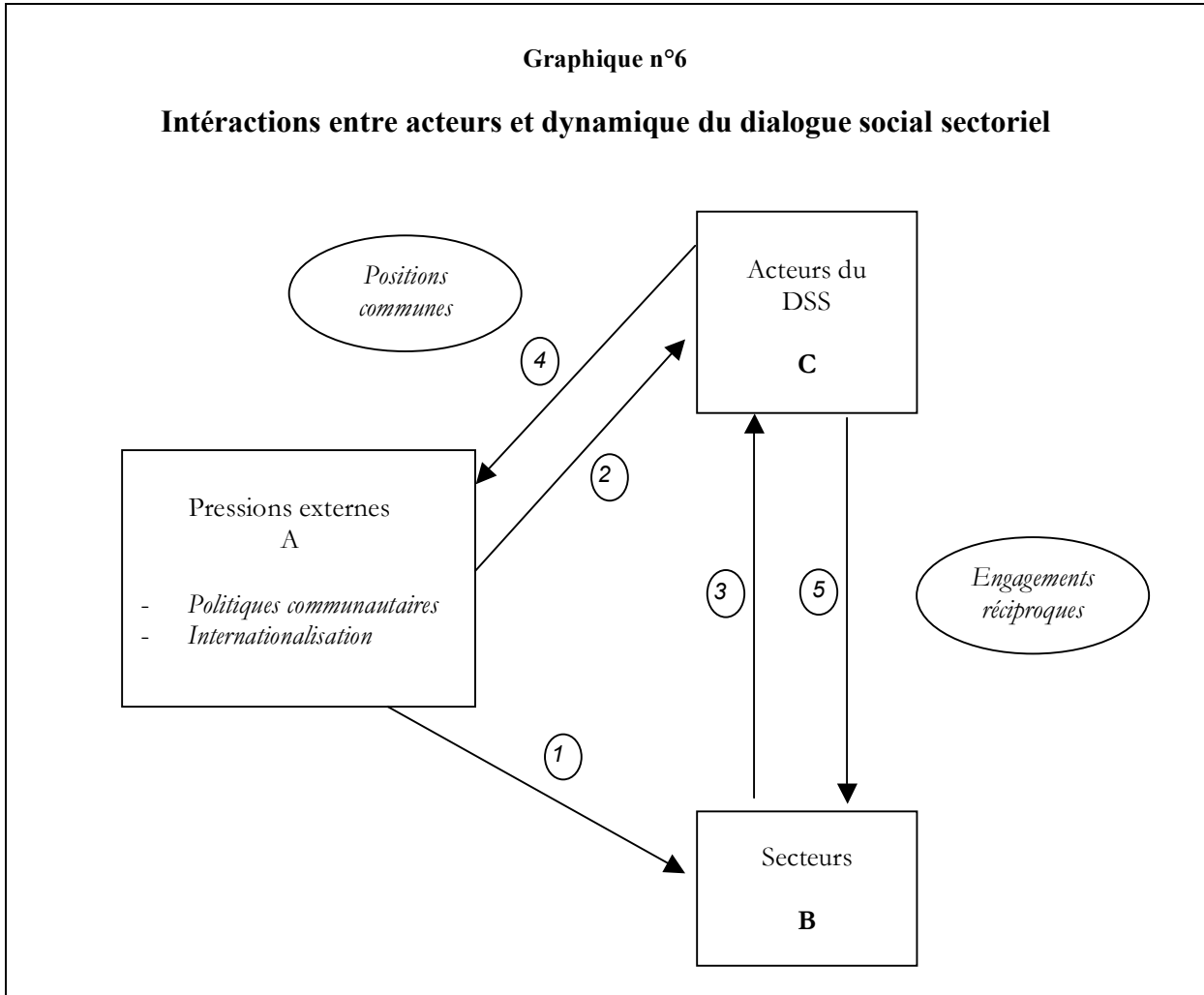
L'existence de politiques communautaires constitue dans la plupart des cas, l'impulsion principale pour structurer un dialogue social européen. Cette impulsion, plus ou moins forte selon les cas, va affecter les secteurs concernés et les acteurs (notamment européens) représentant ces secteurs en créant une nouvelle structure d'opportunités et de contraintes. Les politiques communautaires peuvent par exemple affecter un secteur par le biais des protections plus ou moins grandes mises en place par l'Union face à la concurrence internationale via sa politique commerciale extérieure ou par les politiques internes menées par les institutions communautaires.

Ces pressions internationales et impulsions européennes affectent des acteurs européens qui sont issus de secteurs concrets avec leurs spécificités, leur histoire nationale de négociation collective, leur degré de conflictualité / coopération plus ou moins grand. Dans la définition de leur stratégie face à ces pressions, les acteurs européens ont des marges de manœuvre en même temps plus larges et plus étroites que les acteurs nationaux. Plus étroites, car il existe une forte diversité des pratiques nationales au sein même de chaque secteur. Plus larges, dans le sens où ils dépendent moins de leur « histoire sociale » nationale et qu'ils peuvent explorer des voies originales. Le choix de cette stratégie conditionne la capacité des acteurs à créer un « objet européen » de leur dialogue social.

Face aux pressions externes qui s'exercent sur eux, on constate que les acteurs peuvent principalement développer deux types de stratégies, complémentaires. D'une part, agir sur la source même des interventions. Il s'agit alors de contribuer à influencer les politiques européennes (fonction dérivée de la fonction de consultation). D'autre part, gérer les changements du secteur qu'ils soient ou non la résultante principale de politiques communautaires. Le graphique n°6 présente ces principales interactions sous forme de schéma.

Graphique n°6

Intéactions entre acteurs et dynamique du dialogue social sectoriel



Source : (Pochet, Degryse, Dufresne, 2006)

Les politiques communautaires et/ou l'internationalisation affectent des secteurs particuliers (1), mais également les acteurs du dialogue social qui doivent prendre position et déterminer leur stratégie dans ce nouveau contexte (2). Par ailleurs, les acteurs du dialogue social européen sectoriel agissent dans un cadre défini par la nature du secteur au niveau national et sa place dans la structure économique (3). Ils tentent d'avoir une influence sur les contraintes supranationales qui s'exercent sur leur secteur (4) et, plus rarement, de définir conjointement un espace pour leurs relations bilatérales et des moyens de gérer ces nouvelles contraintes (5). A partir de ce cadre d'analyse, l'équipe de l'OSE élabore une typologie comprenant six grandes catégories de secteurs qui se distinguent par l'environnement externe et la stratégie des acteurs. L'interaction entre ces deux variables met en relief les objectifs assignés par les acteurs au dialogue social européen.

Plus les pressions de l'environnement externe sont fortes, plus l'« objet européen » du dialogue social est facile à construire. Il est en quelque sorte une « évidence » pour les acteurs. Plus ces pressions sont diffuses, plus la volonté des acteurs devient déterminante pour faire émerger l'« objet européen » sur lequel dialoguer.

La situation des acteurs au niveau communautaire est asymétrique. Les intérêts des employeurs et des salariés y sont en effet fondamentalement divergents (Streck, 1994 et Scharpf, 1999, cité in Pochet, Degryse, Dufresne, 2006) : d'une manière générale, les

employeurs cherchent à supprimer les obstacles à la libre circulation du capital et du travail pour parvenir à une extension des marchés sans mise en place de régulations compensatoires, tandis que les employés espèrent la mise en place de protections au niveau supranational contre la dérégulation et le dumping social. Les employeurs sont en position de force au niveau communautaire dans la mesure où, pour atteindre leurs objectifs, il leur suffit de bloquer les évolutions institutionnelles qui iraient contre leurs intérêts, alors que les syndicats doivent construire de nouvelles institutions et de nouveaux modes de régulation pour servir leur buts. Les employeurs peuvent donc se contenter d'une intégration négative (la suppression des obstacles à la libre concurrence) tandis que les syndicats doivent parvenir à une intégration positive et à la création de règles communes.

La réalité est cependant plus complexe que ne le suggère ce cadre général d'analyse, puisque les employeurs s'impliquent dans le dialogue social et dans l'élaboration de documents conjoints. Mais tandis que les syndicats ont en général une préférence pour des documents conjoints comportant des obligations réciproques fortes, c'est plus rarement le cas des employeurs. En l'absence de rapport de force (possibilité d'actions syndicales transnationales) ce sont ces derniers qui déterminent dans une large mesure l'ambition du dialogue social sectoriel.

3.1.2. Les six catégories de secteurs

L'équipe de l'OSE propose de distinguer six catégories de secteurs :

1. Les secteurs où existe un échelon européen de relations professionnelles ;
2. Les secteurs qui gèrent la mise en concurrence et l'interconnexion des espaces nationaux ;
3. Les secteurs qui accompagnent les développements européens en assurant la paix sociale ;
4. Les secteurs qui gèrent les mutations dans un contexte de globalisation ;
5. Les secteurs qui se construisent une dimension (et une visibilité) européenne ;
6. Les secteurs qui développent un dialogue social autonome à l'égard du dialogue social interprofessionnel.

Les secteurs de ces catégories ont en commun d'être exposés à des pressions externes (intégration aux politiques communautaires et exposition à la concurrence internationale) assez semblables et d'avoir choisi des stratégies comparables pour y répondre (voir tableau n°3). Pour vérifier la cohérence et la solidité de sa typologie, l'équipe de l'OSE a ensuite cherché à déterminer si les objectifs du dialogue social de chacune des catégories de secteurs se traduisaient par des différences entre les textes produits (types et thèmes). Les résultats de cette analyse croisée sont présentés dans les deux dernières lignes du tableau n°3, qui précisent les préférences de chaque catégorie de secteurs du point de vue des types de textes et de leur thème principal.

L'équipe de l'OSE insiste, naturellement, sur la relative fragilité de la typologie : la diversité des textes répond à la diversité des circonstances et des motivations des acteurs. Pour aller plus loin, il faut maintenant présenter plus en détails chacune de ces catégories, en illustrant chaque fois d'un exemple caractéristique choisi parmi les secteurs à propos desquels des sources récentes sont disponibles.

