



PROGRAMME INTÉGRÉ DU DIALOGUE
SOCIAL EUROPÉEN 2009-2011

Dialogue social européen: Résultats et défis futurs:

Résultats de l'enquête récapitulative menée auprès des partenaires
sociaux nationaux
dans les Etats membres de l'UE et les pays candidats

Rapport de synthèse final - mai 2011

Auteur:

Eckhard Voss

Wilke, Maack and Partner Hamburg

En collaboration avec:

Birte Homan, Katharina Westhaeusser

Wilke, Maack and Partner

et Anna Kwiatkiewicz

BPI Warsaw



Projet des Partenaires sociaux européens avec le soutien financier de la Commission européenne

PRÉFACE

Dans le cadre de leur Programme de travail 2009-2011 sur le Dialogue social,¹ les partenaires sociaux européens ont convenu de mener des actions pour exploiter les résultats des précédents projets réalisés conjointement en matière de renforcement des capacités et pour mesurer la sensibilisation et l'évaluation globale des partenaires sociaux sur le dialogue social européen, ses instruments et leur efficacité.

Ainsi, les partenaires sociaux européens poursuivent leur travail conjoint sur les effets et les impacts du dialogue social au niveau de l'UE, comme l'indiquait le Programme de travail 2006-2008, dans lequel ils convenaient : « sur la base de l'application des accords sur le télétravail et le stress et des cadres d'actions pour le développement tout au long de la vie des compétences et des qualifications et sur l'égalité entre les femmes et les hommes, développeront davantage leur compréhension conjointe de ces instruments et de la façon dont ils peuvent avoir un impact positif à divers niveaux de dialogue social ».²

L'une des activités majeures dans ce contexte a été une conférence de niveau européen intitulée "Dialogue social européen : Accomplissements et défis à venir" qui a eu lieu à Budapest les 3 et 4 mai 2011. Cet événement a réuni plus de 70 délégués d'organisations représentatives des partenaires sociaux et des membres des partenaires sociaux européens au niveau intersectoriel : la CES, BUSINESSEUROPE, le CEEP et l'UEAPME.

Lors de la conférence, les principaux défis auxquels sont confrontés les partenaires sociaux nationaux pour participer efficacement au dialogue social européen, notamment la mesure dans laquelle les accords issus du dialogue social européen ont été mis en œuvre au niveau national, ont été mis en évidence et analysés. Selon les participants, la conférence a contribué à un échange d'expériences et d'informations sur les conditions, les cadres et les contextes nationaux du dialogue social ainsi que sur l'importance des résultats du dialogue social au niveau européen. Un dossier complet sur la conférence est disponible dans les centres de ressources des partenaires sociaux européens.³

En vue de la conférence et pour faire le point sur 15 années (et plus) de dialogue social au niveau européen, les partenaires sociaux européens ont chargé une équipe d'experts de mener une enquête auprès des partenaires sociaux nationaux. Basée sur un questionnaire (voir annexe) et menée essentiellement par le biais d'entretiens téléphoniques, cette enquête a été réalisée entre janvier et avril 2011.

Il convient de noter que cette enquête n'est pas la première activité menée par les partenaires sociaux européens sur le dialogue social au niveau européen et national : Dès 2003, les partenaires sociaux européens ont pris des mesures spécifiques en particulier pour améliorer les capacités nationales des nouveaux Etats membres et (puis) des pays candidats de participer efficacement au dialogue social européen. Ces activités ont donné lieu à un certain nombre de publications comparatives et ont été conclues par une conférence européenne en juin 2009 à Bruxelles.⁴

¹ CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP: Programme de travail des partenaires sociaux européens 2009-2010, Bruxelles,

² CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP: Programme de travail des partenaires sociaux européens 2006-2008, Bruxelles.

³ <http://www.resourcecentre.etuc.org/> et <http://www.erc-online.eu/Content/Default.asp>.

⁴ Voir en particulier le rapport final „Social Partners' Participation in the European Social Dialogue: What are the Social Partners' Needs? A review of activities and conclusions from the project.“ Bruxelles, décembre

Le présent rapport final résume les principaux résultats de l'enquête. Les auteurs ont structuré et rédigé le présent rapport en lien étroit avec la structure des enquêtes et les réponses reçues d'un nombre impressionnant de représentants de partenaires sociaux nationaux. Ce rapport a été présenté et examiné lors de la conférence de Budapest et a permis d'alimenter des échanges constructifs sur l'état actuel du dialogue social européen et sur les principaux défis à relever et besoins à satisfaire pour l'avenir. À la lumière des résultats de la conférence de Budapest et des commentaires reçus au cours ou à la suite de la conférence, ce rapport a été révisé et complété en mai 2011.

Concernant la nature et le caractère du rapport, les auteurs souhaitent souligner ce qui suit :

Tout d'abord, le rapport n'entend pas fournir une évaluation complète des accomplissements et de l'impact de 15 années de dialogue social européen. Ceci a déjà fait l'objet des débats universitaires et politiques. Le présent rapport se concentre plutôt sur l'analyse des réponses apportées à l'enquête par des partenaires sociaux nationaux, met en exergue les tendances principales et tire des conclusions initiales sur la mise en œuvre et la pertinence des différents résultats du dialogue social européen au niveau national. À cet égard, les conclusions tirées des réponses à l'enquête s'appuient aussi sur les résultats d'activités précédentes menées conjointement par les partenaires sociaux européens, en particulier les projets de renforcement des capacités menés entre 2004 et 2009.

Ensuite, comme l'indique déjà le titre du présent rapport, l'objectif est d'étayer et d'analyser l'opinion de partenaires sociaux nationaux en ce qui concerne les accomplissements et les défis du dialogue social européen. L'étude n'avait pas pour but de mener une analyse/évaluation approfondie d'accords-cadres et autres instruments individuels (ex. cadre d'actions). Nous recommandons aux lecteurs intéressés par la mise en œuvre et les résultats concrets d'instruments individuels d'étudier l'évaluation et les rapports d'activité respectifs publiés par les partenaires sociaux européens (voir aperçu en annexe).

