

Synthèse sur la stratégie de Lisbonne et le dialogue social sectoriel

La mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne a été sans cesse réaffirmée par les présidences successives du Conseil. Les Pays-Bas n'ont pas fait défaut, allant même jusqu'à affirmer la nécessité d'instaurer une procédure de "*shame and name*", c'est-à-dire de pointer les « mauvais élèves », afin de parvenir à une meilleure mise en œuvre des objectifs stratégiques de Lisbonne¹.

Cependant une telle approche négative, si elle peut permettre de remédier à certains défauts en constituant une incitation pour les Etats membres, ne peut pas résoudre à elle seule les problèmes existants.

En effet, ce retard pris dans la réalisation de l'agenda de Lisbonne questionne plus généralement l'efficacité des méthodes utilisées. La nouvelle méthode ouverte de coordination – MOC – définie à Lisbonne semble se heurter à des résistances.

Aussi, il convient de se demander dans quelle mesure le dialogue social sectoriel, par ses spécificités, ne constituerait pas un complément à la MOC dans la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne.

Nous nous intéresserons tout d'abord à la stratégie de Lisbonne et ses modalités de mise en œuvre avant d'examiner la place du dialogue social sectoriel dans ce processus.

I – La stratégie de Lisbonne : origines, principes et évolutions.

La stratégie dite de Lisbonne, définie en mars 2000, constitue la première affirmation au niveau européen d'une volonté d'atteindre des objectifs liant à la fois les questions économiques et sociales dans une approche d'ensemble. Si ces principes ont été formellement affirmés lors du Conseil européen de Lisbonne, ils constituent cependant le résultat d'un long cheminement et ont été précisés par la suite.

A – Une évolution progressive vers les objectifs de la stratégie de Lisbonne

Les objectifs ambitieux de la stratégie de Lisbonne en matière d'emploi, de croissance et de cohésion, constituent l'aboutissement d'un processus d'une dizaine d'années affirmant crescendo la prééminence de ces questions. Deux étapes principales jalonnent cette évolution vers Lisbonne : le Livre Blanc de 1993 donnant lieu à la stratégie d'Essen, et le Traité d'Amsterdam conduisant à la stratégie de Luxembourg.

¹ Bulletin quotidien Europe n0 8739 du 2 juillet 2004.

1. *Le Livre Blanc de 1993 : fondement de la mise en place d'une approche européenne coordonnée de l'emploi.*

Le "Livre Blanc Delors" de 1993 sur la compétitivité, la croissance et l'emploi constitue une étape majeure dans la prise en compte de la thématique de l'emploi au niveau européen. Il est ainsi qualifié de "base idéologique, politique et analytique pour la mise en place d'une approche coordonnée de l'emploi"². Le Livre Blanc soulève en effet la question de la constitution de l'Union comme acteur central sur les problèmes de l'emploi.

C'est dans la mouvance de ce Livre Blanc que le Conseil européen d'Essen, en décembre 1994, adopte un plan d'action pour l'emploi constitué de cinq objectifs :

- (i) Développer les ressources humaines pour la formation professionnelle
- (ii) Favoriser les investissements productifs par des politiques salariales modérées
- (iii) Améliorer l'efficacité de la politique du marché du travail
- (iv) Identifier de nouveaux gisements d'emplois en promouvant les initiatives locales
- (v) Renforcer les mesures d'insertion professionnelle à l'intention de certains groupes cibles, notamment les jeunes, les chômeurs de longue durée et les femmes.

Ces priorités, recoupées sous le nom de stratégie d'Essen, ont été renforcées par les conclusions et les résolutions des Conseils européens de Madrid en 1995, Florence et Dublin en 1996. Enfin, un Comité permanent de l'emploi et du marché du travail a été mis en place en 1996 afin de formuler des avis et recommandations à l'intention du Conseil, avec le soutien de la Commission.

Cependant, malgré les progrès réalisés par la stratégie d'Essen, des carences majeures persistaient, la politique de l'emploi ne reposant que sur des recommandations non contraignantes des Conseils européens et s'apparentant plus à une coopération traditionnelle entre gouvernements.

2. *Le Traité d'Amsterdam : un tournant décisif dans l'évolution d'une approche européenne coordonnée de la politique de l'emploi.*

Le Traité d'Amsterdam, consacrant pour la première fois un titre entier à l'emploi, constitue une étape décisive. S'il ne modifie pas le principe de compétence nationale en matière de politiques de l'emploi, il assigne cependant un rôle accru aux institutions européennes – au Conseil et à la Commission – avec de nouveaux instruments et missions.

Les principales avancées consistent en :

- (i) L'affirmation de l'importance de l'emploi (art. 2 ancien art. 2, et Titre consacré à l'emploi)
- (ii) La reconnaissance de la promotion de l'emploi comme une question d'intérêt commun (art. 126 § 2 ancien art. 109 O § 2)
- (iii) L'introduction du principe d'intégration de la politique de l'emploi dans l'ensemble des actions menées au niveau européen (art. 127 ancien art. 109 P)
- (iv) La mise en place d'un cadre de surveillance multilatérale (art. 128 ancien art. 109 Q) et de procédures pour la recherche d'une amélioration des pratiques (art. 129 ancien art. 109 R)
- (v) L'adoption de la règle de majorité qualifiée pour les décisions concernant l'emploi.

² Commission européenne (1999), p. 11.

Si le Traité n'est entré en vigueur qu'en mai 1999, les dispositions concernant l'emploi ont été immédiatement mises en œuvre avec l'organisation d'un sommet extraordinaire sur l'emploi en novembre 1997. Suite à ce sommet de Luxembourg, le Conseil a adopté, sur proposition de la Commission, les premières lignes directrices sur l'emploi – autrement nommées processus de Luxembourg – constituant la stratégie européenne pour l'emploi – SEE. Cette stratégie met en œuvre à la fois le processus de convergence dans le domaine de l'emploi, avec des critères à respecter par les Etats membres, et l'assortit d'un système de surveillance multilatérale prévue par le Traité via les plans d'actions nationaux (PAN). En outre, l'approche intégrée que constitue la SEE avance des objectifs quantifiés, ce qui faisait défaut auparavant.

Les principes de la SEE ont été précisés ultérieurement par les Conseils de Cardiff (juin 1998), Cologne (juin 1999), et enfin Lisbonne (mars 2000) qui l'a intégré à ses objectifs ambitieux.