Tableau n°3

La typologie de l'OSE : tableau d'ensemble

	Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3	Catégorie 4	Catégorie 5	Catégorie 6
Environnement externe : degré d'intégration aux politiques communautaires	Très forte intégration aux politiques communautaire	Secteurs moyennement intégrés aux politiques communautaires, mais très exposés à l'activité législative européenne	Secteurs moyennement intégrés aux politiques communautaires et faiblement exposés à l'activité législative européenne	Secteurs faiblement intégrés aux politiques communautaires	Secteurs faiblement intégrés aux politiques communautaires	Spécificité des services versus industrie
Exposition à la concurrence internationale	Concurrence internationale contrôlée	Peu soumis à la concurrence internationale	Peu soumis à la concurrence internationale	Fortement soumis à la concurrence internationale	Peu soumis à la concurrence internationale	Bénéficie de la concurrence internationale (baisse des prix) ou non exposée
Secteurs concernés	Agriculture Pêche Chemins de fer Transports maritimes Aviation civile Transports par route Navigation intérieure Mines	Télécommunications Électricité Postes Construction	Banque Assurances Chimie	Textile-habillement Tannerie Chaussure Sucre Bois Ameublement Construction navale	Sécurité privée Nettoyage industriel Service aux personnes Spectacle vivant Travail intérimaire Audiovisuel Horeca	Commerce Collectivités territoriales
Acteurs	Préférence syndicale pour des mesures législatives Forte implication des partenaires sociaux dans la mise en œuvre des politiques communautaires, voire dans l'infléchissement de leur définition.	Traditions nationales de partenariat social (services publics). Action pour influencer sur les politiques et conditions de mise en concurrence.	Partenariat social national	Survie du secteur ; intégration des normes sociales (OIT) Accès aux décideurs en matière commerciale.	Volonté des employeurs d'utiliser le DSS pour construire une dimension européenne dans le secteur. Accès aux décideurs européens pour les particularités du secteur.	Émulation avec le dialogue social interprofessionnel. Participation à tous les niveaux de consultation.
Objectifs du dialogue social européen	Création d'un niveau européen de relations industrielles.	Faire face à l'exposition à la concurrence et à l'interconnexion des espaces nationaux.	Suivi et accompagnement des développements européens (fusions, concentrations...) en garantissant la paix sociale	Gérer les restructurations et les délocalisations.	Visibilité « européenne », image du secteur directement au niveau UE.	Développement d'un dialogue autonome.
Instruments	Accords Recommandations (quasi-accords) Position communes	Positions communes Recommandations	Outils Déclarations	Recommandations / codes de conduite (normes internationales). Positions communes	Recommandations / codes de conduite et labels de qualité Positions communes	Instruments divers
Thèmes	Temps de travail (pour les accords) Politiques économiques et/ou sectorielles ; aspect sociaux des politiques communautaires	Politiques économiques et/ou sectorielles Conditions de travail (au sens large)	Formation	Conditions de travail Dialogue social Aspects sociaux des politiques communautaires	Renforcement du dialogue social national Politiques économiques et ou sectorielles	Dialogue social Emploi

Source : (Pochet, Degryse, Dufresne, 2006)

3.2. LES SECTEURS QUI TENDENT VERS UN ECHELON EUROPEEN DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

Cette première catégorie comprend les secteurs de l'agriculture, de la pêche, des chemins de fer, des transports maritimes, de l'aviation civile, des transports par route, de la navigation intérieure et des mines.

« Elle se distingue par la place prépondérante qu'occupe l'Union européenne dans la définition de politiques communes affectant les secteurs qui la composent. Dans la plupart des cas, la concurrence internationale y est (potentiellement) forte et, souvent, limitée par des accords dérogatoires (comme dans le cas de l'agriculture et de la pêche). La politique des transports, bien qu'explicitement mentionnée comme une compétence communautaire dans le Traité de Rome, est longtemps restée au point mort : il faudra attendre les années 90 pour qu'une politique – surtout de dérégulation – soit mise en œuvre⁶². Elle aboutit progressivement à une augmentation de la concurrence internationale dans le secteur.

Les partenaires sociaux de ces secteurs sont structurellement impliqués dans la politique de l'Union européenne et consultés sur les multiples dossiers en cours. L'accès à l'information et les capacités d'influence sur les politiques communautaires sont multiples. Les « préférences » du dialogue social (au moins du côté syndical) vont à la signature d'accords contraignants (instruments classiques du type législatif ou conventionnel). [...] [Les partenaires sociaux de ces secteurs] sont les seuls à exprimer aussi fortement cette préférence. L'explication peut venir du fait qu'ils sont déjà pleinement intégrés dans les rouages décisionnels communautaires et que des positions communes, telles qu'ils peuvent les avoir exprimées auparavant, n'ont pas nécessairement une forte valeur ajoutée⁶³. L'objectif est donc de parvenir à des négociations collectives et des accords contraignants.

Cet objectif n'a cependant pas toujours été atteint. Dans le secteur des transports, les négociations sectorielles sur la Directive « Temps de travail » ont favorisé le développement du dialogue social et se sont conclues par la

⁶²Le titre IV du traité de Rome précise que « compte tenu des aspects spéciaux des transports, le Conseil [...] établit [...] : a) des règles communes applicables aux transports internationaux exécutés au départ et à destination du territoire des États membres ou traversant le territoire de plusieurs États membres ; b) les conditions d'admission de transporteurs non-résidents aux transports nationaux dans un État membre ; c) Toute autre disposition utile » (art. 75, § 1). Malgré ces dispositions, la politique des transports est longtemps demeurée un domaine réservé des États membres. Le premier tournant date de 1985 avec la condamnation du Conseil européen par la CJCE pour carence dans l'application du Traité. L'arrêt de la Cour précise que « le transport international de marchandises et de personnes doit être ouvert à toutes les entreprises de la Communauté et ne doit pas faire l'objet de discrimination en raison de la nationalité ou du lieu d'établissement du transporteur ». Le Traité de Maastricht marque un nouveau tournant en dotant l'UE des moyens de mettre en oeuvre une véritable politique communautaire des transports (titre XII consacré aux "Réseaux européens de transport", titre XV sur la recherche-développement). Source : Marie Madeleine Damien, La politique européenne des transports, Que sais je, n°3498, PUF, 1999.

⁶³ Ces secteurs, constitués en comité paritaire depuis les années 60 et 70, ont produit de très nombreux « avis communs » qui correspondent à des « positions communes » dans la classification de l'OSE.

*signature de trois accords*⁶⁴. Seuls l'agriculture et les chemins de fer semblent réellement avoir réussi à créer un échelon européen de relation collective même si, bien évidemment, les accords signés sont par nature différents des conventions collectives nationales » (Dufresne, Degryse, Pochet, 2006).

L'exemple du secteur des chemins de fer⁶⁵

L'existence d'un dialogue social au niveau communautaire dans le secteur ferroviaire remonte à 1972⁶⁶. Les salariés sont représentés au sein du CDSS par la Fédération Européenne des Transports (ETF)⁶⁷. Les employeurs sont représentés par la Communauté Européenne du Rail (CER)⁶⁸ et les gestionnaires d'infrastructure européens (EIM, European Rail Infrastructure Managers)⁶⁹. L'analyse de la dynamique du dialogue social dans ce secteur depuis les années 80 permet de mettre en évidence deux périodes s'opposant très clairement autour de la date charnière de 1999 qui correspond à l'adoption du programme de travail du nouveau CDSS.

Entre le milieu des années 80 et la fin des années 90, la principale activité des membres du comité paritaire consiste à rédiger des positions communes sur les initiatives de la Commission concernant le secteur (17 « avis conjoints » signés entre 1986 et 1997). Ils y expriment une très forte opposition conjointe à la politique de mise en concurrence du secteur mise en œuvre par la Commission Européenne, dont la directive 91/440 représente la

⁶⁴ Dans les secteurs des transports maritimes, des chemins de fer et de l'aviation civile, voir plus haut encadré n°5 p.35.

⁶⁵ Les informations et les analyses présentées dans cette section sont tirées de (Champin, 2004) et (Hilal, 2006).

⁶⁶ La création du « comité consultatif paritaire pour les problèmes sociaux dans les chemins de fer » date de 1972. En 1984, le secteur ferroviaire adopte le nouveau statut de comité paritaire qui consacre un réel droit d'initiative des partenaires sociaux et rattache le dialogue social sectoriel à la DG V (ancienne appellation de la DG EMPL) et non plus à la DG VII en charge des transports (Vauclare, 1994). Les chemins de fer sont enfin l'un des premiers secteurs à adopter en 1999 la nouvelle structure de Comité de dialogue social sectoriel mise en place dans le cadre de la réforme du dialogue social de 1998.

⁶⁷ Fondé en 1958, le Comité Syndical des Transports dans la Communauté Européenne (CSTCE), ancêtre de l'ETF, était un bureau d'information géré par l'ITF (International Transport Federation) basée à Londres. Dans le contexte du Marché unique est créée en 1993 la Fédération syndicale des transports (FST), organisme indépendant doté de structures propres qui devient en 1999 ETF (European Transport Federation). Outre l'adoption d'un acronyme anglais inspiré de celui de la fédération internationale, l'ETF est désormais officiellement la région européenne de l'ITF, en charge du continent (et non plus seulement de l'UE et de l'EEE), solution de compromis entre les partisans d'une indépendance totale vis-à-vis de l'ITF et ceux qui souhaitaient que la structure européenne ne soit qu'un bureau de la fédération internationale des transports. ETF est par ailleurs une des fédérations sectorielles de la CES. Cette fédération est reconnue comme partenaire social européen dans tous les secteurs des transports. Tous les grands syndicats du secteur ferroviaire sont membres d'ETF, ce qui lui assure un taux de couverture très important dans un secteur caractérisé par des taux de syndicalisation très élevés dans une très large majorité des pays de l'Union (Roberto Pedersini, *Industrial Relations in the Railway Sector*, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0578.htm>).

⁶⁸ Jusqu'en 1986, la représentation patronale était assurée par le « groupe de douze » de l'UIC (Union internationale des chemins de fer) qui devint à cette date la « Communauté des chemins de fer européens » sur pression de la Commission qui souhaite avoir face à elle un interlocuteur structuré sur une base européenne et non pas internationale. Cette structure a été rebaptisée « Communauté européenne du rail » (CER) en 2002. La CER, qui exerce essentiellement une fonction de lobby des entreprises ferroviaires auprès des instances bruxelloises, a créé en son sein un groupe des directeurs des ressources humaines.

⁶⁹ Créé en 2002, cet organisme défend les intérêts des gestionnaires d'infrastructure indépendants.

première étape⁷⁰. Les critiques des partenaires sociaux portent notamment sur le manque d'intérêt de la Commission pour les questions sociales et la sécurité, avec la crainte de voir s'installer un marché du travail à deux vitesses (les employés des entreprises nationales d'un côté et ceux des nouveaux entrants de l'autre) et d'assister à une dégradation des conditions de travail et d'emploi des cheminots. Pour endiguer ces phénomènes, les partenaires sociaux réclament l'harmonisation des régulations sociales au niveau européen. Les avis communs s'appuient également sur la revendication d'une égalisation des conditions de la concurrence avec le transport routier. Ils insistent enfin sur les incohérences de la politique mise en œuvre qui pourrait conduire à une concentration des activités les plus rentables sur les lignes principales au détriment des lignes secondaires, à l'opposé de l'objectif affiché par la Commission d'un développement du transport ferroviaire. Cette opposition aux orientations de la politique des transports peut être présentée comme une « *alliance de la peur* » (Hilal, 2006), les syndicats craignant une dégradation des conditions de travail et une remise en cause des avantages sociaux des cheminots, les entreprises craignant la concurrence des nouveaux entrants. Syndicats et entreprises avaient en fait besoin de temps, les uns pour réunir des soutiens politiques et les autres pour introduire les réformes internes préparant les « opérateurs historiques » à affronter la concurrence de nouvelles entreprises.