Enfin, les lecteurs remarqueront que le présent rapport s'appuie largement sur des extraits des notes d'entretien et/ou des réponses écrites reçues.⁵ Nous pensons que ce style particulier convient mieux à l'objectif spécifique de l'enquête, qui consiste à étayer avec authenticité la diversité existante des expériences, des opinions et des points de vue des partenaires sociaux nationaux. Par ailleurs, nous nous réjouissons beaucoup du soutien enthousiaste dont cette enquête a pu bénéficier de la part des partenaires sociaux nationaux. Sans ce soutien, il n'aurait pas été possible d'élaborer le présent rapport.

Toutefois, il convient aussi de souligner que les évaluations et les interprétations présentées dans ce document reflètent le point de vue de ses auteurs. Il ne prétend pas refléter l'avis individuel ou collectif des partenaires sociaux européens, à la requête desquels il a été rédigé, ni celui de la Commission européenne qui a accordé son soutien financier à ce projet.

2009, et le rapport sur la conférence finale de Bruxelles les 25 et 26 juin 2009. Les documents sont disponibles dans les centres de ressources des partenaires sociaux européens sur le web: www.resourcecentre.CES.org et www.erc-online.eu.

⁵ Il est important de souligner que les citations présentées dans le document ne doivent pas être considérées comme des positions officielles des organisations représentatives de partenaires sociaux respectives, mais qu'elles reflètent les opinions exprimées dans les réponses écrites au questionnaire ou qu'elles sont issues de notes d'entretien prises par les chercheurs respectifs, qui ont été vérifiées par recoupement avec les partenaires des entretiens dans la plupart des cas, mais pas tous.

Structure du présent rapport

Le présent rapport étaye et analyse les résultats de l'enquête d'une façon qui s'inspire étroitement de la structure de l'enquête et des trois sections principales du questionnaire utilisé (voir annexe):

Le Chapitre 1 présente des informations de base sur l'évolution et le caractère du dialogue social européen et sur la méthodologie de l'enquête et les réponses reçues.

Le Chapitre 2 résume les principaux résultats de la première partie de l'enquête, consacrée à la sensibilisation générale au dialogue social européen et à l'évaluation de ses principaux impacts du point de vue des partenaires sociaux nationaux.

Le Chapitre 3 sur la « Mise en œuvre d'accords-cadres et la pertinence d'autres initiatives conjointes » présente les résultats de la section principale du questionnaire, consacrée à l'évaluation et à l'opinion de partenaires sociaux nationaux sur différents résultats et accomplissements du dialogue social et sur les principaux résultats obtenus par la mise en œuvre au niveau national et les défis relevés dans ce contexte ainsi que les facteurs de réussite importants, mis en exergue par les participants à l'enquête.

Le Chapitre 4 présente les résultats et résume les réponses de partenaires sociaux nationaux concernant l'évaluation générale, les attentes principales et les défis futurs. Cette section décrit aussi des suggestions sur des problèmes à résoudre (davantage) par le dialogue social européen et des idées sur la façon d'améliorer le dialogue social au niveau européen.

Le Chapitre 5 tire quelques conclusions générales.

TABLE DES MATIÈRES

1. Introduction et aperçu	6
Évolution et objectifs du dialogue social au niveau européen	6
Dialogue social intersectoriel et sectoriel.....	7
Résultats du dialogue social intersectoriel européen	8
Conception méthodique et résultats de l'enquête récapitulative	10
2. Évaluation du rôle général du dialogue social au niveau européen et de son impact au niveau national	13
3. Mise en œuvre des accords-cadres et pertinence d'autres initiatives conjointes	17
Pertinence et mise en œuvre des accords-cadres	17
Accords mis en œuvre par une directive du Conseil	18
Accords-cadres autonomes.....	19
Cadre d'actions	26
Initiatives et projets conjoints	32
Facteurs contribuant à la réussite de la mise en œuvre, défis et autres questions importantes du point de vue des partenaires sociaux nationaux	36
4. Evaluation générale, attentes et défis futurs.....	39
Principaux défis auxquels le Dialogue social européen est confronté	39
Evaluation de la Stratégie Europe 2020 et son effet sur le Dialogue social européen	41
Questions à aborder (davantage) par le Dialogue social européen	42
Suggestions sur la façon d'améliorer le Dialogue social européen	44
5. Conclusions générales	50
ANNEXE	54
Liste des répondants du sondage.....	54
Questionnaire du sondage	57

1. INTRODUCTION ET APERÇU

Évolution et objectifs du dialogue social au niveau européen

L'Union européenne reconnaît dans le dialogue social l'un des piliers du modèle social européen et un instrument de cohésion sociale. Une position confirmée par l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne. Le nouvel article 152 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFEU) souligne l'engagement de l'Union à promouvoir le rôle des partenaires sociaux européens et à soutenir le dialogue social. Il reconnaît aussi l'autonomie des partenaires sociaux européens.⁶ En plus du dialogue social intersectoriel, le dialogue social sectoriel constitue un élément de plus en plus important de cet outil de gouvernance européen.

La dimension de consultation du dialogue social européen était déjà reconnue dans le Traité instituant la Communauté européenne du charbon et de l'acier en 1951 et le Traité de Rome en 1957. La dimension de négociation du dialogue social au niveau européen a été initiée par le processus dit de Val Duchesse⁷ en 1985 et développé par l'accord des partenaires sociaux européens sur la politique sociale en 1991. Il a mené au protocole social annexé au Traité de Maastricht en 1993 puis intégré de façon permanente dans le Traité européen de 1997.⁸

En guise de suivi, la Commission a adopté la Communication sur l'adaptation et la promotion du dialogue social au niveau communautaire⁹ et la Décision du 20 mai 1998, portant spécifiquement sur la dimension sectorielle du dialogue social européen et créant des comités européens de dialogue social sectoriel. Ces comités sont un lieu privilégié pour renforcer la confiance, partager les informations, débattre, consulter, négocier et mener des actions conjointes.

Le dialogue social a émergé sous la forme d'un instrument pour soutenir l'objectif des institutions européennes de coordonner les politiques économiques des États membres et dans le but d'accomplir les objectifs de la Commission européenne. Le dialogue social est donc devenu un élément fondamental du modèle social européen. A cette fin, une première structure, qui avait pour but de réunir des représentants du patronat, des travailleurs et des institutions européennes et d'initier le dialogue, la concertation et les consultations, fut le Comité permanent de l'emploi, créé en décembre 1970. Malgré l'absence d'initiative concrète émanant des activités de ce comité, il a posé les fondations d'un processus qui s'est développé pendant les décennies suivantes. L'Acte unique (1985) a ajouté un nouvel objectif pour l'interaction entre les partenaires sociaux, à savoir la possibilité de développer des relations contractuelles, marquant ainsi le début d'un dialogue social structuré. Les avis conjoints signés au cours des années suivantes ont démontré la capacité des partenaires sociaux à agir ensemble.