B – La stratégie de Lisbonne : des objectifs ambitieux pour un renouveau économique, social et environnemental.

En mars 2000, forte d'un contexte économique favorable par rapport aux décennies précédentes, l'Union, consciente de ses points faibles – chômage, retards du secteur des services, manque de personnel qualifié – estime le moment venu "d'entreprendre des réformes économiques et sociales dans le cadre d'une stratégie positive combinant compétitivité et cohésion sociale", autrement dit la stratégie de Lisbonne.

1. Les objectifs définis à Lisbonne.

Le Conseil européen de Lisbonne a arrêté un objectif stratégique pour la décennie à venir : "devenir 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 mise en œuvre de cet objectif repose sur trois piliers – économique, social et environnemental – et une méthode, la nouvelle méthode ouverte de coordination (MOC).

Afin de progresser vers une économie compétitive, dynamique et fondée sur la connaissance, les points suivants doivent être examinés :

- (i) Mettre en place d'une société de l'information pour tous
- (ii) Créer un espace européen de la recherche et de l'innovation
- (iii) Instaurer un climat favorable à la création et au développement d'entreprises novatrices, notamment de PME.
- (iv) Achever et rendre pleinement opérationnel le marché intérieur
- (v) Tendre vers des marchés financiers efficaces et intégrés
- (vi) Coordonner les politiques macroéconomiques : assainissement, qualité et viabilité des finances publiques.

Il convient également de moderniser le modèle social européen en investissant dans les ressources humaines et en créant un état social actif.

La stratégie de Lisbonne constitue donc un programme complet et synergique de réformes des marchés du travail, des capitaux et des produits.

En ce qui concerne plus particulièrement les questions sociales et d'emploi, les principaux objectifs sont les suivants :

- Un objectif de croissance de 3% par an et de plein emploi à l'horizon 2010
- Un taux d'emploi global de 70% et un taux d'emploi pour les femmes de 60% d'ici 2010
- La réforme du modèle social européen
- La mise en place d'un nouveau mode de gouvernance avec la MOC.

Afin de mettre en oeuvre ces décisions, le Conseil préconise de reprendre les processus déjà existants – comme les processus de Luxembourg, Cardiff³ et Cologne⁴ – et de mettre en oeuvre une nouvelle méthode ouverte de coordination. Si le terme de MOC est dû au Conseil de Lisbonne, cette méthode était déjà utilisée dans les domaines de la stratégie de l'emploi et de la coordination macroéconomique mise en place par le Traité de Maastricht. Avec la stratégie de Lisbonne, son champ est étendu aux questions sociales, économiques et de l'économie de la connaissance.

La MOC consiste en la définition de lignes directrices, assorties le cas échéant d'objectifs quantitatifs et qualitatifs par rapport aux meilleures performances mondiales, traduites en politiques nationales ou régionales et évaluées par les pairs périodiquement. Il s'agit d'une approche correspondant au principe de subsidiarité, associant l'Union, les Etats membres, les collectivités régionales et locales ainsi que les partenaires sociaux et la société civile. Le Conseil met bien en avant que l'accomplissement de cet objectif reposera "essentiellement sur le secteur privé" ainsi que sur des partenariats entre secteurs public et privé.

Si cette méthode présente des avantages – notamment par sa souplesse, par l'implication des partenaires sociaux, par l'adoption d'une vision de long terme... – elle n'est pas pour autant dénuée d'inconvénients. Ainsi, J. Goetschy (2003) remarque les faiblesses suivantes de la MOC : le caractère non-contraignant des règles adoptées, le risque de ne plus élargir les compétences de la Communauté par les futurs traités, la question de la légitimité des décisions adoptées, la complexité de ce mode de gouvernance et, enfin, le caractère plus intergouvernemental que communautaire de cette méthode.

2. La précision des objectifs par les Conseils ultérieurs.

Les objectifs définis à Lisbonne ont été précisés au cours des Conseils européens suivants⁵. Nous nous concentrerons sur les Conseils de printemps, procédant à une évaluation

³ Le processus de Cardiff désigne la modernisation des structures pour améliorer la capacité d'innovation et l'efficacité des marchés.

⁴ Le processus de Cologne consiste en la coordination en matière de politique économique et l'amélioration de l'interaction entre l'évolution des salaires et la politique monétaire, budgétaire et financière.

⁵ Outre les Conseils européens de printemps – Bruxelles (mars 2004), Bruxelles (mars 2003), Barcelone (mars 2002), Stockholm (mars 2001) – les autres Conseils européens traitant de la stratégie de Lisbonne sont les suivants : Bruxelles (juin 2004), Bruxelles (décembre 2003), Bruxelles (octobre 2003), Thessalonique (juin 2003), Séville (juin 2002), Laeken (décembre 2001), Göteborg (juin 2001), Nice (décembre 2000) et Feira (juin 2000).

des avancées réalisées et fixant les priorités à suivre, qui jouent un rôle déterminant dans l'orientation des actions de l'Union afin d'atteindre les objectifs fixés en 2000.

Ainsi, le **Conseil européen de Stockholm**, en mars 2001, réaffirme la nécessité de politiques de l'emploi actives comme le prévoit la SEE dont il convient d'accélérer la mise en oeuvre. Par ailleurs, le Conseil fixe deux objectifs intermédiaires en matière de taux d'emploi dans l'Union dans son ensemble – 67% – et pour les femmes – 57%. Il ajoute également un objectif de 50% de taux d'emploi moyen dans l'Union pour les 55 – 64 ans à l'horizon 2010.

Le **Conseil de Barcelone**, en mars 2002, insiste sur l'objectif essentiel que constitue le plein emploi pour les politiques économiques et sociales. Aussi, le Conseil engage les partenaires sociaux à mettre en oeuvre leurs stratégies aux différents niveaux territoriaux et sectoriels au service de la stratégie de Lisbonne.

Les objectifs prioritaires du programme de réformes décidées à Lisbonne sont à nouveau mis en avant lors du **Conseil de Bruxelles** en mars 2003. La volonté de faire aboutir les réformes dans les domaines couverts par les trois piliers de Lisbonne – économique, social et environnemental – est réaffirmée.