À partir de la fin des années 90, ce front d'opposition à la Commission européenne se fissure. Les lignes de clivages entre syndicats nationaux deviennent de plus en plus marquées, du fait de différences de positionnement de plus en plus importantes face au processus de libéralisation. Les syndicats des pays d'Europe du Nord, où le processus de libéralisation est déjà très avancé, défendent la stratégie de la libéralisation, tandis que les autres syndicats y restent opposés et prônent le renforcement de la coopération entre entreprises nationales pour développer les trafics internationaux. Pour ces derniers, l'attitude des syndicats allemands et néerlandais est vécue comme une trahison de la cause du syndicalisme européen. La négociation, à la suite de l'exclusion du secteur du champ de la Directive « temps de travail », n'aboutit pas, contrairement aux objectifs de la Fédération Syndicale des Transports à resserrer la solidarité syndicale et l'autorité de la fédération européenne sur ses membres. Les syndicats allemands, néerlandais et ceux des pays scandinaves s'impliquèrent peu dans le processus de négociation⁷¹. Les compagnies nationales, quant à elles, n'avaient aucun intérêt à encourager la mise en place de régulations contraignantes au niveau communautaire, dans un contexte où elles cherchaient progressivement à assouplir de nombreuses normes sociales nationales. Finalement, un texte minimal considérant que les principes de la Directive 93/104/CE étaient déjà intégrés dans les régulations nationales existantes fut rapidement signé le 30 septembre 1998.

Par ailleurs, on assiste à cette époque à un changement progressif de stratégie de l'organisation patronale européenne, qui amène en 1999 au choix « *d'adopter une attitude*

⁷⁰ La Directive 91/440/CEE sur le développement des chemins de fer communautaires peut être considérée comme le point de départ de la politique communautaire dans le secteur ferroviaire. Elle introduit une distinction cruciale entre *entreprises ferroviaires* et *gestionnaires d'infrastructure*, qui vise à permettre la séparation des activités de transport et de gestion de l'infrastructure. Ce texte met donc théoriquement en place les conditions d'une concurrence intra modale dans le secteur. À partir du 15 mars 2003, le transport de marchandises a été graduellement ouvert à la concurrence, tandis que l'ouverture à la concurrence du trafic international passagers est prévue pour 2010.

⁷¹ Ils ne souhaitaient pas développer des procédures européennes concurrentes des dispositifs de négociation existant au niveau national qu'ils estimaient plus efficaces pour défendre les intérêts de leurs membres. Plus généralement, les syndicats étaient pessimistes quant aux chances de succès d'une harmonisation européenne impliquant quinze pays, alors que les évolutions au niveau national procédaient depuis une dizaine d'années d'une dérégulation.

positive en défendant le mode de transport rail plutôt que les entreprises en particulier ». La Communauté des Chemins de Fer Européens (devenu entre temps la CER) se rallie à l'idée que la mise en concurrence du secteur permettra de faire croître le volume total du trafic ferroviaire et admet que l'opposition à la libéralisation était devenue « *un combat d'arrière-garde*⁷² ».

C'est dans ce contexte qu'en 1999 les partenaires sociaux mettent au point un nouveau programme de travail qui s'organise autour des lignes directrices de la politique pour l'emploi « *adaptabilité des entreprises* » et « *employabilité* », auxquelles est venu s'ajouter ultérieurement un Groupe « *égalité des chances* ». La mise au point de ce programme de travail correspond certes, pour une part, à une nouvelle présentation d'activités anciennes : à l'intérieur du Groupe de travail « *adaptabilité* », on trouve en effet un sous-groupe « *Interopérabilité* », chargé de poursuivre des travaux entamés de longue date sur les aspects sociaux du processus de création de normes techniques visant à supprimer les obstacles à la libre circulation des trains. Mais excepté ce point, la réorientation du dialogue est réelle et durable. Elle correspond à un compromis entre les intérêts des différents acteurs du dialogue, dans un contexte où l'opposition à la libéralisation ne peut plus servir de base au dialogue social. Les partenaires sociaux acceptent avec ce programme de travail de prendre en compte la volonté de la Commission d'associer étroitement les partenaires sociaux à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique sociale communautaire⁷³.

Le travail dans le cadre de ces lignes directrices, qui ont été reconduites quasiment à l'identique par la suite, donna lieu à la réalisation d'études paritaires et à la signature de trois recommandations⁷⁴. Les partenaires sociaux poursuivirent par ailleurs leur travail sur les aspects sociaux de la mise au point des spécifications techniques d'interopérabilité (STI) et sur l'impact du système ERTMS⁷⁵ sur les employés. Le Comité de dialogue social sectoriel a

⁷² Entretien avec le représentant de la SNCB (Société Nationale des Chemins de Fer Belges) au CDSS, 2002.

⁷³ Le fonctionnaire en charge du Comité de dialogue social rail avait en effet proposé d'organiser un programme de travail autour de ces piliers, à son sens particulièrement intéressants pour un secteur en transformation comme le ferroviaire, en accord avec les représentants patronaux et avec les représentants allemands (tant du côté patronal que syndical), qui s'impliquent davantage à partir de cette date dans le dialogue social.

⁷⁴ Rapport du groupe « Organisation du travail » (début des années 2000), Rapport pour le Groupe d'étude « Employabilité » du Comité européen de dialogue social sectoriel « Chemins de fer », « Le concept employabilité est-il utilisable pour les entreprises européennes de chemins de fer ? » (novembre 2001), « Recommandations : Insécurité et sentiment d'insécurité dans le transport public local » (13/11/2003), Rapport « Représentation et meilleure intégration des femmes dans les différentes professions des chemins de fer » (27/04/2005), « Recommandations communes pour une meilleure représentation et intégration des femmes dans le secteur ferroviaire » (12/06/2007), « La notion d'employabilité dans le secteur ferroviaire – Recommandations » (04/10/2007), Étude paritaire sur les effets de la réorganisation des services de fret ferroviaire sur l'emploi (jusqu'en octobre 2008).

⁷⁵ Les deux directives « interopérabilité » (96/48/CE et 2001/16/CE) visent à supprimer les barrières techniques qui s'opposent à la mise en place d'un espace ferroviaire sans frontières (« interopérable ») en Europe. Elles définissent des exigences essentielles visant à assurer l'interopérabilité du système et laissent à des représentants du secteur le soin de préparer un projet de spécification technique d'interopérabilité (STI) qui traduit ces exigences essentielles en dispositions techniques obligatoires. À la suite d'un long travail des partenaires sociaux et du Parlement Européen, les directives prévoient la consultation du CDSS lors de l'élaboration des STI, le champ de la Directive « interopérabilité rail conventionnel » ayant été étendu aux « qualifications et conditions de santé et de sécurité du personnel ». Le système ERTMS (European Railway Traffic Management System), nouveau système de contrôle des trains et de transmission « voie-machine », fait partie des innovations techniques qui permettent de rendre le système plus interopérable. Le texte du CDSS *Relation between the European Social Partners in the railway sector and the European Railway Agency* (19/05/2006) exprime les attentes des partenaires sociaux sectoriels vis-à-vis de l'Agence Ferroviaire Européenne qui gère notamment le processus d'élaboration des STI.

également travaillé sur la thématique de l'élargissement (séminaires paritaires d'information sur le dialogue social sectoriel dans les nouveaux États membres et les pays candidats).

Parallèlement à ces activités qui se poursuivirent jusqu'à aujourd'hui, deux accords sont négociés et signés en 2003 en l'espace de quelques mois. Face à l'accélération du processus de libéralisation du secteur, sous la pression du Parlement européen et avec l'apparition des premières entreprises privées concurrentes des opérateurs historiques, les syndicats des pays du Sud s'étaient en effet rendu compte, à partir de 2000, de l'échec de leur stratégie d'opposition à la libéralisation. Les membres de l'ETF se fixent alors pour objectif de limiter les conséquences sociales de l'ouverture du marché par la mise en place d'accords européens pour « éviter le pire »⁷⁶.

L'« *Accord sur la licence européenne pour conducteur effectuant un service d'interopérabilité transfrontalière* » définit des normes minimales en matière de santé et de compétences pour les conducteurs de train effectuant des services internationaux. L'« *Accord sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière* », mis en œuvre en 2005 par une Directive du Conseil, établit quant à lui des règles minimales concernant le temps de conduite et les périodes de repos des personnels chargés d'opérations de conduite transfrontalières⁷⁷. Ces deux accords visent à mettre en place des normes minimales à l'échelle de l'Union et augmentent les coûts d'entrée dans la branche pour les nouvelles entreprises. La rapidité du processus de négociation s'explique par la volonté de conclure un accord avant l'élargissement du 1^{er} mai 2004. Les compagnies ferroviaires des pays de l'Ouest craignaient en effet que l'entrée des compagnies des pays d'Europe Centrale et Orientale au CDSS augmente l'hétérogénéité du camp patronal et rende impossible toute négociation. La compagnie nationale allemande et son homologue française pesèrent notamment de tout leur poids pour convaincre les compagnies nationales les plus réticentes. Le CDSS mène jusqu'à aujourd'hui un suivi régulier de la mise en œuvre de ces accords.

3.3. LES SECTEURS MIS EN CONCURRENCE ET EN INTERCONNEXION DANS LES ESPACES NATIONAUX

Cette deuxième catégorie comprend les secteurs des télécommunications, de l'électricité, de la poste, et de la construction⁷⁸ :

⁷⁶ Les syndicats et certains représentants du patronat craignaient en particulier que les conditions de travail se rapprochent de celles qui existent dans le secteur routier.

⁷⁷ L'accord du secteur des chemins de fer réglemente a) la durée minimum du repos journalier (Repos journalier à la résidence : 12 heures consécutives par période de 24 heures et repos journalier hors résidence de 8 heures consécutives par période de 24 heures, contre 11 heures dans la directive « temps de travail » interprofessionnelle) b) les temps de pause (pour les conducteurs, 45 minutes si la durée de travail journalière est supérieure à 8h et 30 minutes si la durée de travail est comprise entre 6 et 8h), c) le repos hebdomadaire (36 h soit 24 h + 12 h de repos journalier par période de 7 jours) d) le temps de conduite maximum (9 heures de jour et 8 heures de nuit et 80 heures maximum par période de 2 semaines).

⁷⁸ Le secteur de la construction occupe une place particulière dans cette catégorie. Contrairement aux autres, il ne s'agit pas d'un secteur de service public en réseau. Néanmoins, les débats autour de la Directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, la prestation de services transfrontaliers et l'échange de ces services entre entreprises, ont produit pour l'essentiel les mêmes dynamiques que dans les autres secteurs de la catégorie (notamment une mise en concurrence des espaces nationaux, au niveau européen). Toutefois, l'objectif n'a pas été ici de gérer la transition vers plus de concurrence mais de stabiliser l'acquis et les conditions de la concurrence.