⁶ Article 152 du TFEU: 'L'Union reconnaît et promeut le rôle des partenaires sociaux à son niveau, en prenant en compte la diversité des systèmes nationaux. Elle facilite le dialogue entre eux, dans le respect de leur autonomie. Le sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi contribue au dialogue social.'

⁷ 'Val Duchesse' est le terme utilisé pour décrire l'émergence du dialogue social européen au milieu des années 80, dont la réunion inaugurale a eu lieu au château de 'Val Duchesse' à Bruxelles. Ce fut le résultat d'une initiative prise par Jacques Delors, Président de la Commission, en janvier 1985, d'inviter les présidents et secrétaires généraux de toutes les organisations nationales affiliées aux partenaires sociaux européens (UNICE (aujourd'hui BUSINESSEUROPE), CEEP et CES).

⁸ Articles 154 et 155 du TFEU (anciens articles 138 et 139).

⁹ Conjointication de la Commission, 'Adapter et promouvoir le dialogue social au niveau conjointautaire', COM(1998) 322 final, 20.05.1998 et Décision de la Commission 98/500/CE annexée; JO L 225, 12.08.1998, p.27.

Leur impact est toutefois resté limité, parce que les partenaires sociaux n'avaient aucun moyen d'influencer l'élaboration de la politique communautaire et parce que ces avis ne contraignaient pas les partenaires sociaux à agir. Le Traité de Maastricht, puis le Traité d'Amsterdam, ont augmenté l'enjeu et confirmé de nouveaux objectifs pour le dialogue social, à savoir une contribution directe à la législation européenne.

La Commission européenne considère que le dialogue social englobe à la fois les processus bipartite et tripartite entre les partenaires sociaux européens eux-mêmes et entre les deux côtés de l'industrie et de la Commission. Ces processus sont fondés sur les articles 154 et 155 du TFEU et peuvent déboucher sur des accords légalement ou contractuellement contraignants. Au niveau européen, le dialogue social prend deux formes principales : un dialogue bipartite entre les organisations syndicales et le patronat européens et un dialogue tripartite impliquant une interaction entre les partenaires sociaux et les autorités publiques européennes.

Dans leur déclaration conjointe lors du Conseil européen de Laeken en décembre 2001,¹⁰ les partenaires sociaux européens ont expliqué, selon eux, les différences conceptuelles entre la concertation tripartite, la consultation et le dialogue social :

- la concertation tripartite désigne des échanges entre les partenaires sociaux et les autorités publiques européennes ;
- la consultation des partenaires sociaux se réfère aux activités de comités consultatifs et aux consultations officielles dans l'esprit de l'article 153 du TFEU ;
- le dialogue social est un travail bipartite effectué par les partenaires sociaux, sous l'impulsion ou non des consultations officielles de la Commission basées sur les articles 153 et 154 du TFEU.

Les partenaires sociaux européens utilisent donc une définition restreinte puisqu'ils réservent la notion de dialogue social à leur travail bipartite autonome. Quand des autorités publiques européennes sont impliquées, les partenaires sociaux préfèrent parler de concertation tripartite.

Dialogue social intersectoriel et sectoriel

Le dialogue social veille à ce que les partenaires sociaux européens -BUSINESSEUROPE, le CEEP (Centre européen des entreprises à participation publique), l'UEAPME (l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises) et la CES (la Confédération européenne des syndicats)- aient non seulement la possibilité de conclure des accords européens « à l'ombre de la loi », mais aussi le droit d'être consultés sur la législation en suspens.

Selon la définition de la Commission, *le dialogue social intersectoriel* « couvre toute l'économie et le marché du travail » et son « but est de promouvoir le dialogue entre les syndicats et le patronat dans des domaines clés, conjoints à tous les secteurs de l'emploi et des affaires sociales ». L'existence du Comité du dialogue social est essentielle à ce processus. Créé en 1992, le Comité réunit des représentants des travailleurs (la CES, Eurocadres et la Confédération européenne des cadres) et du patronat (BUSINESSEUROPE, l'UEAPME et le CEEP) pour débattre de questions essentielles liées à l'emploi. A ce jour, les partenaires sociaux ont négocié sept accords intersectoriels, qui ont été transposés soit par des directives soit par la voie autonome. Parmi eux figurent :

- La Directive du Conseil 96/34/CE du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental, conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES.
- En 2009, les partenaires sociaux européens ont révisé l'accord sur le congé parental, transposée dans la Directive 2010/18/CE de l'UE du 8 mars 2010.
- La Directive du Conseil 97/81/CE du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES.

¹⁰ CES, UNICE, UEAPME, CEEP: Contribution conjointe des partenaires sociaux au Conseil européen de Laeken, Bruxelles 2001.

- La Directive du Conseil 1999/70/CE du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu par la CES, l'UNICE et le CEEP.
- Un accord-cadre sur le télétravail a été signé en 2002. C'était la première fois que les partenaires sociaux nationaux appliquaient un accord conformément aux procédures et aux groupes spécifiques aux partenaires sociaux dans les États membres.
- Un accord-cadre sur le stress lié au travail (2004).
- Un accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail (2007).
- Un accord-cadre sur les marchés du travail inclusifs (2010).