Des orientations et mesures spécifiques pour atteindre ces objectifs sont énoncées : accroître le nombre d'emploi et la cohésion sociale, créer une *task force* européenne afin de recenser les mesures concrètes à mettre en oeuvre...

Si des progrès ont été réalisés – cinq millions d'emplois ont été créés – beaucoup reste encore à accomplir.

Enfin, le **Conseil européen de Bruxelles** de mars 2004, prenant en compte le bilan mitigé des avancées dans la mise en oeuvre de la stratégie de Lisbonne, recommande d'accélérer le rythme des réformes afin d'atteindre les objectifs fixés. Le Conseil insiste ici tout particulièrement sur les thèmes de la croissance durable et de l'amélioration qualitative et quantitative de l'emploi, ce dernier thème constituant le problème le plus urgent. A cette fin, les Etats membres sont appelés à tenir compte du rapport – prévu pour novembre 2004 – issu de la *task force* sur l'emploi présidée par Wim Kok. Quatre défis structurels sont plus particulièrement pointés : accroître la capacité d'adaptation, attirer d'avantage de personnes sur le marché du travail, améliorer la qualité du travail et, investir dans le capital humain. Le Conseil invite également la constitution de partenariats pour la réforme associant les partenaires sociaux, la société civile et les pouvoirs publics.

Le bilan des progrès réalisés dans l'accomplissement de la Stratégie de Lisbonne quatre ans après sa mise en place, est mitigé. En effet, il ressort clairement des performances affichées que les objectifs – notamment les objectifs intermédiaires de taux d'emploi global et pour les femmes – ne seront pas atteints en 2005 ; Romano Prodi soutenant même qu' "il serait plus honnête d'avouer que nous ne serons pas en mesure de rattraper les Etats-Unis et le Japon d'ici la fin de la décennie"⁶.

Différents rapports ont procédé à une évaluation générale de la mise en oeuvre de la stratégie de Lisbonne.

Ainsi, Romano Prodi a donné mandat à un groupe d'experts indépendants⁷ d'analyser deux des objectifs que l'Union s'est fixés à l'horizon 2010 : la recherche du succès de

⁶ Liaisons Sociales Europe (2004), p. 1.

l'élargissement et la mise en oeuvre de la stratégie de Lisbonne. En ce qui concerne ce dernier point, le rapport "Agenda pour une croissance accrue en Europe – Comment faire pour que le système économique de l'UE génère davantage de croissance ?" - rendu public en juillet 2003 – constate des résultats plutôt positifs pour la stabilité et la cohésion, mais des performances médiocres en termes de croissance.

Le rapport de la *Task force* sur l'emploi⁸, présidée par Wim Kok, conclut que les objectifs en termes d'emplois ne seront pas atteints si les pays n'intensifient pas leurs efforts pour renforcer la capacité d'adaptation, l'offre de main d'oeuvre et l'investissement dans les ressources humaines. Il conforte également le rapport Sapir sur les performances en matière de croissance et soutient que des politiques de réformes structurelles doivent être mises en oeuvre afin "de rendre les marchés du travail plus souples et le travail plus attrayant, à prolonger la vie active et à développer les ressources humaines".

Dans son rapport "Vers une démarche plus dynamique de mise en oeuvre de la stratégie de Lisbonne" (2004), le CESE procède, à la demande de la Commission, à une appréciation tant qualitative que quantitative des progrès réalisés dans les dimensions économique, sociale et environnementale de la stratégie de Lisbonne. S'il y est reconnu que les objectifs de Lisbonne sont toujours d'actualité et nécessaires, le manque de concrétisation est cependant souligné, le rapport soutenant qu'il faut "des efforts comparables à ceux qui ont été déployés pour mettre en place le marché unique et la monnaie unique".

Enfin, mandat a été donné par la Commission à un groupe d'experts présidé par W. Kok⁹ de procéder à une évaluation indépendante destinée à l'examen à mi-parcours de la stratégie de Lisbonne. Il en ressort que les résultats décevants enregistrés jusqu'à présent s'expliquent principalement par la surcharge de l'agenda de Lisbonne, le manque de coordination ainsi que le manque d'action politique résolue. Le rapport préconise donc d'agir d'urgence dans cinq domaines – société de la connaissance, marché intérieur, environnement des entreprises, marché du travail et environnement durable – ainsi que de redonner un élan dans trois directions: "renforcement de la cohérence et de la concordance entre politiques et parties prenantes, amélioration du processus de réalisation par l'association des Parlements et des partenaires sociaux et amélioration de la communication sur les objectifs et les résultats". Le groupe de haut niveau met également l'accent sur la nécessaire participation active des partenaires sociaux européens.

Ce constat décevant à mi-parcours amène à s'interroger sur les méthodes employées, comme le pointent les différents rapports. Si le premier insiste sur la nécessité de recentrer la

⁷ André Sapir – Université libre de Bruxelles – était le rapporteur de ce groupe d'experts indépendants composé de Philippe Aghion (Université de Harvard), Giuseppe Bertola (Université de Turin), Martin Hellwig (Université de Mannheim), Jean Pisani-Ferry (Université de Paris – Dauphine), Dariusz Rosati (Business School de Varsovie et Banque de Pologne), José Vinals (Banque d'Espagne) et Hellen Wallace (Institut Universitaire européen de Florence).

⁸ La *Task force* était composée de Wim Kok (ancien Premier ministre des Pays-Bas), Carlo Dell'Aringa (Institut de microéconomie du travail – Milan), Frederico Duran Lopez (Université de Cordoba), Anna Skström (Présidente de la confédération suédoise des associations professionnelles), Maria João Rodrigues (Université de Lisbonne), Christopher Pissarides (London School of Economics), Annette Roux (PDG société Bénéteau), Günther Schmid (Université libre de Berlin).