« Elle est marquée non par une intégration aux politiques communautaires, mais par une forte « exposition » aux différents processus de libéralisation, de dérégulation et de mise en concurrence au sein de l'espace européen. Entamés tout au long des années 90, ces processus ont eu un impact considérable dans les secteurs en réseaux (télécommunications, postes, électricité) et, en conséquence, sur la dynamique du dialogue social. L'ouverture à la concurrence des télécommunications qui remonte à la fin des années 80, la déréglementation progressive des services postaux depuis 1997 [...] ainsi que les mesures visant la création d'un marché intérieur de l'électricité [...] ont abouti, dans un premier temps, à l'adoption de nombreuses positions communes. Elles visaient à agir en amont des politiques communautaires (application des règles de concurrence, effets sur l'emploi des processus de libéralisation, organisation du secteur, dimension sociale, service universel...).

Dans un second temps, les partenaires sociaux européens se sont engagés à mener un certain nombre d'actions conjointes pour accompagner, en aval, les conséquences sociales de la libéralisation. À cette fin, ils ont produit, outre les nombreux outils de formation et d'information (études, glossaire...), des recommandations ou « cadres d'action » (postes, télécommunications, électricité). On distingue ici les recommandations « cadres d'actions » des « codes de conduite » des secteurs en mutation. Ces engagements réciproques couvrent la plupart du temps les thèmes suivants : formation, emploi, non-discrimination et santé-sécurité.

En ce qui concerne les acteurs, il convient de noter que les syndicats sont généralement bien représentés dans les entreprises nationales, et qu'une culture du partenariat existe. Du côté des employeurs, certains ont, dans un premier temps, défendu la spécificité du secteur face aux propositions de libéralisation européenne, pour ensuite gérer les processus communautaires en cours. L'échange avec les syndicats porte sur certaines modalités de ces transformations » (Pochet, Degryse, Dufresne, 2006).

L'exemple du secteur des télécommunications⁷⁹

Le Comité paritaire des télécommunications, créé en 1990, s'est constitué parallèlement à la mise en place de la politique de déréglementation. Transformé en 1999 en comité de dialogue social, il couvre les communications par téléphone, télégraphe et télex ainsi que l'entretien des réseaux. L'organisation représentant les employeurs, ETNO (European Telecommunications Network Operators), a été créée en 1992 en réaction aux

⁷⁹ Les informations et des analyses reproduites dans cette section sont tirées de la seconde partie du chapitre rédigé par Arnaud Mias, « La configuration européenne d'une branche : les télécommunications » dans Jobert A. (dir.), 2008, *Les nouveaux cadres du dialogue social : Europe et territoires*, Bruxelles, P.I.E. – Peter Lang, à paraître.

premiers débats engagés dans le Comité paritaire⁸⁰. Les salariés sont représentés par la branche télécommunications de l'UNI (Union Network International)⁸¹.

Dans un premier temps, les membres du Comité paritaire conduisent à la fois des activités d'expertise technique, de critique économique et un dialogue social au sens strict. Au cours de cette période, le secteur des télécommunications est extrêmement productif et arrive en tête par le nombre de textes produits avec 30 textes signés de 1992 à 1998. Depuis la fin des années 1990, il s'oriente plus résolument vers la négociation d'accords dits « *volontaires* ».

Les avis communs produits de 1992 à 1998 couvrent l'ensemble du champ des interventions des autorités européennes et adoptent un ton critique vis-à-vis des initiatives de la Commission, tant sur le fond⁸² que sur la manière dont les différents acteurs sont consultés et pèsent sur le processus législatif. Le Comité paritaire respecte ce faisant un principe implicite de « *subsidiarité* », tendant à laisser la liberté de détermination des conditions de travail aux États et aux entreprises, les demandes de rééquilibrage vers plus d'harmonisation portant en fait sur les conditions de la concurrence. La critique ne porte pas tant sur les conséquences sociales de la politique de libéralisation, que sur le rythme de cette politique et sur le maintien et la viabilité du secteur à l'échelle de l'Europe, en particulier face aux concurrents étrangers. Le comité paritaire apparaît comme une tribune européenne pour les opérateurs historiques, soucieux de maintenir leur position sur les marchés domestiques⁸³.

Jusqu'en 1995, les avis sur les initiatives réglementaires ne portent donc que sur les dispositions en matière de concurrence. À partir de cette date, le souci de l'emploi et la menace d'un « *dumping social* » débouchent sur une demande d'études sur l'emploi et de mesures d'accompagnement des conséquences sociales de la libéralisation. On voit progressivement se dessiner un nouveau programme de travail, davantage centré sur les questions de régulation sociale.

À partir de 1998, on observe l'émergence d'une nouvelle forme de dialogue social européen qui s'ouvre à de nouveaux objets au-delà des seules questions de politique économique (l'emploi, la mobilité des salariés, la formation professionnelle, la santé et la sécurité, et plus généralement l'organisation du travail). On assiste dans le même temps à un effacement du dialogue traditionnel structuré par les consultations sur la politique économique des institutions européennes. Comme dans le secteur ferroviaire et de nombreux

⁸⁰ ETNO regroupe aujourd'hui plus de 40 entreprises dans 34 pays, que ce soit des entreprises publiques (dont France Télécom, avant et après sa privatisation, et Deutsche Telekom) ou des entreprises privées (British Telecom en tête).

⁸¹ L'Internationale des communications et la Fédération européenne du personnel des services publics organisaient la délégation, avant que soit créée, en 2000, la branche télécommunications de l'UNI (Union Network International).

⁸² Ils discutent ainsi d'un ensemble d'initiatives touchant l'intégralité du secteur : les équipements de télécoms, les tarifications, la reconnaissance mutuelle des licences, l'application des principes de la fourniture d'un réseau ouvert à la téléphonie vocale, les communications mobiles, les infrastructures de télécoms, la convergence des secteurs des télécoms, des médias et des technologies de l'information.

⁸³ Il est cependant à souligner que les avis communs reflètent souvent les divergences d'opinions entre les membres du Comité de dialogue social. L'un des premiers avis, celui de janvier 1993, mentionne dans son titre même le désaccord entre deux entreprises importantes de la délégation patronale : British Telecom et PTT Telecom BV (Pays Bas). Plus tard, les avis comportent une partie spécifique dans laquelle British Telecom exprime son propre avis, bien souvent opposé à celui du Comité paritaire, sous forme de « commentaires » ou d'« avis ».

secteurs libéralisés (Benedictus et alii, 2002, p. 96), la création du comité du dialogue social sectoriel (CDSS) correspond à une période de profonde transformation de la nature des débats entre partenaires sociaux. À partir de cette date, les employeurs refusent de produire des avis communs sur la politique européenne du secteur⁸⁴. Le nombre de textes produits par an chute (trois sont produits entre 1999 et 2003) ; ils ne sont plus de même nature (davantage d'accords et de lignes directrices à l'adresse des organisations syndicales nationales et moins d'avis communs et de déclarations en direction des autorités politiques européennes). Les thématiques abordées sont davantage centrées sur les conditions et l'organisation du travail.

Cette nouvelle orientation du dialogue social débouche sur la signature de deux textes, un accord volontaire intitulé « *lignes directrices pour le télétravail en Europe* » en 2001 et une charte sur les centres d'appel en 2004. Les « *lignes directrices pour le télétravail en Europe* », signées par UNI-Telecom avec les opérateurs représentés au sein du Comité de dialogue social⁸⁵ constitue un texte de référence, qui est proposé en vue de son adoption par les entreprises sur une base volontaire. Il s'agit de la première initiative pour proposer un cadre de référence à un niveau directement européen pour la mise en place du télétravail, précédant l'adoption d'un texte équivalent dans le secteur du commerce en mai 2001 et un accord-cadre interprofessionnel sur le télétravail en juillet 2002. Le texte du secteur des télécommunications a servi de base et de référence pour ces accords ultérieurs. Il a été préparé par un travail d'expertise mené en amont dès 1997 au sein du CDSS, sous l'impulsion de la Commission européenne et s'inspire également d'un certain nombre d'expériences menées dans des entreprises du secteur⁸⁶. L'accord européen établit une définition du télétravail⁸⁷ et fixe douze principes, dont le volontariat, l'égalité de traitement avec les autres salariés (en matière de formation, de carrière, d'évaluation du travail etc.), la conservation du statut et des conditions d'emploi, et les droits collectifs. Ces lignes directrices font l'objet d'un suivi et ont déjà donné lieu à une enquête parmi les grandes entreprises du secteur⁸⁸.

Les « *lignes directrices pour les centres de contact clients* » ont été signées le 15 juin 2004, par ETNO et UNI-Europa. Il s'agit d'un texte listant des principes fondamentaux, qui se veut incitatif à l'égard des entreprises de centres d'appel, en rendant explicites les intérêts

⁸⁴ Le début des années 2000 est marqué par le refus du patronat européen de formuler des avis communs sur les directives du « paquet télécom ». L'entrée plus massive des opérateurs privés dans la délégation patronale implique de nouvelles manières d'organiser le dialogue avec les syndicats. Au cours de la période précédente, le dialogue social portant sur la politique européenne de libéralisation était essentiellement impulsé du côté patronal par les grands opérateurs historiques, pour la plupart encore publics (BT exprimant très souvent ses distances avec les positions du comité paritaire). Un de leurs objectifs consistait à limiter et freiner la politique de déréglementation en tentant de formuler des avis d'autant plus légitimes qu'ils étaient adoptés avec l'accord des syndicats, contre le lobby des opérateurs privés adeptes d'une libéralisation totale et rapide du secteur. Au sein de la délégation patronale, les difficultés à s'accorder sur les orientations et le contenu des initiatives réglementaires pourraient expliquer que le patronat refuse aujourd'hui de formuler des avis conjoints avec les syndicats sur la politique européenne des télécoms.

⁸⁵ BT, DT, FT, Telefonica, Sonera, Telia, TeleDanmark, Belgacom, Austria Telecom, Telecom Portugal, Eircom, KPN, OTE, Telecom Italia et Telecom Luxembourg.

⁸⁶ Un accord important sur le télétravail a été conclu en 1998 chez Deutsche Telekom. En Italie, le télétravail a également fait l'objet d'initiatives. France Télécom expérimente le télétravail dès 1997, avec la mise en place d'une mission dédiée, constituant un outil incitatif pour les salariés. La direction s'est toutefois opposée à la négociation d'un accord d'entreprise sur cette question.

⁸⁷ Le télétravail concerne les « salariés qui, au moyen des Technologies de l'Information et de la Communication, accomplissent la totalité de leur travail à leur domicile ou accomplissent régulièrement un certain travail à leur domicile tandis que le reste a lieu dans les locaux de l'entreprise ».

⁸⁸ Source : page de présentation du CDSS Télécommunications sur le site de la Commission européenne, http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/sectorial31_fr.htm

que ces entreprises peuvent trouver à rendre « *attractifs* » les emplois qu'elles proposent et à investir dans les « *ressources humaines* ». Il fait suite à une initiative de UNI-Europa de 2001 qui avait rédigé, de manière unilatérale, des « *lignes directrices* » définissant des normes minimales que les syndicats adhérents s'étaient engagés à faire respecter dans les centres d'appel⁸⁹. Ces lignes directrices semblent avoir servi de base aux discussions avec ETNO, mais elles n'apparaissent que très partiellement dans le texte final. Il vise à inciter les centres à « *mettre en vigueur les principes d'emploi de qualité et de prestations de services de haut niveau* ». L'argument central est que [les centres qui] « *se montrent soucieux d'assurer la satisfaction au travail et le développement de leurs employés représentent l'avenir de l'activité* ». L'introduction est suivie de l'énoncé de treize « *principes fondamentaux* ». Les quatre premiers sont orientés vers la satisfaction des attentes des « *clients* ». Sont traitées ensuite les questions d'organisation du travail et du droit du travail. Les partenaires sociaux européens s'engagent à en avoir le suivi, dans un délai d'un an, dans le cadre du comité du dialogue social sectoriel.