Le *dialogue social sectoriel* européen est un instrument de la politique sociale européenne et des relations industrielles au niveau sectoriel. Il consiste en des négociations entre les organisations syndicales et le patronat européens d'un secteur spécifique de l'économie. La Commission a exprimé l'avis que le niveau sectoriel représente « 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 ».¹¹ Pour cette raison, la Commission s'est engagée à créer davantage de comités pour veiller à couvrir tous les secteurs principaux. Fin 2010, il existait 40 comités du dialogue social sectoriel, qui ont produit divers textes conjoints et accords, couvrant 145 millions de travailleurs dans plusieurs secteurs¹²

Résultats du dialogue social intersectoriel européen

Dans le cadre de leur dialogue social au niveau européen, les partenaires sociaux ont développé de la confiance et une compréhension conjointe d'un large éventail de questions comme la politique économique et de l'emploi, la responsabilité sociale de l'entreprise, la formation professionnelle, les pratiques du dialogue social et autres. En engageant des représentants du patronat et des travailleurs des États membres dans un débat européen plus vaste, leur coopération a aussi produit un impact positif sur le dialogue social au niveau national. En dehors des accords-cadres qui sont transposés en directives ou appliqués de façon autonome par les partenaires sociaux nationaux et qui fixent certaines normes et droits sur le marché du travail, la diversité des résultats du dialogue social s'est sensiblement élargie ces dix dernières années : avec des avis conjoints, ils influencent et lancent des débats sur la politique. Des projets transnationaux favorisent l'échange des avis et des pratiques, et créent des liens entre syndicalistes et représentants du patronat. Ainsi, le dialogue social européen produit de nombreux résultats difficilement mesurables.

Ces dernières années, toutefois, il y a eu un glissement qualitatif vers des actions plus autonomes. Cette évolution se traduit par l'adoption croissante de textes « nouvelle génération », dans lesquels les partenaires sociaux européens prennent des engagements ou formulent des recommandations au niveau national, qui sont suivis par eux et leurs affiliés nationaux. Ceci a renforcé l'intérêt pour la mise en œuvre concrète des résultats du dialogue social européen et son suivi. Dès lors, dans sa dernière Communication sur le dialogue social datant de 2004,¹³ la Commission encourageait les partenaires sociaux à inclure des dispositions de suivi détaillées dans leurs textes de la nouvelle génération et proposait une typologie (voir tableau ci-dessous) et une checklist de rédaction à l'usage des partenaires sociaux.

¹¹ Commission de l'UE: Conjointication "Le dialogue social européen, force de modernisation et de changement", COM (2002) 241 final, 26 juin 2002.

¹² Concernant le dialogue social sectoriel, voir aussi le DOCUMENT DE TRAVAIL DES SERVICES DE LA COMMISSION sur le fonctionnement et le potentiel du dialogue social sectoriel européen, Bruxelles, 22/07/2010. SEC(2010) 964 final.

¹³ Commission de l'UE: Conjointication sur le "Partenariat pour le changement dans une Europe élargie – Renforcer la contribution du dialogue social européen", COM (2004) 557, 12 août 2004.

Le tableau ci-dessous présente les résultats du dialogue social intersectoriel tels qu'ils apparaissent dans la base de données de la Commission sur les textes du dialogue social. Il convient de souligner qu'un certain nombre d'autres résultats ne figurent pas dans le tableau, par exemple les divers résultats des trois programmes de travail intégrés (rapports d'étude, compilation de bonnes pratiques, rapports de conférence, etc.) et les rapports d'évaluation et d'avancement sur la mise en œuvre des initiatives, en particulier les accords-cadres autonomes et cadres d'action.¹⁴

Tableau 1 : Résultats du dialogue social européen 1995 - 2010

Type	Résultats
Accords mis en œuvre par décision du Conseil	- AC sur le congé parental, révisé (2009) - AC sur le travail à temps partiel (1997) - AC sur les contrats à durée déterminée (1999) - AC sur le congé parental (1995)
Accords autonomes	- AC sur le télétravail (2002) - AC sur le stress lié au travail (2004) - AC sur le harcèlement et la violence au travail (2007) - AC sur les marchés du travail inclusifs (2010)
Cadres d'actions	- Cadre d'actions sur l'égalité entre les femmes et les hommes (2005) - Cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie (2002)
Déclarations conjointes	- Déclaration conjointe sur l'évaluation à mi-parcours de la stratégie de Lisbonne (2005) - Déclaration des partenaires sociaux pour l'Année européenne de la personne handicapée en vue de promouvoir l'égalité des chances et l'accès à l'emploi pour les personnes handicapées (2003) - Déclaration conjointe pour le Sommet de Laeken (2001) - Lignes directrices pour l'emploi 1999: Déclaration conjointe des partenaires sociaux européens au Conseil européen de Vienne - Déclaration conjointe à l'occasion de la conférence de Varsovie (1999) - Déclaration des partenaires sociaux européens au Conseil européen de Cologne (1999) - Déclaration des partenaires sociaux sur l'emploi des personnes handicapées (1999) - Déclaration conjointe sur la prévention de la discrimination raciale et de la xénophobie et sur la promotion de l'égalité de traitement sur le lieu de travail (1995)
Avis conjoints et orientations de la politique	- Déclaration conjointe sur la Stratégie Europe 2020 (2010) - Lettre conjointe des partenaires sociaux européens sur l'aide à l'enfance + annexe (2008) - Principaux défis pour les marchés du travail européens: Analyse conjointe des partenaires sociaux européens (2007) - Enseignements tirés des Comités d'entreprise européens (2005) - Observatoire européen du changement - Contribution des partenaires sociaux européens (2000) - Déclaration conjointe des partenaires sociaux au Forum du 15 juin 2000 (2000) - Avis conjoint sur la réforme du Comité permanent de l'emploi (1998) - Avis conjoint sur le projet de décision pour la seconde phase du programme communautaire pour la formation professionnelle, Leonardo da Vinci II (1998) - Contribution des partenaires sociaux au Sommet sur l'emploi (1997)

¹⁴ La liste de textes, probablement la plus complète, produite dans le cadre du dialogue social européen intersectoriel est présentée dans l'annexe d'une étude récente de la CES sur le dialogue social européen. La liste couvre les années 1985 - 2010 et contient 75 textes. Voir CES: European Social Dialogue: State of Play and Prospects, Bruxelles, CES et OSE (Observatoire social européen). Rapport final, janvier 2011.

Programmes de travail conjoints intégrés et autres textes annexés (sélection)

- Rapport sur le travail conjoint des partenaires sociaux européens sur les décisions de la CEJ dans les affaires Viking, Laval, Rüffert et Luxembourg (2010)
- Recommandations conjointes sur l'aide à la reprise économique par le Fonds social européen (2009)
- Programme de travail des partenaires sociaux européens 2008-2010 (2008)
- Conciliation de la vie professionnelle, privée et familiale: rapport d'avancement des partenaires sociaux (2008)
- Programme de travail des partenaires sociaux européens 2006-2008 (2006)
- Rapport conjoint sur les actions menées sur l'emploi par les partenaires sociaux dans les Etats membres (2005)
- Contribution conjointe à l'Initiative Jeunes de l'UE (2005)
- Contribution conjointe des représentants des partenaires sociaux au groupe de travail de la Convention sur l'Europe sociale (2003)
- Programme de travail des partenaires sociaux européens 2003-2005 (2002)

Sources : Commission de l'UE: Base de données des textes du dialogue social, centres de ressources de l'UE sur les politiques sociales.