⁹ Groupe Kok, *Relever le défi – La stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi*, Novembre 2004. Le groupe de haut niveau était composé de Wim Kok, Romain Bausch (SES Global – Luxembourg), Niall FitzGerald (Reuters), Antonio Gutierrez (Député au Parlement espagnol), Will Hutton (rapporteur – Directeur de la Work Foundation), Anne Marie Idrac (présidente RATP), Wanje Lundby-Wedin (présidente de la confédération des syndicats suédois), Thomas Mirov (ancien Ministre de Hambourg, conseiller d'affaires junior), Bedrich Moldan (président du centre environnemental de l'université Charles de Prague), Luigi Paganetto (professeur d'économie internationale à l'université Tor Vergata de Rome), Dariusz Rosati (professeur d'économie, député au Parlement européen depuis juin 2004), Veli Sundbäck (vice-président, Nokia – Finlande); Friedrich Verzetnitsche (président de la fédération autrichienne des syndicats, membre du Parlement d'Autriche)

MOC pour se concentrer sur les incitations et les délégations, les autres insistent sur la mise en œuvre de nouveaux partenariats pour la réforme et un engagement fort de la part des partenaires sociaux européens au niveau national et sectoriel. C'est dans cette optique que doit être considéré le rôle du dialogue social sectoriel comme accélérateur de la mise en œuvre des objectifs de Lisbonne.

II – L'apport du dialogue social sectoriel à la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne.

A - L'affirmation du dialogue social sectoriel au niveau européen

L'émergence du dialogue social sectoriel comme mode d'action au niveau européen s'est concrétisée dès 1998, après quinze années au cours desquelles l'importance du dialogue social a été affirmée.

1. 1985 – 1998 : l'institutionnalisation du dialogue social européen.

C'est en 1985, avec le **processus de Val-Duchesse** à l'initiative de J. Delors, président de la Commission, que les partenaires sociaux européens ont été incités à coopérer pour la première fois afin d'améliorer les performances en matière de croissance et d'emploi. Cette idée d'un dialogue social européen a ensuite été reprise par l'Acte unique, en 1987.

Le **Traité de Maastricht**, en adoptant le protocole sur la politique sociale¹⁰, constitue une étape importante dans l'affirmation du dialogue social européen. En effet, outre l'instauration d'un mécanisme renforcé de consultation des organisations patronales et syndicales lors de l'élaboration de propositions, les partenaires sociaux obtiennent la possibilité de conclure des accords au niveau communautaire susceptibles d'acquiescer force de loi. Ainsi, "en introduisant une nouvelle base d'action, l'accord social a conféré un nouveau rôle aux partenaires sociaux et à l'ensemble du dialogue social européen dans la définition et l'élaboration de la politique sociale et de l'emploi"¹¹.

Enfin, le **Traité d'Amsterdam** achève ce processus en donnant une base juridique incontestable au dialogue social.

Ce n'est toutefois qu'à partir de 1998 que la dimension sectorielle du dialogue social est affirmée au niveau européen.

2. A partir de 1998 : la prise en compte de la dimension sectorielle du dialogue social.

Si le dialogue social sectoriel existe depuis longtemps au niveau européen¹², ses réalisations n'ont été que limitées au départ. Puis, suite à une communication de la Commission sur "Le développement du dialogue social au niveau communautaire" en 1996, il est ressorti que de fortes attentes existaient au niveau sectoriel. Partant de là, des efforts ont

¹⁰ Ce protocole ne s'applique pas au Royaume Uni qui s'en est volontairement exclu.

¹¹ Commission européenne (1999).

¹² Il est fait référence ici aux anciens comités paritaires constitués par la Commission et aux groupes de travail informels mis en place à la demande des partenaires sociaux.

été menés afin de développer un véritable dialogue social sectoriel, complétant les concertations menées au niveau de l'entreprise et au niveau interprofessionnel. Leur proximité du terrain constitue en effet un atout leur permettant de mieux anticiper les évolutions à venir dans leur domaine spécifique.

Dans cette perspective, la **Commission** a développé, dans sa **communication de 1998 "Adapter et promouvoir le dialogue social au niveau communautaire"**, un cadre pour le fonctionnement de comités sectoriels "appelés à être des lieux centraux de consultation, d'initiatives conjointes et de négociation".

En vue de la mise en oeuvre de la stratégie de Lisbonne, la Commission note dans son "Agenda pour la politique sociale", l'importance du dialogue social à côté d'autres moyens comme la MOC ou la législation. Le dialogue social est ainsi qualifié de "moyen le plus efficace de modernisation des relations contractuelles, d'adaptation de l'organisation du travail et de mise en place d'un équilibre adéquat entre flexibilité et sécurité"¹³. Les propos de la Commission couvrent le dialogue social dans sa globalité ; il n'est fait spécifiquement référence à sa dimension sectorielle que lorsque sont abordées les questions du fonctionnement des structures de dialogue social et leur possible révision.

En **2002**, la **Commission** dans sa communication "**Le dialogue social européen, une force de modernisation et de changement**", consacre l'importance du dialogue social en général et de sa dimension sectorielle en particulier. Le dialogue social est considéré comme la clé d'une meilleure gouvernance de l'Union élargie et une force pour les réformes économiques et sociales.

La Commission, revenant sur la décision d'établir des comités de dialogue social sectoriel en mai 1998, constate le succès des 27 comités créés et déduit de ce succès le potentiel pour le développement du dialogue social sectoriel. La Commission estime en effet que le niveau sectoriel est le niveau approprié pour aborder les questions ayant trait à l'emploi, aux conditions de travail, au changement industriel, à la société de la connaissance, à l'élargissement...

C'est pourquoi, la Commission souhaite soutenir prioritairement les comités dont le travail se traduit par des avancées concrètes contribuant à la mise en place de la stratégie de Lisbonne.

Enfin, dans sa communication "**Partenariat pour le changement dans une Europe élargie – Renforcer la contribution du dialogue social européen**" d'août **2004**, la Commission note que malgré les progrès réalisés, l'impact de l'initiative des partenaires sociaux pourrait être amélioré notamment en ce qui concerne les axes définis à Lisbonne. Afin de remédier à la situation, la Commission propose notamment de mettre en place une bonne interaction entre les différents niveaux des relations industrielles, de vérifier le suivi donné par les partenaires sociaux à leurs textes et à la réalisation de la stratégie de Lisbonne, d'améliorer la visibilité du dialogue social européen, mais aussi, sur le plan sectoriel, d'encourager de nouveaux secteurs à développer un dialogue social et à contribuer à la mise en oeuvre des objectifs de Lisbonne.

B – Le rôle du dialogue sectoriel dans la mise en oeuvre de la stratégie de Lisbonne.

La réalisation de l'agenda de Lisbonne repose sur une combinaison de procédures communautaires et de nouveaux instruments au rang desquels on compte notamment la

¹³ Commission européenne (2000), p. 16.

méthode ouverte de coordination et le dialogue social dans ses différentes dimensions, interprofessionnelle, intersectorielle et sectorielle.