En 2005, les partenaires sociaux des télécommunications ont travaillé sur les troubles musculo-squelettiques (réalisation d'une étude et rédaction de lignes directrices pour leur prévention) et sur la diversité (réalisation d'un premier audit sur les pratiques et politiques de diversité des entreprises du secteur et mise en place d'un projet d'échange de bonnes pratiques sur ce thème)⁹⁰.

3.4. LES SECTEURS QUI ACCOMPAGNENT LES DEVELOPPEMENTS EUROPEENS

Cette troisième catégorie comprend les secteurs banques, assurances et chimie.

« Les “pressions” européennes et internationales sur les secteurs sont relativement peu importantes et portent surtout sur l'établissement de règles nationales communes. Bien que soumis à d'importantes mutations, c'est essentiellement l'accompagnement des développements européens qui prévaut dans ces secteurs, et ce, dans la recherche du maintien d'une paix sociale. [...] En matière sociale, il n'y a pas eu d'enjeux significatifs européens même si ces secteurs ont connu ces dernières années, de nombreuses fusions et restructurations au plan national puis européen. [...] »

En ce qui concerne les acteurs, les organisations syndicales sont généralement bien implantées dans les entreprises des secteurs banques et assurances comme dans l'industrie chimique ; le dialogue social national peut être considéré comme un facteur traditionnel de paix sociale. En l'absence de grands enjeux sociaux européens⁹¹, on peut estimer que le dialogue social communautaire suit les pratiques de partenariat établies au niveau national mais n'a pas (encore) trouvé un moteur propre. Il existe sans beaucoup de dynamisme mais aussi sans blocage manifeste (le thème de la formation est le thème consensuel). Du côté

⁸⁹ Ce texte syndical procède à la définition de normes minimales précises, en termes d'organisation, de temps de travail, de santé/sécurité, de surveillance des salariés, de rémunération, de formation et de représentation des salariés.

⁹⁰ Source : page de présentation du CDSS Télécommunications sur le site de la Commission européenne.

⁹¹ Dans le secteur de la chimie, le contexte a cependant évolué avec la mise en place au 1er juin 2007 de REACH, le nouveau Règlement sur l'enregistrement, l'évaluation, l'autorisation et les restrictions des substances chimiques.

des employeurs, il n'y a pas de volonté d'aller vers des accords contraignants. La production en termes de textes conjoints de ces trois secteurs est relativement faible. À l'évidence, le dialogue social européen [sur la période étudiée] est encore à la recherche d'une dynamique structurante» (Pochet, Degryse, Dufresne, 2006).

L'exemple du secteur bancaire⁹²

Les partenaires sociaux du secteur bancaire ont engagé, depuis 1990, un dialogue social européen dans un groupe de travail informel. Créé en novembre 1999, le Comité de dialogue social du secteur bancaire comprend UNI-Europa Finance (anciennement Euro-Fiet) du côté des salariés, la Fédération Bancaire Européenne (FBE), l'ESBG (European Saving Banks Group, Groupe européen des caisses d'épargne) et l'EACB (European Association of Cooperative Banks, Groupe Européen des Banques Coopératives)⁹³. Les partenaires sociaux du secteur bancaire couvrent 3,6 millions d'employés et plus de 4500 banques et institutions financières en Europe. La FBE, l'ESBG et l'EACB, qui représentent les intérêts de leurs membres vis-à-vis des institutions communautaires, ne sont pas des organisations d'employeurs ayant un mandat dans le domaine social. Elles ont établi des comités pour les affaires sociales européennes (BCESA, Banking Committee for European Social Affairs, Comité Bancaire pour les Affaires sociales) composé des organisations qui ont un mandat dans ce domaine. Ce problème du mandat n'a cependant pas été clairement résolu et la FBE agit comme le principal interlocuteur d'UNI-Europa Finance dans le cadre du dialogue social. La Commission Européenne, à la demande des partenaires sociaux, préside le CDSS.

Le dialogue social a lentement évolué depuis la conduite d'études paritaires jusqu'à la mise au point de « *conclusions communes* » et à la rédaction de « *déclarations communes* » qui correspondent à des recommandations à l'intention des partenaires sociaux nationaux. La négociation d'accords collectifs européens ne fait pas partie des objectifs des partenaires sociaux du secteur. Depuis 1995, ils ont travaillé sur les thèmes suivants :

- L'impact des fusions et acquisitions sur la gestion des ressources humaines (1995) : cette question, d'une grande importance pour le secteur, a été l'objet d'une étude paritaire. Celle-ci ne donna toutefois pas lieu à la rédaction de conclusions paritaires, à la fois pour respecter le principe de subsidiarité (des négociations locales ou d'entreprises, semblant plus adaptées) et du fait de divergences de vues entre les partenaires sociaux. Ce thème a cependant été régulièrement évoqué par la suite au cours de réunions plénières du CDSS. UNI-Europa Finance a par ailleurs conduit une

⁹² Les informations et les analyses de cette section sont tirées de l'article d'Annette Holm Mikkelsen, « Social Dialogue committee in the banking sector » in ETUI-REHS (2005), « Sectoral social dialogue », *Transfer*, Special issue on Sectoral Social Dialogue, Vol.11, n°3, Automne 2005.

⁹³ Uni-Finance, qui représente plus de 2,2 millions de salariés, est le deuxième secteur le plus important au sein d'Union Network International (UNI). UNI-Europa Finance est l'une des quatre branches régionales d'UNI-Finance et compte parmi ses membres 106 syndicats des secteurs de la banque et des assurances couvrant 1,5 million de travailleurs dans 45 pays. La Fédération Bancaire Européenne représente les intérêts de 5000 banques commerciales Européennes dans 31 pays dont l'actif total est supérieur à 30 milliards d'euros et qui emploient 2,4 millions d'employés (source : <http://www.fbe.be>). L'European Saving Banks Group (ESBG) qui regroupe des banques d'épargne comme le groupe Caisse d'Épargne en France, a 26 membres présents dans 25 pays européens (source : <http://www.esbg.eu>). L'European Association of Co-operative Banks représente des banques coopératives de 23 pays Européens y compris les PECO qui emploient 730 000 salariés et représentent 20% du marché à l'échelle de l'Union (source : <http://www.eurocoopbanks.coop/>).

étude sur l'impact des fusions acquisitions sur les travailleurs, les consommateurs et les actionnaires. Les trois organisations patronales ont été invitées à la conférence qu'elle a organisée sur ce sujet en 2000.

- Les partenaires sociaux ont par ailleurs rédigé une déclaration commune sur le livre vert de la Commission européenne « *Partenariat pour une nouvelle organisation du travail*⁹⁴ » (1998). Ce texte, qui comporte des précisions en matière de formation, d'égalité des chances et de fiscalité du travail, énonce par ailleurs que l'entreprise constitue le meilleur niveau pour la mise en œuvre des changements dans l'organisation du travail et que les syndicats ont un rôle important à jouer dans l'identification et la mise en œuvre de ces changements.
- L'étude et les conclusions paritaires sur « *les nouvelles banques en Europe - Le phénomène des non-banques* » (1999) porte sur l'émergence d'une concurrence de la part d'acteurs non bancaires et ses implications pour l'emploi.
- Le projet sur l'employabilité et les technologies de l'information et de la communication (rapport et conclusions paritaires, 2001) rencontra un certain nombre de difficultés, en particulier en lien avec l'appel à un expert extérieur. Les partenaires sociaux considèrent néanmoins que les résultats du projet représentent un apport important pour le secteur. Ils ont été présentés lors d'une conférence et traduits dans toutes les langues de l'UE afin d'assurer leur diffusion auprès des partenaires sociaux nationaux et de toutes les parties intéressées.
- La déclaration sur la « *formation tout au long de la vie* » (2002) est considérée par les partenaires sociaux comme une avancée importante du dialogue social dans leur secteur. Elle comprend des recommandations à l'intention des organisations syndicales nationales concernant l'apprentissage tout au long de la vie qui ont été largement diffusées et débattues, principalement lors d'une nouvelle conférence du dialogue social. Le texte ne comprend pas de dispositions explicites de suivi, mais les partenaires sociaux se sont engagés lors de la conférence à en assurer un suivi au niveau national. La Belgique et le Danemark ont indiqué depuis que la déclaration avait été une source d'inspiration importante pour la négociation collective nationale.
- La déclaration conjointe sur l'emploi et les aspects sociaux de la responsabilité sociale des entreprises dans le secteur bancaire (2005) correspond à la conclusion d'une enquête paritaire d'un an sur cette question entamée l'année précédente. Même si la réalisation de cette enquête a provoqué d'assez importantes tensions au sein du camp patronal⁹⁵, la déclaration finale a pu être signée par l'ensemble des organisations participant au dialogue social. Elle aborde notamment la question des normes sociales minimales dans le secteur, de la formation, de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, de la communication interne et de l'égalité des chances.

Par ailleurs, l'élargissement et l'intégration des nouveaux États membres dans le dialogue social constituent depuis 1999 l'une des priorités des partenaires sociaux. Après une conférence à Prague en 1999, ils ont organisé une série de tables rondes⁹⁶ permettant des échanges d'information sur les relations professionnelles au niveau national et le dialogue social européen. Le bilan de ces rencontres semble très positif, tant du point de vue de

⁹⁴ Communication (1997)128 final du 16 avril 1997.

⁹⁵ L'ESBG et l'EACB se sont en effet retirées du projet au cours de la réalisation de l'étude, en soulignant que même si le sujet était d'une extrême importance pour le secteur, la définition du concept de responsabilité sociale des entreprises leur semblait problématique. Ces deux organisations préféraient en outre attendre les résultats des travaux en cours menés au niveau interprofessionnel avant d'entamer des discussions dans le cadre du CDSS.

⁹⁶ Hongrie (novembre 2000), République Tchèque (décembre 2000), Pologne (mars 2001), Malte (octobre 2001), Slovaquie (novembre 2001), Slovénie (janvier 2002), Chypre (février 2003)

l'intérêt des échanges d'information qu'elles ont permis, que des liens de confiance qui ont pu y être développés entre les partenaires sociaux. Ceux-ci souhaiteraient poursuivre le travail d'intégration des nouveaux États membres par la mise en place de jumelage entre anciens et nouveaux États membres, afin de donner à ces derniers des opportunités d'observer le fonctionnement des relations professionnelles et de la négociation collective dans les anciens États membres. Par ailleurs, syndicats et associations d'employeurs de l'ouest apportent séparément leur soutien à la construction de systèmes de relations professionnelles dans les nouveaux États membres.