Conception méthodique et résultats de l'enquête récapitulative

Afin d'obtenir un aperçu complet de la situation dans différents pays européens et afin d'évaluer la mise en œuvre du dialogue social européen au niveau national d'une façon qualitative, les experts et le groupe de pilotage des partenaires sociaux européens ont élaboré un calendrier pour les interviews. Ce calendrier pré-structuré a servi de base aux interviews téléphoniques auprès de toutes les organisations affiliées aux partenaires sociaux européens dans les 27 États membres de l'UE et les deux pays candidats, la Turquie et la Croatie.

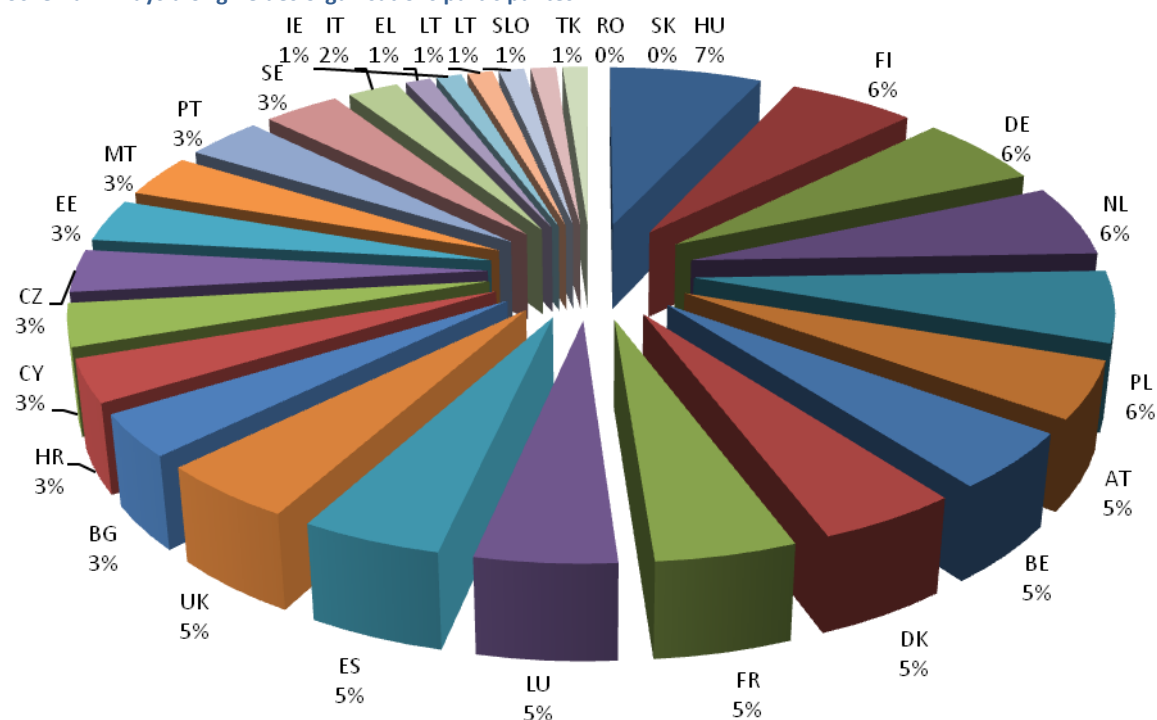
Le calendrier des interviews (voir annexe) se compose de trois volets principaux :

- Sensibilisation au dialogue social européen et son impact au niveau national
- Mise en œuvre et pertinence des accords-cadres et autres initiatives conjointes
- Évaluation générale, attentes et défis futurs concernant le dialogue social européen

Au début de l'année 2011, une version électronique du calendrier des interviews, ainsi qu'une lettre des partenaires sociaux européens expliquant le projet et la méthodologie, a été envoyée à 169 organisations affiliées aux partenaires sociaux européens. Par la suite, les organisations individuelles ont été contactées par téléphone et par e-mail par les membres de l'équipe multilingue en charge du projet pour convenir des dates des interviews téléphoniques. Les interviews ont ensuite été menées essentiellement en janvier, février et mars 2011. Quelques ultimes interviews ont aussi été effectuées début avril. Il convient de préciser que quelques organisations affiliées ont préféré envoyer à l'équipe du projet une réponse écrite au questionnaire plutôt que répondre à une interview téléphonique.

Globalement, sur un total de 169 partenaires sociaux nationaux affiliés à la CES, à BUSINESSEUROPE, au CEEP et à l'UEAPME, 86 organisations ont finalement participé à l'enquête. Ceci correspond à un taux de participation d'environ 51%. Le Schéma 1 illustre la répartition géographique (en %) des organisations participantes. 66% des participants provenaient de 12 pays : les organisations de Hongrie étaient fortement représentées avec 6 participants, suivies par la Finlande, l'Allemagne, les Pays-Bas et la Pologne avec 5 organisations participantes puis l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la France, le Luxembourg, l'Espagne et la Grande-Bretagne avec 4 organisations participantes. La Roumanie et la Slovaquie sont les seuls pays non représentés dans l'enquête car aucun feedback n'a été reçu des partenaires sociaux nationaux affiliés à l'un des partenaires sociaux européens.