1. Les réalisations du dialogue social sectoriel : un bilan en demi teinte.

Le dialogue social sectoriel donne lieu à trois types de réalisations : les accords, les productions communes des organisations d’employeurs et de salariés ainsi que d’autres types d’évènements.

Les accords, qui constituent le degré le plus élevé du dialogue social sectoriel, consistent en un engagement mutuel des organisations syndicales et des employeurs de réaliser un programme d’action. C’est le cas de l’accord conclu au sein du secteur agricole le 5 décembre 2002 entre EFFAT et COPA / COGECA reprenant les objectifs de Lisbonne comme l’avènement de la société de la connaissance et l’apprentissage tout au long de la vie. Cependant, comme le note Walthéry (2003), la mise en oeuvre dans les Etats membres peut varier étant donné la nature volontaire de cet accord.

Les employeurs et les salariés peuvent également établir des lignes de conduite ou des recommandations comme ce fut notamment le cas dans les secteurs du commerce, de la banque, de la sécurité privée et du nettoyage, avec une proximité des objectifs définis à Lisbonne.

Enfin, les acteurs peuvent également prendre position ou engager des actions unilatérales.

Le tableau suivant reprend les réalisations des comités de dialogue social sectoriel en rapport avec la stratégie de Lisbonne :

Secteur	Type d’évènement
Administrations locales et régionales	Déclaration commune sur le télétravail de janvier 2004
Agriculture	Accord-cadre sur la formation professionnelle du 5 décembre 2002
	Livre blanc sur l’emploi dans le secteur agricole du 13 avril 2000
Assurances	Projet commun sur les questions de formation en 2002
Aviation civile	Accord sur le temps de travail pour les travailleurs mobiles de mars 2000
Banques	Déclaration commune sur l’apprentissage tout au long de la vie de février 2002
	Déclaration commune sur la formation tout au long de la vie de décembre 2002
Bois	Code de conduite du 31 octobre 2000
Chaussure	Programme d’action sociale du 2 juin 2000
	Code de conduite sur les droits fondamentaux du travail du 17 novembre 2000
Chemins de fer	Protocole d’accord avec l’association européenne pour l’interopérabilité ferroviaire en 2002
	Accord sur un permis commun pour les conducteurs de locomotive et des standards sociaux minimaux dans l’industrie en octobre 2003

Commerce	Déclaration commune sur l'emploi du 14 avril 2000
	Accord sur le télétravail d'avril 2001
	Lignes directrices communes volontaires afin de promouvoir la diversité des âges
	Déclaration commune sur la responsabilité sociale de l'entreprise ainsi que document sur la formation de novembre 2003
Construction	Brochure commune visant à encourager l'emploi chez les jeunes et "seniors" de mars 2004
Electricité	Déclaration commune sur les qualifications requises dans le secteur de l'électricité dans le contexte de la libéralisation de juin 2002
	Déclaration commune sur une étude évaluant l'impact de la libéralisation dans le secteur du 31 janvier 2003
Horeca/tourisme	Recommandation sur la mise en œuvre de la formation continue et des mesures de développement personnel de juin 2004
Nettoyage	Manuel européen de santé et de sécurité en 2002
	Guide destiné aux organisations octroyant des contrats de sous-traitance par appel d'offre en mars 2002
	Déclaration commune sur l'emploi du 20 février 2001
Pêche maritime	Déclaration commune sur la formation et la reconnaissance mutuelle des qualifications du 20 novembre 2000
Postes	Lignes directrices sur les pratiques anti-discrimination de novembre 2000
	Conclusions de table ronde sur la formation de novembre 2000
Sécurité privée	Déclaration conjointe réclamant une harmonisation de la législation encadrant le secteur dans l'UE afin d'en favoriser le développement harmonieux de décembre 2001
	Manuel européen de formation professionnelle en 2002
	Code de conduite de juillet 2003
Services aux personnes	Code de conduite dans la coiffure de juin 2001
Spectacle vivant	Déclaration commune sur la formation tout au long de la vie de mai 2000
Sucre	Déclaration commune sur l'apprentissage dans l'industrie sucrière en 2000
	Déclaration commune sur la responsabilité sociale et le modèle social de l'industrie sucrière en 2001
	Code de conduite commun sur la responsabilité sociale des entreprises de février 2003
Tannerie et cuir	Code de conduite de juillet 2000
Télécommunications	Accord sur un cadre de régulation du télétravail du 7 février 2001
Textile et habillement	Programme d'action sociale du 26 mai 2000
Transports maritimes	Contribution sur le recrutement et la formation des marins en Europe du 25 janvier 2001
Transports routiers	Opinion commune sur l'emploi des chauffeurs routiers du 15 septembre 2000

Travailleurs intérimaires	Déclaration commune sur le développement du dialogue social du 3 juillet 2000
	Déclaration commune sur un projet de directive sur les agences de travail temporaire du 8 octobre 2001

Source : informations recueillies sur www.eiro.eurofound.ie

Se basant sur l'observation du dialogue social sectoriel sur plusieurs années, Walthéry (2003) fait cinq remarques à ce sujet :

- Un nombre limité d'accords cadres a été conclu
- Peu de domaines sont traités et, parmi ceux-ci, la majorité correspond aux objectifs définis à Lisbonne
- Les thèmes abordés sont relativement peu conflictuels
- Les domaines les plus « tendus » sont ceux où la négociation est la plus faible
- Inversement, les secteurs les plus dynamiques en termes de négociations sectorielles ne sont pas les branches les plus importantes (comme la sécurité privée ou le nettoyage industriel)

Trois causes principales sont généralement invoquées pour expliquer la faiblesse du dialogue sectoriel : la réticence des employeurs, la tendance à négocier au niveau de la firme ainsi que le manque de ressources et le mandat limité des confédérations européennes. Ces arguments doivent toutefois être nuancés. En effet, le manque de ressources ne peut être généralisé à tous les comités de dialogue social sectoriel: ainsi, par rapport à l'UNICE qui dispose de peu de personnel, des comités comme le CEFIC (≈ 200 personnes) ou le CEA (≈ 150 personnes) sont des groupes importants.