Depuis plus d'une décennie, les partenaires sociaux du secteur bancaire ont abordé un grand nombre de sujets dans le cadre de leurs activités paritaires. Ils s'accordent cependant sur l'idée qu'il n'est pas souhaitable qu'une négociation collective européenne remplace la négociation collective nationale. L'un des principaux défis consiste dans ce contexte à conduire, dans le cadre du dialogue social sectoriel, des activités pertinentes pour les acteurs nationaux des relations professionnelles. Les deux parties s'accordent sur l'idée que seuls les partenaires sociaux eux-mêmes sont en mesure d'évaluer les résultats et le succès de leur dialogue social. Mais quand UNI-Europa Finance considère que la révision et le suivi des accords fait partie des tâches qui incombent aux partenaires sociaux, le BCESA est défavorable à la mise en place d'une évaluation régulière de l'impact du dialogue social proposé par la Commission⁹⁷. On peut enfin remarquer que les succès du dialogue social dans le secteur bancaire cachent un certain nombre d'échecs des partenaires sociaux pour trouver des compromis permettant de discuter sur certaines thématiques. Employeurs et syndicats semblent être tiraillés entre leur volonté de fournir un travail de qualité utile aux partenaires sociaux nationaux et leur crainte de remettre en cause des résultats du dialogue social national ou local.

3.5. LES SECTEURS QUI GERENT LES MUTATIONS DANS UN CONTEXTE DE MONDIALISATION

La quatrième catégorie comprend les secteurs du textile/habillement, de la tannerie, de la chaussure, du sucre, du bois, de l'ameublement et de la construction navale, tous fortement marqués par l'impact de la globalisation.

« Elle regroupe des secteurs d'activités traditionnels qui connaissent tous des phénomènes de délocalisation et/ou de concurrence accrue de la part de pays moins développés, en particulier l'Asie. [...] Les négociations au sein d'instances internationales telles que l'Organisation mondiale du commerce (OMC) [ont un impact important sur ces secteurs et l'intervention régulatrice européenne y est faible et surtout défensive]. La spécificité de ces secteurs est leur forte intensité en main-d'œuvre et leurs fortes traditions syndicales. En effet, les industries traditionnelles connaissent une telle crise économique que seule la mise en place de mesures globales soutenues par l'ensemble des partenaires sociaux peut atténuer [la dureté de l'adaptation]. Face à la menace de disparition de ces industries, les dynamiques externes (secteurs internationalisés, délocalisés) et internes (intérêt conjoint à gérer la mutation) du dialogue social ont permis de développer une activité importante des comités de dialogue social, en particulier autour des codes de conduite. Partant des conventions internationales de

⁹⁷ Cette proposition de la Commission est considérée par le BCESA comme une approche excessivement interventionniste du dialogue social et des relations professionnelles.

l'Organisation internationale du travail (OIT), ils cherchent ensuite à y ajouter des droits sociaux propres à l'UE. L'élaboration de codes de conduite est une stratégie qui vise à atteindre des concurrents en dehors des frontières de l'Europe dans des entreprises et/ou pays où la présence syndicale est faible voire inexistante. Cela permet aussi d'avoir accès aux autorités politiques européennes et peut atténuer le rythme de l'ouverture commerciale » (Pochet, Degryse, Dufresne, 2006).

L'exemple du secteur du sucre⁹⁸

Le comité de dialogue social du secteur du sucre a été créé à la fin des années 1990⁹⁹. Les salariés y sont représentés par l'EFFAT (European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions)¹⁰⁰, les employeurs par le Comité Européen des Fabricants de Sucre (CEFS) fondé en 1954. A l'échelle de l'Union, l'industrie sucrière est très concentrée, les principaux pays producteurs étant la France, l'Allemagne et la Pologne. La concurrence de la canne à sucre, beaucoup moins chère que le sucre de betterave, est une question centrale pour le secteur. Suite à une décision de l'OMC, la Commission Européenne a dû baisser drastiquement ses aides financières aux producteurs du secteur. L'enjeu consiste à faire face à ces transformations en les étalant le plus possible dans le temps pour en limiter les conséquences économiques et sociales. Le dialogue social permet d'avoir accès aux décideurs de la DG Trade et d'adopter des positions communes adressées aux institutions européennes.

Le comité a adopté un nombre important de textes, dont la moitié sont des positions communes. Ces textes défendent notamment la mise en place de règles permettant de déterminer les conditions d'entrée du sucre sur le marché communautaire au cas par cas suivant le pays d'origine. Sur ce thème, les activités du Comité de dialogue social ne se limitent pas à adopter des positions communes. Les partenaires sociaux ont organisé en juin 2005 une conférence sur la réglementation dans le secteur du sucre à laquelle des betteraviers et des acteurs-clefs de la Commission européenne ont participé. Des outils de formation sur la santé et la sécurité ont été élaborés et très largement utilisés au niveau national. Les partenaires sociaux ont par ailleurs adopté en 2003 un code de conduite sur la responsabilité sociale des entreprises avec une procédure de suivi particulièrement stricte. Le rapport de suivi annuel comprend un résumé de ce qui s'est passé dans l'année et les avis des partenaires sociaux, les actions de suivi proprement dites et de nouveaux exemples de bonnes pratiques. Ce rapport annuel a pour autre originalité de couvrir un grand nombre de thèmes¹⁰¹ et

⁹⁸ Les informations et les analyses présentées dans cette section sont tirées de Pochet P. (2006b), « Textile and Sugar, European Social Dialogue under Pressure from International Rules » in (Dufresne, Degryse, Pochet 2006).

⁹⁹ La page Internet (http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/sectorial29_fr.htm) consacrée à ce secteur sur le site de la Commission européenne précise que si un dialogue social informel y existe depuis 1969, le « comité de dialogue social sectoriel a été créé en 1999, au moment de l'adoption de son règlement intérieur ». P. Pochet considère quant à lui que le comité de dialogue social a été fondé en 1997.

¹⁰⁰ L'EFFAT, la fédération syndicale européenne pour les secteurs de l'Agriculture, de l'Alimentation et du tourisme, est née de la fusion entre les deux fédérations syndicales européennes, SETA-UITA et EFA, le 11 décembre 2000. En tant que fédération centrale européenne représentant 120 organisations syndicales nationales de 35 pays d'Europe, l'EFFAT défend les intérêts de plus de 2.6 millions de membres vis-à-vis des institutions européennes, des fédérations syndicales européennes et directions d'entreprises (Source : www.effat.org).

¹⁰¹ *Les droits de l'Homme, l'instruction, la formation continue et la formation tout au long de la vie, la santé et la sécurité, les relations entre partenaires sociaux, les conditions de rémunération et de travail, les restructurations.*

d'inclure les sous-traitants. S'il est assez difficile d'évaluer les effets d'un tel code de conduite, il semble néanmoins avoir été largement diffusé et ses rapports de suivi régulièrement réalisés jusqu'à présent. L'importance de ce code de conduite semble tenir au fait qu'il offre aux deux parties une plate-forme pour poursuivre leurs échanges et résoudre au cas par cas les problèmes rencontrés dans certaines entreprises. Il permet de mettre en avant de bonnes pratiques pouvant apparaître banales dans les pays de l'Ouest, mais qui constituent un progrès social dans les pays d'Europe centrale et orientale.

Du point de vue de l'impact du dialogue social européen sur la politique économique sectorielle, les partenaires sociaux ont mené une triple stratégie. Ils se sont recherché des alliés parmi les producteurs de betteraves, auprès d'un certain nombre d'États membres, et au Parlement Européen, pour limiter l'ampleur de la réforme, tout en cherchant à gagner un accès privilégié aux informations sur les sources de financement communautaires disponibles et à obtenir un statut et un suivi particulièrement attentif de la part de la Commission. Ces trois objectifs ont été atteints. Au final, le dialogue social a joué un rôle pour faciliter la réforme du secteur. Mais les plus grandes difficultés vont sans doute se poser dans le futur, lorsque les entreprises seront contraintes à fermer et à licencier leur personnel.

3.6. LES SECTEURS QUI SE CONSTRUISENT UNE DIMENSION EUROPEENNE

La cinquième catégorie comprend des secteurs de services : sécurité privée, nettoyage industriel, services aux personnes, spectacle vivant, travail intérimaire, l'audiovisuel et Horeca (Hôtellerie, restauration et café).

« Ces secteurs ont en commun d'être, à la fois, peu exposés à la concurrence internationale et relativement peu intégrés aux politiques communautaires. Contrairement aux autres catégories, il n'y a pas d'enjeux européens évidents qui favoriseraient « naturellement » la construction d'une dimension européenne.

En matière sociale, ces secteurs ont souvent des conditions de travail difficiles, des emplois atypiques, à temps partiel ou intérimaires, des horaires de travail irréguliers (nuits, week-end). Les problèmes d'image peuvent parfois être importants. Bien qu'ils connaissent une croissance de l'emploi (en particulier, la sécurité privée, l'intérim, le nettoyage...), les organisations syndicales y sont généralement peu implantées, surtout parmi la main-d'œuvre temporaire.

Il n'y a pas d'enjeux européens globaux et indiscutables qui pourraient expliquer le dialogue social dans ces secteurs mais plutôt des enjeux partiels, indirects et diffus. Ainsi, certaines directives (par exemple sur les taux de TVA dans les services à haute intensité de main-d'œuvre) peuvent avoir des impacts sociaux indirects importants. Dans certains secteurs, comme le spectacle vivant, on fait prévaloir les particularismes : les directives sur la non-discrimination entre hommes et femmes en matière d'accès à l'emploi n'ont pas leur place dans un opéra...

L'impact relativement marginal de l'Union européenne et le fait qu'il n'y ait pas de mise en concurrence directe entre ces secteurs qui demeurent largement nationaux, expliquent que l'« enjeu social » européen doit être davantage construit qu'il n'est subi. [...] Et cette nécessité de construire l'enjeu rend cette

catégorie plus sensible que d'autres aux stratégies personnelles des acteurs et aux bonnes relations entre eux. Souvent, les employeurs trouvent un intérêt européen (par exemple, la formation commune des coiffeurs ou des techniciens de spectacle) et la font partager aux syndicats. C'est également le cas avec le « mieux-disant » dans les secteurs de la sécurité privée et du nettoyage industriel, de la TVA pour l'Horeca. Cela peut aussi passer par des codes de conduite (sécurité et services aux personnes). Dans tous les cas, on constate que la formation est un thème important, notamment pour améliorer l'image, le professionnalisme et l'attractivité de ces secteurs » (Pochet, Degryse, Dufresne, 2006).

L'exemple du secteur de la sécurité privée¹⁰²

Les origines du dialogue social dans le secteur de la sécurité privée remontent à la création d'un groupe de travail informel en 1992. Créé en 1999, le CDSS est composé de la CoESS (Confederation of European Security Services) et d'Uni-Europa¹⁰³.