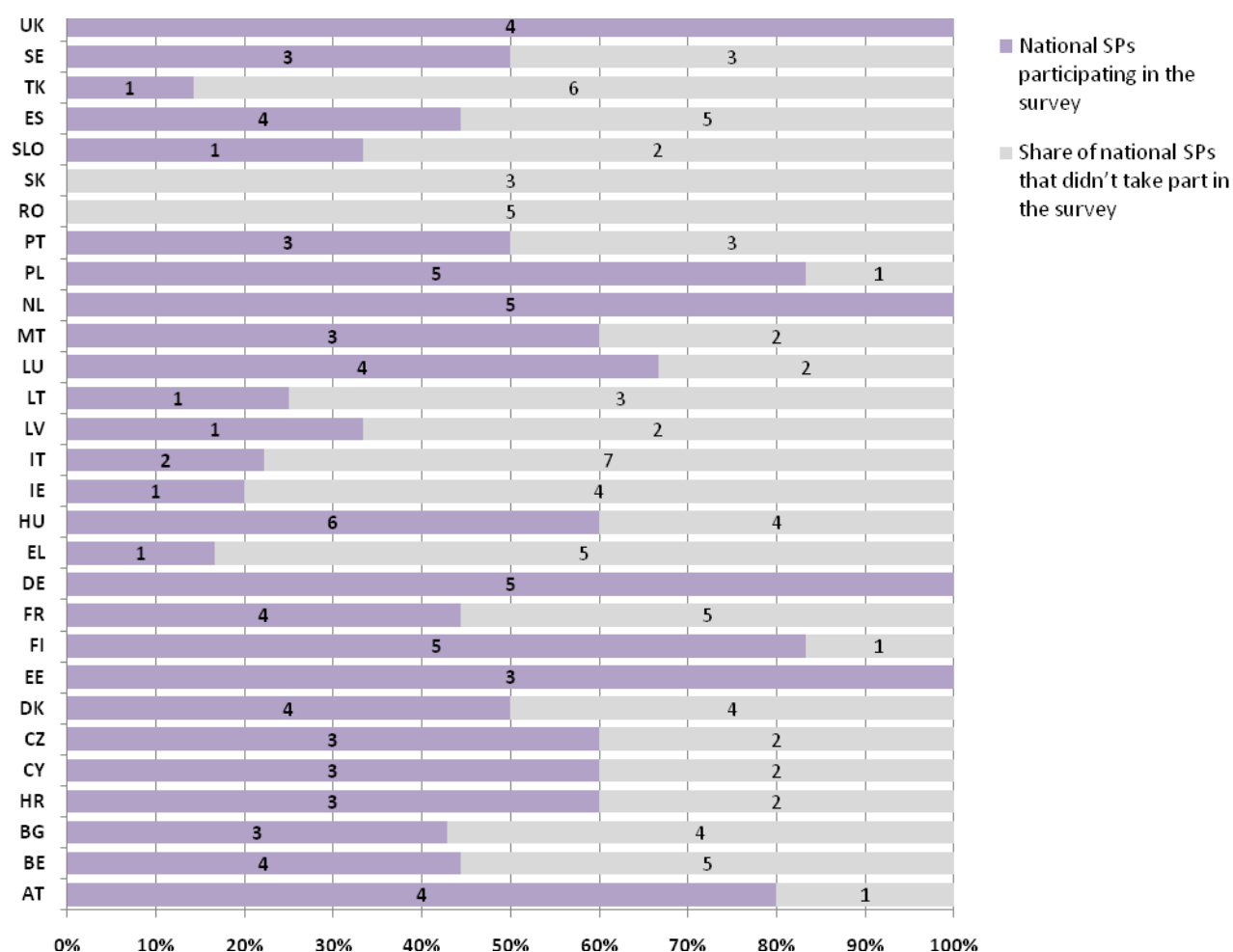
Schéma 1 : Pays d'origine des organisations participantes



Source : Wilke, Maack and Partner.

Le Schéma 2 montre les taux de participation dans chaque pays. Ainsi, en Estonie, en Allemagne, aux Pays-Bas et en Grande-Bretagne, avec des taux de participation de 100%, des entretiens ont pu être menés avec tous les partenaires sociaux nationaux respectifs affiliés aux organisations de niveau européen. Il convient de noter que plus de trois quarts des membres nationaux ont participé à l'enquête dans 7 pays, que plus de la moitié ont été couverts dans 15 pays et que le taux de participation a atteint un tiers ou plus dans 22 pays.

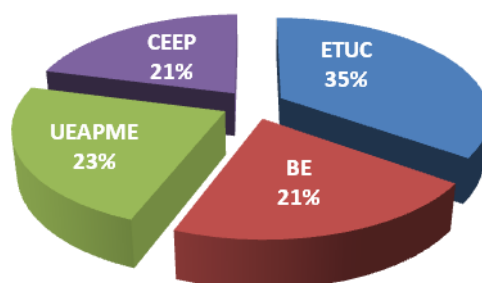
Schéma 2 : Couverture des organisations représentatives des partenaires sociaux par pays (en %)



Source : Wilke, Maack and Partner.

Concernant l'affiliation des participants aux organisations européennes représentatives des partenaires sociaux, sur 86 participants, 30 sont affiliés à la CES, 20 à l'UEAPME et 18 au CEEP et à BUSINESSEUROPE.

Schéma 3 : Pourcentage des organisations participantes affiliées aux partenaires sociaux européens



Source : Wilke, Maack and Partner.

2. ÉVALUATION DU RÔLE GÉNÉRAL DU DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU EUROPÉEN ET DE SON IMPACT AU NIVEAU NATIONAL

Ce chapitre résume les réponses et les commentaires apportés à la première partie du questionnaire, consacrée à l'impact du dialogue social européen sur l'agenda des politiques menées au niveau national. Dans ce contexte, il a également été demandé aux participants quelles initiatives des partenaires sociaux européens avaient produit l'impact le plus significatif sur le travail des partenaires sociaux nationaux.

Selon de nombreux partenaires, il est important de souligner ce point car l'accomplissement le plus significatif des partenaires sociaux en Europe avait été la mise en œuvre du dialogue social dans l'Union européenne et le Traité comme instrument légitime de l'élaboration des politiques et de la législation. Ceci produit non seulement un impact important sur les pays dont les structures de dialogue social sont comparativement faibles, mais aussi sur les pays caractérisés par une longue tradition et un impact marqué du dialogue social et des partenaires sociaux sur l'élaboration des politiques nationales, comme le Danemark ou la Suède :

Avant d'entrer dans l'UE, le Danemark s'appuyait sur le dialogue social national dans une plus large mesure que la plupart des autres pays européens. Au début, on doutait dans l'UE que le dialogue social puisse être aussi efficace que la réglementation par la loi. Cependant, le Traité de Maastricht a légitimé le dialogue social au niveau européen ainsi, logiquement, que le dialogue social existant au Danemark. Cet aspect systémique a été particulièrement important. (DK: DA)