Il convient également de noter que les secteurs marqués par un syndicalisme puissant sont ceux où les différents partenaires n'ont pas encore trouvé ni les thèmes ni les modalités pour instaurer un véritable dialogue social sectoriel.

Le bilan contrasté des résultats du dialogue sectoriel doit néanmoins être nuancé par le caractère récent de ce processus.

Malgré le bilan mitigé des actions du dialogue social sectoriel, celui-ci n'en constitue pas moins un instrument à développer à côté de méthodes existantes qui ne sont pas exemptes de lacunes.

2. *Le dialogue social sectoriel : complément aux méthodes existantes.*

Le développement du dialogue sectoriel s'effectue dans un environnement marqué par la présence d'autres instruments. En ce qui concerne plus particulièrement la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne, et de la SEE qui en fait partie, les procédures mises en avant sont celles de la méthode ouverte de coordination et du dialogue social interprofessionnel.

La MOC est une formule recouvrant une réalité non nouvelle, le processus de décision dans la Communauté se scindant depuis les origines en deux branches: le législatif et un processus conduisant à des décisions politiques c'est-à-dire d'orientation, de conduite et de détermination d'une politique. La MOC n'est donc que le volet non législatif du processus de décision communautaire. Ce qui est nouveau, mais précède la dénomination, est le processus

de *peer pressure* qui est apparu avant Maastricht même, dans les premières tentatives de coordination des politiques monétaires.

De fortes incertitudes existent quant à l'efficacité réelle de la MOC dans la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne. Pochet (2001) soutient que trois cas peuvent être distingués selon le domaine et le pays analysés : la MOC masquerait une inaction en matière sociale, servirait à limiter les divergences et, favoriserait une convergence des politiques. Le premier cas se trouve conforté par les exemples de la Belgique et de la France en matière de politique d'emploi – qui se limiterait à "une coordination interne au sein des ministères concernés"¹⁴ - à côté de la Suède et du Danemark où la diffusion de la SEE reste limitée au niveau central.

Impact de la MOC selon les familles d'Etat providence.

Famille d'Etat Providence	MOC		
	Emploi	Pauvreté	Pensions
Anglo-Saxon	-	++	-
Scandinave	--	-	-
Continental	++	-	+
Méditerranéen	++	+	++

++ impact important, + impact notable, - impact marginal, -- aucun impact.

Source : Pochet (2001), p. 13.

Cette analyse – plus optimiste sur le rôle effectif de la MOC contrairement à celles d'auteurs tels que J. Goetschy – met donc en évidence que quand bien même la MOC aurait un impact positif, celle-ci ne rencontre pas les mêmes succès selon les domaines concernés et les types d'Etat providence. Cette lacune de la MOC constitue un terrain de développement du dialogue social sectoriel.

Dans la même optique, Degryse (2002) affirme que les échecs du dialogue social interprofessionnel donnent à penser que le dialogue social sectoriel possède un fort potentiel de développement. Il se base notamment sur l'exemple de l'échec des négociations sur le travail intérimaire en 2001 qui a donné lieu à une déclaration conjointe du secteur du travail temporaire concernant les exigences du travail temporaire.

Il ressort de ces deux exemples que le dialogue social sectoriel constitue un complément important des méthodes existantes et plus couramment exploitées. En effet, le dialogue social sectoriel, par le champ qu'il couvre – 70 millions de travailleurs et 6 millions d'entreprises – et par la constitution de zones communes d'intérêts, représente un niveau approprié pour engager des réformes. C'est pourquoi, la Commission dans ses diverses communications¹⁵, les conclusions des Conseils européens ainsi que des rapports divers¹⁶ mettent l'accent sur le rôle accru qu'ont à jouer les partenaires sociaux, notamment au niveau

¹⁴ Pochet (2001), p. 3.

¹⁵ Nous nous référons ici aux communications suivantes : "Le dialogue social, force de modernisation et de changement" (2002), "L'avenir de la SEE – Une stratégie pour le plein emploi et des emplois de meilleure qualité pour tous" (2003), la communication renforçant la mise en œuvre de la SEE (2004). Nous nous basons également sur une proposition de la Commission relative à des lignes directrices pour l'emploi des Etats membres de 2003.

¹⁶ C'est notamment le cas du rapport "l'emploi, l'emploi, l'emploi" du groupe présidé par W. Kok.

sectoriel, dans la mise en oeuvre des objectifs de Lisbonne. Cependant, ces textes en restent au simple niveau des "déclarations de bonnes intentions".

Si la dimension sectorielle du dialogue social a été sous évaluée au détriment du niveau intersectoriel, Kollowe et Kuhlmann (2003) estiment que les caractéristiques du dialogue sectoriel doivent conduire à modifier cette situation. En effet, ce niveau de négociation est plus spécifique et, par conséquent, bien placé pour avoir un impact sur la réalité économiques et sociale dans les différentes industries. Ils soutiennent ainsi qu' "il est clair que le dialogue social sectoriel est actuellement la clé développement du dialogue social au niveau européen. (...) A moins que le dialogue sectoriel ne soit ravivé, le dialogue social dans son ensemble risque de devenir un lieu de discussion ne produisant pas de résultats concrets"¹⁷.

Afin de renforcer la dimension sectorielle du dialogue social, les auteurs préconisent :

- (i) d'institutionnaliser le dialogue social au plus haut niveau, la constitution européenne
- (ii) de relier les différents niveaux du dialogue social
- (iii) de rendre contraignants les résultats obtenus.

Conclusion :

Il ressort de cette analyse que le dialogue social sectoriel, malgré ses réalisations limitées, a contribué à la mise en oeuvre des objectifs stratégiques de Lisbonne. Les résultats restent toutefois inégaux selon les secteurs, les plus dynamiques n'étant pas les plus importants en terme d'employés couverts. Il est cependant communément admis que cette modalité de négociation doit être développée dans le but d'atteindre les objectifs fixés en matière sociale et d'emplois.

Il convient de renforcer ce niveau du dialogue social qui présente de nombreux atouts notamment par son approche par "zones homogènes d'intérêt"¹⁸, tout en le combinant aux autres dimensions du dialogue social – interprofessionnel et intersectoriel – afin de parvenir à des avancées significatives dans l'accomplissement de la stratégie de lisbonne.

En effet, si le dialogue social sectoriel ne peut pas remplacer la volonté politique des Etats ou des institutions, il crée un climat propice aux avancées et favorise des résultats tangibles pour les secteurs concernés.