Depuis le début de leur dialogue, les partenaires sociaux ont adopté 17 textes conjoints¹⁰⁴. Même s'il n'y a pas de négociation collective, les partenaires sociaux réaffirment constamment, à travers leurs déclarations et leurs travaux conjoints, leur volonté d'accroître le professionnalisme du secteur par la formation, la modernisation du travail et le développement de formes de concurrence « loyale ». CoESS et UNI-Europa souhaiteraient faire disparaître la mauvaise image du secteur en améliorant les conditions de travail et les normes de santé et de sécurité au travail. Ils visent également une plus grande harmonisation des législations des différents États membres. Le code de conduite et d'éthique de 2003 comprend des recommandations ayant pour objectif d'élever le niveau d'éthique professionnelle des acteurs du secteur.

¹⁰² Les informations et les analyses de cette section sont tirées de l'article de Sabrina de Marchi, « European social dialogue in the private security service sector » in ETUI-REHS (2005), « Sectoral social dialogue », *Transfer*, Special issue on Sectoral Social Dialogue, Vol.11, n°3, Automne 2005 et de la base de données des textes du dialogue social mis en ligne par la Commission Européenne à l'adresse : http://ec.europa.eu/employment_social/dsw/dspMain.do?lang=fr.

¹⁰³ Créé en 1989 à l'initiative conjointe d'associations nationales d'entreprises de sécurité privée, CoESS est le principal organisme patronal du secteur. Au sein d'UNI-Europa, le dialogue social est géré par la section service à la propriété (« property services »). Uni-Europa regroupe 30 syndicats totalisant environ 200 000 membres dans le secteur de la sécurité privée, ce qui en fait le principal syndicat du secteur.

¹⁰⁴ Formation professionnelle (1996) ; Autorisations d'exercer (1996) ; Accord pour la création d'un Comité de dialogue sectoriel (1998) ; Mémoire sur l'adjudication des contrats passés avec les entreprises de sécurité privée dans le secteur public (1999) ; Reconnaissance mutuelle d'UNI-Europa et de la CoESS dans le cadre du Dialogue social (1999) ; Élargissement de l'Union Européenne aux pays de l'Europe centrale et orientale (1999) ; Modernisation de l'organisation du travail (2000) ; L'harmonisation européenne des législations gouvernant le secteur de la sécurité privée (2001) ; Code de conduite et d'éthique pour le secteur de la sécurité privée (2003) ; La prévention des risques professionnels dans le secteur de la sécurité privée (2004) ; Déclaration conjointe : Vers un modèle européen de sécurité privée (2004) ; Position conjointe d'UNI-Europa et de CoESS contre le travail non déclaré dans le secteur de la sécurité privée (2005) ; Appeal of social partners in the security sector of the Baltic States to the National Administrations of Estonia, Latvia and Lithuania responsible for private security issues (2006) ; Position conjointe d'UNI-Europa et de CoESS contre le travail non déclaré dans le secteur de la sécurité privée (2006) ; Analyse-cadre en vue de l'étude comparative de la législation sur le transport de fonds au sein des 25 états membres de l'Union Européenne (2006) ; Development of a European Educational Toolkit for three Private Security Activities / Profiles: 1. Mobile Patrolling, 2. Alarm Response Centres, 3. Airport Security (2006) ; Rules of procedure of the Social Dialogue committee Private Security (2006).

La mise en œuvre de ces déclarations a donné lieu à la production de manuels et de brochures, à l'organisation de tables rondes nationales, de conférences sur des sujets spécifiques (transport de fonds, élargissement...), à la réalisation d'études (organisation du travail...) ou encore au développement d'une boîte à outils européenne de formation (2006).

Le comité de dialogue social a par ailleurs organisé une conférence à l'intention des PECO en avril 2005 à Varsovie. À de nombreuses reprises il a su faire preuve de son utilité en soutenant la coopération syndicale transfrontalière, avec la tenue d'une conférence composée de syndicats nordiques et baltiques en 2002, un projet de négociation du premier accord collectif sectoriel en Lituanie ou encore la rédaction d'un texte conjoint par les syndicats des pays baltes.

En tant que de besoin, le comité de dialogue social met en place des groupes de travail. Ainsi, celui sur le transport de fonds transfrontalier a conduit une « *analyse cadre en vue de l'étude comparative de la législation sur le transport de fonds au sein des 25 états membres de l'Union Européenne* » (2006), en lien avec la volonté de la Commission européenne de légiférer sur cette question.

3.7. LES SECTEURS CHERCHANT A DEVELOPPER UN DIALOGUE SOCIAL AUTONOME, INDEPENDANT DU DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL

Les secteurs du commerce et des collectivités territoriales constituent une catégorie à part aux yeux de l'équipe de l'OSE en ce qu'ils présentent des moteurs de leur action particuliers. « *Ils visent à faire entendre leur spécificité à tous les niveaux. Les acteurs y ont développé, pour ce faire, une stratégie complète tant de lobbying sur les institutions européennes que de dialogue social interne* » (Pochet, Degryse, Dufresne, 2006).

Pour le secteur du commerce, il ne s'agit pas de « *résister* » à une concurrence internationale mais d'en bénéficier pour conforter les marges. Le dialogue social est nourri par la défense commune des grandes entreprises et des syndicats contre les pratiques des « *hard discounters* » (Wal-Mart, Lidl). Par ailleurs, les partenaires sociaux ont le sentiment que les intérêts spécifiques du secteur ne sont pas suffisamment pris en compte par les autorités communautaires, qui seraient plus sensibles aux arguments des entreprises industrielles. Il existe enfin une tension entre les représentants du secteur et les organisations européennes interprofessionnelles qui entraîne, en partie, une dynamique de compétition. La recommandation sur le télétravail, signée dans le secteur du commerce antérieurement à l'accord interprofessionnel sur le télétravail, constitue un exemple de ce phénomène de rivalité. La stratégie développée par les syndicats consiste à fonder le dialogue sur les droits fondamentaux, à partir de sous-thématiques multiples (non-discrimination raciale, lutte contre le racisme et la xénophobie, violence au travail, mixité intergénérationnelle) (Pochet, Degryse, Dufresne, 2006 et Pochet et Degryse, 2006).

La sauvegarde des services publics constitue un enjeu important pour les collectivités territoriales. En témoignent la déclaration conjointe de 2003 sur le rôle des services publics locaux et régionaux et sur le livre blanc sur les services d'intérêt général, ainsi que la position commune sur la préservation de l'emploi dans le secteur public, la qualité de l'emploi et le dialogue social (Pochet, Degryse, Dufresne, 2006). En 2006 et 2007, les partenaires sociaux ont structuré leurs actions autour de quatre grands thèmes : le renforcement du dialogue social

dans les nouveaux États membres et les pays candidats, l'appui au processus de réforme des collectivités territoriales, la promotion de la diversité et de l'égalité et l'évaluation de l'expérience acquise dans les diverses formes de fournitures de services¹⁰⁵.

CONCLUSION

L'objet de ce document de travail est de fournir un premier ensemble synthétique d'informations sur l'histoire et les activités des CDSS. Ce panorama introductif sera très largement complété par les interventions des représentants syndicaux et patronaux, des acteurs institutionnels et des experts lors du colloque, qui permettront de mieux rendre compte des diverses pistes de travail explorées par les CDSS depuis une décennie et des résultats qu'ils sont parvenus à atteindre.

Il semble cependant d'ores et déjà possible de souligner que les comités de dialogue social sectoriel jouent depuis dix ans un rôle croissant dans la constitution progressive d'un système européen de relations professionnelles. Comme le souligne A. Mias « *l'eupéanisation des relations professionnelles [bien qu'elle s'y rapporte] déborde de toutes parts les arènes européennes du dialogue social européen [...]. [Elle] ne s'assimile pas au développement d'un niveau européen de relations professionnelles distinct des autres niveaux et, d'une certaine manière, autonome [par rapport à eux]; elle est un mouvement global qui reconfigure, voire configure tout simplement les branches et les entreprises [...] dans un nombre de secteurs toujours plus important. [...] Dans une telle perspective, l'eupéanisation apparaît comme l'ensemble des processus de (a) construction, (b) diffusion et (c) institutionnalisation des règles, des procédures, des paradigmes politiques, des styles, des "façons de faire les choses" et des croyances et normes partagées, formels et informels, qui sont d'abord définis et consolidés dans la fabrication des décisions communautaires, et ensuite incorporés dans la logique des discours, des identités, des structures politiques et des politiques publiques nationales¹⁰⁶* ». Si les négociations aboutissant à la signature de textes contraignants restent aujourd'hui peu nombreuses, il convient néanmoins de ne pas sous-évaluer l'importance des autres activités réalisées au sein des CDSS. Outre les liens que ces comités permettent de tisser entre acteurs des relations professionnelles à l'échelle de l'Union, on peut mentionner l'importance du travail d'information qu'ils mènent. Les accords volontaires et les recommandations signés par les partenaires sociaux participent également à cette construction d'un système européen de relations professionnelles.

Reste que les CDSS doivent aujourd'hui faire face à de nombreux défis s'ils souhaitent jouer un rôle de premier plan au sein de ce système de relations professionnelles européen en constitution (Dufresne, Degryse, Pochet, 2006).

L'élargissement de l'UE est le premier défi structurel auquel ils doivent faire face. L'entrée dans l'Union Européenne des pays d'Europe Centrale et Orientale dont les systèmes de relations professionnelles restent fragiles, place les partenaires sociaux au niveau européen dans des situations nouvelles qui nécessitent un temps d'adaptation et d'apprentissage. Les CDSS ont pris de nombreuses initiatives pour traiter ce problème, qui ont dans certains cas fait du dialogue social européen un point de référence pour la construction d'un dialogue

¹⁰⁵ Source : http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/sectorial18_fr.htm

¹⁰⁶ (Radaelli, 2000 : 3) cité par (Mias, 2008)

social sectoriel dans ces pays. Il va de soi que ces difficultés rencontrées dans les pays entrants ne facilitent pas la recherche de compromis entre les différents partenaires, tant patronaux que syndicaux, et peuvent rendre également difficile la mise en oeuvre des accords volontaires et des recommandations par les organisations nationales.

Cette question du suivi et de la mise en oeuvre ouvre sur d'autres questions procédurales comme celle de la méthode d'approbation des textes au sein des CDSS (de nombreux secteurs fonctionnant à partir du principe de l'unanimité, ce qui confère un pouvoir de blocage à ceux qui souhaitent éviter l'adoption de textes) ou encore celle de la clarification du statut des textes adoptés par les CDSS.

Par ailleurs, on peut également s'interroger sur l'avenir des activités de négociation intersectorielle (ou multi-sectorielle), dont la signature de l'accord « silice cristalline » constitue un premier exemple.