Le dialogue social européen apporte une source d'inspiration et une plate-forme/arène supplémentaire pour le dialogue social national. Le dialogue social européen renforce le lien entre le niveau européen et le niveau national, régional et local, et vice versa (parce que le dialogue social national est une condition préalable au bon fonctionnement du dialogue européen). Le travail mené dans le cadre du dialogue social européen montre aussi de façon manifeste que beaucoup de travail de qualité est effectué par les partenaires sociaux à la fois au niveau européen et au niveau national, régional et local, avant le, indépendamment du, parallèlement et en référence au dialogue social européen. (SE:SALAR/CEEP)

En outre, selon la vaste majorité des participants, les divers résultats du dialogue social ont modifié et influencé le monde du travail et les conditions sociales dans les États membres. Comme l'ont souligné de nombreux participants, les accords sur le congé parental et le travail à temps partiel en particulier ont directement influencé et modifié positivement la vie professionnelle d'individus dans de nombreux pays, i.e. en évitant la discrimination des travailleurs à temps partiel ou en améliorant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et l'égalité entre les femmes et les hommes.

En fonction des défis et des besoins nationaux spécifiques, les accords européens, en particulier ceux appliqués par des Directives du Conseil, ont produit un impact assez significatif sur les conditions nationales, par exemple en Hongrie dans le domaine des contrats à durée déterminée :

Impact principal sur le travail quotidien : Contrats à durée déterminée : Il y avait beaucoup d'abus en Hongrie et de nombreux contrats d'emploi traditionnels étaient remplacés par des contrats à durée déterminée, l'accord a permis de reconnaître le problème, en apportant des avantages concrets aux deux parties (patrons et travailleurs), et en menant à un changement dans l'organisation des lieux de travail. (HU:MGYOSZ)

Dans des pays qui possédaient déjà une législation et des mesures nationales concernant des questions spécifiques, le dialogue social a aussi apporté une plus-value manifeste et produit des effets positifs, selon les participants à l'enquête :

La mise en œuvre a contribué à augmenter le profil des mesures nationales existantes (AT: WKÖ)

Grâce à une longue tradition de dialogue social, la plupart des initiatives européennes n'offrent rien de neuf. Toutefois, l'accord sur le télétravail a complété et renforcé un accord existant conclu de nombreuses années auparavant. (DK: PERST/CEEP)

Concernant l'égalité entre les femmes et les hommes, sur la base de l'accord-cadre sur le congé parental de 1995 et afin de transposer la Directive, la loi sur la conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale est entrée en vigueur en 1999. (ES: CC.OO)

L'accord transposé en directives a été un grand succès pour le dialogue social européen et la Directive sur le travail à temps partiel (et sur le temps de travail) a eu le plus grand impact sur la législation. (FI:SAK)

L'accord sur le congé parental fut l'initiative la plus importante : seule mesure qui n'existait pas auparavant au LUX, concernant tous les autres accords, le Luxembourg était déjà plus avancé. (LU:FDA-FEDIL)

D'autres participants ont souligné le rôle du dialogue social européen pour fournir un cadre et une référence pour les débats menés au niveau national sur des thèmes qui sont déjà examinés ou qui sont jugés importants, comme dans le cas de Chypre en ce qui concerne le harcèlement et la violence au travail :

Si les partenaires sociaux étaient conscients de la nécessité d'aborder le thème du harcèlement et de la violence au travail, et s'ils préoyaient de le faire, l'accord-cadre au niveau européen a accéléré le processus et fourni le cadre de la discussion. Consécutivement, un accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail a été signé entre les partenaires sociaux au niveau national. (CY: OEB)

Ce rôle important d'accords-cadres autonomes a aussi été confirmé et souligné par des participants de pays caractérisés par des structures de dialogue social mûres :

L'accord autonome sur le télétravail a aussi permis aux partenaires sociaux belges de conclure un accord collectif sur la question, applicable à tous les travailleurs du secteur privé et de combler ainsi un vide juridique. (BE:Unions)

La violence et le harcèlement sont un thème prioritaire dans les régions danoises depuis de nombreuses années. Les régions travaillaient déjà sur ce thème bien avant que les partenaires sociaux européens signent un accord sur la violence et le harcèlement. Cependant, l'accord des partenaires sociaux européens a renforcé et complété la priorité accordée au thème, en renouvelant les débats sur la façon d'identifier, de prévenir et de gérer la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. (DK: Régions danoises)

L'accord sur le télétravail a produit l'impact le plus important parce qu'il est intervenu exactement au bon moment : Il était aussi important à cause de l'augmentation considérable des télétravailleurs aux Pays-Bas ces dix dernières années. C'était déjà une question importante. (NL:VON-NCW)

Un effet positif est le renforcement des actions au niveau national sur certaines questions spécifiques, comme l'égalité entre les femmes et les hommes ou l'aide apportée à des initiatives de formation et d'éducation. Le dialogue social européen a complété les débats en cours au niveau national. (PT:CGT-IN)

L'impact quant aux accords autonomes semble toutefois aussi significatif dans les pays dépourvus de telles réglementations jusqu'à présent :

Télétravail et réglementation du travail des femmes - Les partenaires sociaux bulgares ont signé un accord national pour régler ces questions. L'adoption de modifications de la réglementation est en cours. Ces questions sont pertinentes et n'ont pas encore été réglées. Leur solution a été efficacement mise en œuvre par le patronat et les syndicats au niveau national. (BG: BICA/CEEP)

L'accord-cadre sur le stress lié au travail et l'accord-cadre sur le télétravail ont produit l'impact le plus important sur le contexte national car, à cette époque, les questions couvertes par ces accords étaient relativement nouvelles. La législation nationale ne couvrait pas suffisamment le sujet et les partenaires sociaux ont initié la traduction, la discussion et la distribution des informations aux organisations affiliées et aux institutions publiques. Les conditions et les objectifs de ces accords ont été promus afin d'être élaborés dans des accords collectifs au niveau local et sectoriel. Les accords-cadres des partenaires sociaux européens ont aussi été signés par des partenaires sociaux nationaux. (LV:LBAS)

Ces accords étaient importants pour fixer certaines conditions dans le Code du travail. Ils ont fourni un solide arrière-plan aux partenaires sociaux. (LT:LPK)