¹⁷ Kollowe and Kuhlmann (2003), p. 279.

¹⁸ Dufresne (2002), p. 59.

BIBLIOGRAPHIE :

ARCQ, E., DUFRESNE, A., POCHE, P., "The employers : the hidden face of European industrial relations" in *Transfer European review of labour and research*, vol. 9, n° 2, 2003, pp. 302-321.

BAILLY, O., "La stratégie de Lisbonne, ou les enjeux politiques de la réforme" in *Revue du Marché commun et de l'Union européenne*, n°480, juillet-août 2004, pp. 425-429.

CESE, *Vers une démarche plus dynamique de la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne*, Luxembourg; 2004.

COMMISSION EUROPEENNE, *Croissance, Compétitivité, Emploi – Les défis et les pistes pour entrer dans le XXI^e siècle, Livre Blanc*, Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes, 1993.

COMMISSION EUROPEENNE, *Cinq ans de politique sociale*, Direction Générale de l'emploi et des affaires sociales, Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes, 1999.

COMMISSION EUROPEENNE, *Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions – Agenda pour la politique sociale*, COM (2000) 379 final, Bruxelles, le 28 juin 2000.

COMMISSION EUROPEENNE, *Gouvernance Européenne – Un Livre Blanc*, COM (2001) 428 final, Bruxelles, 25 juillet 2001.

COMMISSION EUROPEENNE, *Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions – L'avenir de la stratégie européenne pour l'emploi (SEE) : Une stratégie pour le plein emploi et des emplois de meilleure qualité pour tous*, COM (2003) 6 final, Bruxelles, le 14 janvier 2003.

COMMISSION EUROPEENNE, *Proposition de décision du Conseil relative à des lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres*, COM (2003) 176 final, Bruxelles, le 8 avril 2003.

COMMISSION EUROPEENNE, *Le dialogue social sectoriel européen*, Direction Générale de l'emploi et des affaires sociales, Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes, 2003.

COMMISSION EUROPEENNE, *Réalisons Lisbonne – Réformes pour une union élargie, Rapport de la Commission au Conseil européen de printemps*, COM (2002) 29 final / 2, Bruxelles, le 20 février 2004.

COMMISSION EUROPEENNE, *Communication de la Commission renforçant la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi*, COM (2004) 239 final, Bruxelles, le 7 avril 2004.

COMMISSION EUROPEENNE, *Partenariat pour le changement dans une Europe élargie – Renforcer la contribution du dialogue social européen*, COM (2004) 517 final, Bruxelles, le 12 août 2004.

CONSEIL DE L'UNION, *Conseil européen de Lisbonne des 23 et 24 mars 2000 – Conclusions de la Présidence*,

URL http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/fr/ec/00100-r1.f0.htm

CONSEIL DE L'UNION, *Conseil Européen de Bruxelles du 25 et 26 mars 2004 – Conclusions de la Présidence*, Bruxelles : 19 mai 2004.

CONSEIL DE L'UNION, *Conseil Européen de Bruxelles du 17 et 18 juin 2004 – Conclusions de la Présidence*, Bruxelles : 18 juin 2004.

DEGRYSE, C., *Le dialogue social sectoriel*, Fiche n° 28, Observatoire social européen, octobre 2002.

DEGRYSE, C., "Dialogue social européen en 2003 : transition ou stagnation ?" in **DEGRYSE, C., POCHET, P.**, *Bilan social de l'Union européenne 2003*, Institut syndical européen, Observatoire social européen et Saltsa, Bruxelles, 2004, pp. 55-76.

DUFRESNE, A., "La branche, niveau stratégique dans la coordination des négociations collectives ?" in *Chronique internationale de l'IREs*, n° 74, janvier 2002, pp. 59-70.

EUROPEAN COMMISSION, *Communication from the Commission – The European social dialogue, a force for innovation and change. Proposal for a Council decision establishing a Tripartite Social Summit for Growth and Employment*, COM (2002) 341 final, Brussels, 26 June 2001.

FREYSSINET, J., "De Lisbonne à Barcelone: l'inflexion de la Stratégie européenne pour l'emploi", février 2004.

FREYSSINET, J., Note sur le rapport "An agenda for a growing Europe", juillet 2003.

FREYSSINET, J., Note sur le rapport "jobs, jobs, jobs: Creating more employment in Europe", novembre 2003.

GOETSCHY, J., "The European Employment Strategy and the open method of coordination" in *Transfer European Review of Labour and Research*, vol. 9, n° 3, 2003, pp. 281-301.

GOETSCHY, J., "La méthode ouverte de coordination" in *Les Cahiers de la Fondation Europe et Société*, n° 53-54, juillet 2002 – mars 2003, pp. 43-48.

KIRTON-DARLING, J., CLAUWAERT, S., "European social dialogue: an instrument in the Europeanisation of industrial relations" in *Transfer European Review of Labour and Research*, vol. 9, n° 3, 2003, pp. 196-207.

KOK, W. (dir.), *L'emploi, l'emploi, l'emploi – Créer plus d'emplois en Europe*, Rapport de la Task Force pour l'emploi, novembre 2003.

KOK, W. (dir.), *Relever le défi – La stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi*, Rapport du groupe de haut niveau, Luxembourg, novembre 2004.

KOLLOWE, K., KUHLMANN, R., "Creating a more dynamic European social dialogue by strengthening the sectoral dimension" in *Transfer European Review of Labour and Research*, vol. 9, n° 3, 2003, pp. 265-280.

LIAISONS SOCIALES EUROPE, "Vers un pacte de stabilité sociale" in *Liaisons Sociales Europe*, n° 101, 1^{er} au 14 avril 2004, p. 1.

POCHET, P., *Méthode ouverte de coordination et modèle social européen*, Working Paper n° 03/01 présentée à l'occasion du 1^{er} colloque annuel de l'IEE : « L'Union européenne : Marché unique, modèle social unique ? », Mc Gill University, septembre 2001.

POCHET, P., *Méthode ouverte de coordination et modèle social européen*, Working Paper n° 03/01 présentée à l'occasion du 1^{er} colloque annuel de l'IEE : « L'Union européenne : Marché unique, modèle social unique ? », Mc Gill University, septembre 2001.