La définition des formes d'articulation entre le dialogue social sectoriel européen, les autres niveaux du dialogue social européen (dialogue social interprofessionnel et comité d'entreprise européen) et les relations professionnelles nationales, constitue un point crucial pour les années à venir. En ce qui concerne l'articulation avec le dialogue social européen interprofessionnel, il existe des « *dynamiques interactives dans les deux sens, de l'interprofessionnel vers le sectoriel et du sectoriel vers l'interprofessionnel* »¹⁰⁷ (OSE 2004). Mais l'articulation n'est pas systématique ; la réflexion et les initiatives sur ce point pourraient être développées (Dufresne, Degryse, Pochet, 2006). Cette question est tout aussi prégnante avec les Comités d'entreprise européens¹⁰⁸. Enfin, l'articulation entre activités des CDSS et relations professionnelles au niveau national est décisive pour l'avenir des systèmes de relations professionnelles en Europe. Même s'il convient d'éviter toute simplification abusive, il semblerait que les représentants du patronat n'adoptent que rarement une attitude proactive dans le cadre du dialogue social sectoriel européen, et soient réservés face à toute activité pouvant aboutir au développement de dispositions juridiquement contraignantes au niveau communautaire. Du côté syndical, dans certains cas, il existe d'importantes divergences de vue entre les tenants d'un développement des prérogatives des Fédérations Syndicales Européennes et ceux qui considèrent que le niveau national reste le plus pertinent pour défendre les intérêts des travailleurs. L'enjeu est bien ici de définir le champ de compétence des différents niveaux du système de relations professionnelles en cours de constitution en Europe.

¹⁰⁷ On peut citer l'exemple de la négociation sur le thème du télétravail déjà évoqué, où la signature de textes dans le secteur des télécommunications (Lignes directrice pour le télétravail en Europe, février 2001) et du commerce (Accord cadre européen sur le télétravail dans le commerce, mai 2001) précède l'accord interprofessionnel signé 2002. Le cadre d'action pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie adopté par les partenaires sociaux interprofessionnels en 2002 a par ailleurs impulsé la mise en place d'activités sur ce thème dans différents CDSS (banques, assurances, sécurité privée et sucre) (OSE, 2004).

¹⁰⁸ Voir Europe et Société, « Les négociations transnationales en Europe. Où en est-on ? Problèmes rencontrés. Quelles perspectives ? », *Les Cahiers de la Fondation*, n°69-70, octobre 2007 - septembre 2008.

BIBLIOGRAPHIE

Les renvois aux différents sites et documents institutionnels mentionnés en note dans le document de travail ne sont pas repris ici.

- BENEDICTUS H., DE BOER R., VAN DER MEER M., SALVERDA W., VISSER J. et ZILJ, M. (2002), *The European social dialogue: development, sectoral variation and prospects, Report to the Ministry of Social Affairs and Employment*, Amsterdam Institute for advanced labour studies, Universiteit van Amsterdam, Décembre 2002.
- BRAUD M. et REHFELDT U. (1998), « Union Européenne - Le Dialogue Social: instances, acteurs, enjeux », *Chronique internationale de l'IREs*, Hors série, Les acteurs sociaux nationaux face à la construction européenne, pp.85-112.
- CHAMPIN H. (2004), « Le dialogue social européen dans le secteur ferroviaire », Mémoire de DEA de sociologie, Université de Paris X – Nanterre.
- COLLARD V. (2005), *Le dialogue social sectoriel européen*, Mémoire en vue de l'obtention du D.E.A. de droit social et de droit syndical, Université de Paris X – Nanterre.
- COMMISSION EUROPEENNE, (2006) *Recent developments in the European Sectoral Social Dialogue*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- COMMISSION EUROPEENNE (2007) *Industrial relations in Europe 2006*, Office for the Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- DE BOER R., BENEDICTUS H. et VAN DER MEER M. (2005), « Broadening without Intensification: The Added Value of the European Social and Sectoral Dialogue », *European Journal of Industrial Relations*, Vol.11, No.1, pp.51-70.
- DEGIMBE J. (1999), *La politique sociale européenne, du traité de Rome au traité d'Amsterdam*, Institut Syndical Européen, Bruxelles.
- DEGRYSE C. (2006), « Historical and Institutionnal Background of the Cross-industry Social Dialogue », in Dufresne A., Degryse C. et Pochet P. *The European Sectoral Social Dialogue, Actors, Developments and Challenges*, PIE Peter Lang, Bruxelles, 2006, chapitre 1, pp. 31-47.
- DIDRY C., BETHOUX E., MIAS A. (2005), « La construction et les enjeux d'un système de relations professionnelles européen », *Notes Thomas* n°10, Commissariat général du plan, septembre.
- DIDRY C. et MIAS A. (2005), *Le 'Moment Delors'. Les syndicats au cœur de l'Europe sociale*, P.I.E.-Peter Lang, Brussels.
- DUFRESNE A. (2002), « La branche, niveau stratégique de la coordination des négociations collectives ? », *Chronique Internationale de l'IREs*, No.74, Janvier , pp.59-70.
- DUFRESNE A. (2006a), « The Evolution of Sectoral Industrial Relations Structures in Europe » in Dufresne A., Degryse C. et Pochet P., *The European Sectoral Social Dialogue, Actors, Developments and Challenges*, PIE Peter Lang, Bruxelles, 2006, chapitre 2, pp. 49-81.
- DUFRESNE A. (2006b), « Sectoral Employers Strategy in the EU. Lobbying by partners ? » in Dufresne A., Degryse C. et Pochet P. *The European Sectoral Social Dialogue, Actors, Developments and Challenges*, PIE Peter Lang, Bruxelles, 2006, chapitre 9, pp. 249-280.
- DUFRESNE A. (2006c), *Les stratégies de l'euro-syndicalisme sectoriel. Etude de la coordination salariale et du dialogue social*, Thèse de doctorat, ULB, Brussels.
- DUFRESNE A., DEGRYSE, C., POCHET, P. (dir.) (2006) *The European Sectoral Social Dialogue : Actors, Developments and Challenges*, Collection travail et société, PIE – Peter Lang.
- ETUI-REHS (2005), « Sectoral social dialogue », *Transfer, Special issue on Sectoral Social Dialogue*, Vol.11, n°3, Automne 2005.
- FREYSSINET J. (1998), « Dialogue social et construction européenne », *Chronique internationale de l'IREs*, hors série, octobre 1998.
- GOBIN C. (1996a), *Consultation et concertation sociales à l'échelle de la CEE. Etudes des positions et stratégies de la Confédération européenne des syndicats (1958-1991)*, Thèse de doctorat, ULB, Brussels.
- HILAL N. (2006), « The case of rail Freight », in Dufresne A., Degryse C. et Pochet P. *The European Sectoral Social Dialogue, Actors, Developments and Challenges*, PIE Peter Lang, Bruxelles, 2006, chapitre 5, pp. 133-163.

- HILAL N. (2007), *L'eurosyndicalisme par l'action. Cheminots et routiers en Europe*, L'Harmattan, Paris.
- KELLER B. (2003), « Social dialogue at Sectoral Level: The Neglected Ingredient of European Industrial Relations », in Keller, B. and Platzer, H.-W., (eds.), *Industrial Relations and European Industrial Integration: Trans- and Supranational Developments and Prospects*, Ashgate, Aldershot, pp.30-57.
- KELLER B. et BANSBACH M. (2000), « The Transport sector as an example of sectoral social dialogue in the EU – recent developments and prospects », *Transfer*, Vol.6, No.1, pp.115-124.
- KELLER B. et SÖRRIES B. (1998), « The new social dialogue: procedural structuring, first results and perspectives », in Towers, B. and Terry, M. (eds.), *Industrial Relations Journal – European Annual Review 1997*, Blackwell Publishers, Oxford, pp.77-98.
- KELLER B. et SÖRRIES B. (1999) « Sectoral social dialogues: new opportunities or more impasses? », *Industrial relations Journal*, Vol.30, No.4, pp.330-344.
- LAULOM S. et VIGNEAU C. (2005), « Actualité du rapprochement des législations en matières de relations professionnelles », *Droit social*, 2005, pp.526 à 535.
- LYON-CAEN, A. (1997), « *La négociation collective dans ses dimensions internationales* », *Droit Social*, n°4, avril 1997, p. 352-367.
- LYON-CAEN, G. (1972), *A la recherche de la convention collective européenne*, étude pour la Commission des Communautés Européennes, doc. n°V/855/72-F.
- MIAS A. (2008), « La configuration européenne d'une branche : les télécommunications » in Jobert A. (dir.), *Les nouveaux cadres du dialogue social : Europe et territoires*, Bruxelles, P.I.E. – Peter Lang, à paraître.
- MUSU T. et SAPIR M. (2006), « Silice : l'accord empêchera-t-il l'UE de légiférer ? », *HESA Newsletter*, Octobre, n°30-31.
- OSE (2004), *Dialogue social sectoriel*, Rapport final réalisé pour la Commission européenne, DG Emploi et Affaires sociales, Bruxelles, mars.
- POCHET P. (2005), « Dialogue social sectoriel: un bilan quantitatif », *Chronique internationale de l'IRE*, No.96, Septembre 2005, pp.20-34.
- POCHET P. (2006a), « A quantitative analysis » in Dufresne A., Degryse C. et Pochet P. *The European Sectoral Social Dialogue, Actors, Developments and Challenges*, PIE Peter Lang, Bruxelles, 2006, chapitre 3, pp. 83-108.
- POCHET P. (2006b), « *Textile and Sugar, European Social Dialogue under Pressure from International Rules* » in Dufresne A., Degryse C. et Pochet P. *The European Sectoral Social Dialogue, Actors, Developments and Challenges*, PIE Peter Lang, Bruxelles, 2006, chapitre 7, pp. 193-218.
- POCHET P. (2007), « European Social Dialogue – an empty shell or a tool for social embedding ? » in Jacobi, Jespen, Keller et Weiss (dir.), *Social Embedding and the Integration of Markets. An opportunity for Transnational Trade Union Action or an Impossible Task*, Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf, 2007, pp.147-166.
- POCHET P., DEGRYSE C. et DUFRESNE A. (2006), « A typology » in Dufresne A., Degryse C. et Pochet P. *The European Sectoral Social Dialogue, Actors, Developments and Challenges*, PIE Peter Lang, Bruxelles, 2006, chapitre 4, pp. 109-132.
- RADAELLI, C.M. (2000), « Wither Europeanization ? Concept Stretching and Substantive Change », *European Integration online Papers*, 4, 8, p. 1-25, <http://eiop.or.at/eiop/texte/2000-008a.htm>.
- SCHARPF, F. W. (1999), « The Viability of Advanced Welfare States in the International Economy : Vulnerabilities and Options », *Working Paper*, n°99/9, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Köln.
- STEECK, W. (1994), « European Social Policy after Maastricht: the 'Social Dialogue' and 'Subsidiarity' », *Economic and Industrial Democracy*, Vol.15, n°2, pp. 151-177.
- SUPIOT A. (2003), « Un faux dilemme : la loi ou le contrat ? », *Droit social*, numéro spécial « Un nouveau droit social », n°1, janvier 2003, p.59 à 71.
- VAUCLARE C. (1994), *Le dialogue social dans le secteur des transports*, Mission Europe Equipement / DAEL, Ministère de l'équipement des transports et du tourisme.
- WELZ, C. (2008). *The European social dialogue under articles 138 and 139 of the EC Treaty: actors, processes, outcomes*. Studies in Employment and Social Policy v.36, Kluwer Law International.