PRESIDENCE NEERLANDAISE, *The Dutch Presidency of the European Union: Priorities*, URL www.eu2004.nl

PRIMO CELLA, G., "European governance, democratic representation and industrial relations" in *Transfer European Review of Labour and Research*, vol. 9, n° 3, 2003, pp. 196-207.

RODRIGUES, M. J., "Politique sociale et réformes institutionnelles" in *Les Cahiers de la Fondation Europe et Société*, n° 53-54, juillet 2002 – mars 2003, pp. 93-92.

SAPIR, A. et al., *An agenda for a growing Europe – Making the EU economic system deliver*, July 2003, URL www.euractiv.com/ndbtext/innovation/sapirreport.pdf

TRAXLER, F., MERMET, E., "Coordination of collective bargaining – The case of Europe" in *Transfer European Review of Labour and Research*, vol. 9, n° 3, 2003, pp. 229-246.

WALTHERY, P., "Le dialogue social sectoriel en 2002 : état des lieux" in **DEGRYSE, C., POCHET, P.,** *Bilan social de l'Union européenne 2002*, Institut syndical européen, Observatoire social européen et Saltsa, Bruxelles, 2003, pp. 217-234.

ANNEXE – Liste des comités de dialogue social sectoriel et signification des sigles

Secteurs	Organisations de travailleurs	Organisations d'employeurs	Anciens comités paritaires	groupes de travail informels	comités du dialogue social sectoriel
Administration locales et régionales	FSESP	PE-CCRE			2004
Agriculture	EFFAT	GEOPA-COPA	1974		1999
Ameublement	FETBB	UEA			2001
Assurances	UNI-Europa	CEA; BIPAR; ACME		1987	1999
Audiovisuel	EURO-MEI, FEJ, FIA, FIM	ACT, AER, CEPI, FIAPF, UER			2004
Aviation civile	ETF; ECA	AEA; ERA; ACI-Europe; IACA	1990		2000
Banques	UNI-Europa	FBE; ESBG; EACB		1990	1999
Bois	FETBB	CEI-Bois			2000
Chantiers navals	FEM	CESA			2003
Chaussure	FSE-THC	CEC		1982	1999
Chemins de fer	ETF	CER	1972		1999
Commerce	UNI-Europa	Eurocommerce		1985	1999
Construction	FETBB	FIEC		1992	1999
Electricité	EPSU; EMCEF	Eurelectric		1996	2000
Horeca/tourisme	EFFAT	Hotrec		1983	1999
Mines	EMCEF	CECSO; APEP	1952 (traité CECA)		2002
Navigation intérieure	ETF	UINF; OEB			1999
Nettoyage	UNI-Europa	FENI		1992	1999
Pêche maritime	ETF	Europêche-Cogeca	1974		1999
Postes	UNI-Europa	Posteurop	1974		1999
Sécurité privée	UNI-Europa	CoESS		1993	1999
Services aux personnes	UNI-Europa	CIC-Europe		1998	1999
Spectacle vivant	EEA	Pearle			1999
Sucre	EFFAT	CEFS		1969	1999
Tannerie et cuir	FSE-THC	Cotance			2001
Télécommunications	UNI-Europa	ETNO	1990		1999
Textile et habillement	FSE-THC	Euratex		1992	1999
Transports maritimes	ETF	ECSA	1987		1999
Transports routiers	ETF	IRU	1965		2000
Travailleurs intérimaires	UNI-Europa; UNI	CIETT-Europe			1999

Significations des sigles :

Organisations des employeurs :

ACI-Europe	Airports Council International
ACME	Association des assureurs coopératifs et mutualistes européens
ACT	Association of commercial television in Europe
AEA	Association of European airlines
AER	Assembly of European regions
APEP	Association des producteurs européens de potasse
BIPAR	Bureau international des producteurs d'assurances et de réassurance
CEA	Comité européen des assurances
CEC	Confédération européenne de l'industrie de la chaussure
CEFS	Comité européen des fabricants de sucre
CEI-Bois	Confédération européenne des industries du bois
CEPI	Coordination européenne des producteurs indépendants
CER	Communauté européenne du rail
CESCO	Comité européen de combustibles solides
CIC-Europe	Confédération européenne des organisations patronales
CIETT-Europe	Confédération internationale des entreprises du travail intérimaire – section Europe
CoESS	Confédération européenne des services de sécurité
Cotance	Confédération des associations nationales de tanneurs et mégissiers de la communauté européenne
EBU	European broadcasting union
ECSA	European community shipowners' association
ERA	European regions airline association
ETNO	European telecom network operators
Euratex	Organisation européenne de l'habillement et du textile
Eurelectric	Union of the Electricity industry
Europêche-Cogeca	Association des organisations nationales d'entreprises de pêche de l'UE – Comité général de la coopération agricole
FBE	Fédération bancaire de l'Union européenne
FENI	Fédération européenne du nettoyage industriel
FIAPF	Fédération internationale des associations de producteurs de films
FIEC	Fédération de l'industrie européenne de la construction
GEBC	Groupe européen des banques coopératives
GEOPA-COPA	Groupe des employeurs des organisations professionnelles et agricoles de l'UE / Confédération des organisations professionnelles agricoles de l'UE
GESE	Groupe européen des caisses d'épargne
Hotrec	Hôtels, restaurants et cafés en Europe
IACA	International association of charter airlines
IRU	Union internationale des transports routiers
OEB	Organisation européenne des bateliers
Pearle	Performing arts employers association league Europe
PE-CCRE	Plate-forme des employeurs du conseil des communes et régions d'Europe
Posteurop	Association des opérateurs postaux publics européens

UEA Union européenne de l'ameublement
UINF Union internationale de la navigation fluviale

Organisations des travailleurs :

ECA European cockpit association
EEA European entertainment alliance
EFFAT Fédération européenne des syndicats des secteurs de l'alimentation, de
l'agriculture, du tourisme et des branches connexes
EFJ European federation of journalist
EMCEF Fédération européenne des travailleurs des mines, de la chimie et de
l'énergie
EPSU Fédération syndicale européenne des services publics
ETF Fédération européenne des travailleurs des transports
FETTB Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois
FIA Fédération internationale des acteurs
FSESP Fédération syndicale européenne des services publics
FSE-THC Fédération syndicale européenne du textile, de l'habillement et du cuir
UNI-Europa Union network international