Le membre slovène de l'UEAPME rapporte aussi que le dialogue social européen a introduit des questions et des défis dans l'agenda national, qui n'avaient pas encore été abordés, par exemple le stress lié au travail ou le harcèlement et la violence :

Stress lié au travail : Des négociations ont débuté en 2003 quand la Slovénie n'était pas membre de l'UE. Personne n'y a prêté beaucoup d'attention en Slovénie, le phénomène n'était pas bien connu. Après son entrée dans l'UE et l'obligation de l'appliquer dans la pratique, ils en ont pris conscience, il y a eu beaucoup de débats sur le sujet, c'est une question importante, même s'ils n'ont pas encore fait grand-chose légalement. Harcèlement et violence : La question n'était pas vraiment explorée avant l'accord, l'impact a été grand. Désormais, il y a des débats et des discussions sur le sujet et il est mis en œuvre dans des réglementations, des contributions importantes ont été faites. (SL:OZS)

Impacts différents d'instruments différents : Concernant les deux types d'accord-cadre en particulier, les participants ont souligné la nécessité de distinguer, d'une part, les accords-cadres autonomes résultant du dialogue social autonome basé sur le programme de travail conjoint des partenaires sociaux et, d'autre part, les négociations qui ont lieu dans le cadre des initiatives de la Commission européenne dans le contexte de la législation sociale dite « négociée », i.e. un rôle clairement législatif des accords qui sont alors mis en œuvre par des Directives du Conseil.

Selon des participants des organisations syndicales en particulier, les accords mis en œuvre par des Directives du Conseil sont les plus efficaces et produisent l'impact le plus fort parce qu'ils influencent directement la législation.

Dans le premier cas, où le but est d'améliorer les conditions de travail/droits des travailleurs, le résultat fut meilleur que dans le cas du dialogue social autonome. (DE:DGB)

Les accords mis en œuvre par une Décision du Conseil ont produit l'impact le plus significatif parce qu'ils sont directement adoptés par la législation bulgare. (BG:CITUB/CES)

Ceux transposés par une Directive du Conseil parce qu'ils sont mis en œuvre par la loi et que chacun doit s'y conformer. D'autres initiatives n'ont pas du tout produit des effets aussi étendus. (UK:TUC)

Les différences d'impact des deux types d'accord-cadre sont résumées par les employeurs chypriotes comme suit :

Les accords-cadres sur le congé parental, les contrats à durée déterminée et le travail à temps partiel (ex. appliqués par des Directives du Conseil) ont eu un grand impact sur notre travail puisqu'il s'agissait de Directives du Conseil de l'UE qui devaient être transposées dans la législation nationale. Des comités techniques tripartites ad hoc ont été créés pour examiner les Directives et préparer leur transfert final dans la législation nationale. De plus, les accords-cadres autonomes sur le harcèlement et la violence au travail et sur le stress lié au travail ont produit un grand impact sur notre travail parce qu'ils ont été examinés par des comités techniques tripartites ad hoc et signés par les partenaires sociaux. L'accord-cadre sur les marchés du travail inclusifs a produit un grand impact parce qu'il a déclenché le dialogue social au niveau national, sur un certain nombre de mesures et/ou de politiques qui devraient être adoptées concernant le marché du travail chypriote. (CY:OEB)

Mais les accords-cadres ne sont qu'un résultat du dialogue social européen. Il existe aussi d'autres instruments, considérés plus « doux », qui visent à orienter, conseiller et soutenir le développement d'initiatives. Beaucoup de participants ont souligné que ces textes conjoints ont renforcé des initiatives et des positions nationales similaires et soutenu la consultation sur le thème par des organes tripartites nationaux, comme par exemple le rapport des syndicats belges :

Le dialogue social national est assurément influencé par l'UE à travers la stratégie de Lisbonne remplacée par Europe 2020, avec notamment les objectifs concernant le taux d'emploi, mais aussi la question du vieillissement de la population active, flexicurité (BE:Unions)

Ici aussi, ce sont surtout les partenaires sociaux des États membres entrés dans l'UE au cours des dix dernières années qui ont souligné la valeur ajoutée de ces initiatives conjointes :

Le dialogue social européen stimule le dialogue social national et il le faisait aussi avant l'entrée dans l'UE en 2007. Les partenaires sociaux faisaient de leur mieux pour respecter le cadre européen, mais la réussite dépend du niveau concerné. Le dialogue social en Bulgarie est plus efficace au niveau interprofessionnel qu'au niveau sectoriel. (BG:CITUB)

Une nouvelle loi sur le dialogue social sera appliquée dans 2 ou 3 mois ou au plus tard en juillet par le nouveau gouvernement, la direction de la loi n'est pas connue. Le Conseil social et économique a été partiellement renouvelé, mais fondamentalement suspendu. Le National Interest Reconciliation Council reste en vigueur légalement, mais son statut ne peut être comparé à celui de l'ère du gouvernement socialiste, il y avait seulement cinq réunions au lieu de 20. Avec un peu de chance, le dialogue social européen renforcera le dialogue social national, également grâce à la présidence hongroise de l'UE. (HU:STARTOSZ)

Le dialogue social européen complète et renforce notre agenda national. Le GRTU est représenté au sein du Comité économique et social européen, ce qui nous donne une voix directe dans le dialogue social. Nous menons un dialogue social au niveau national même si nous aimerions voir des améliorations. Il est toutefois complété par le dialogue social au niveau européen parce que nous ne sommes parfois pas consultés localement et nous prenons connaissance de questions très importantes auprès de nos représentants à Bruxelles. (MT:GRTU)

Un représentant de la Confédération de l'industrie de la République tchèque, SP ČR, a également souligné l'influence du dialogue social européen :

La prise de conscience s'accroît lentement : la République tchèque représente le groupe de pays dans lesquels le dialogue social national est influencé ou orienté par le dialogue social européen. Après l'adhésion à l'UE, il n'a pas été facile de prendre en charge au niveau national des thèmes « venant de l'Europe » qui n'étaient pas prioritaires pendant la période de transformation économique et de mise en place des structures de dialogue social. La situation s'est déjà améliorée, mais certains sujets, comme les harcèlements, ne figurent pas au premier rang des priorités. (CZ : SP ČR)

Un représentant syndical hongrois rapporte aussi que le dialogue social européen a eu un impact positif sur le dialogue bipartite sectoriel qui ne possédait aucune tradition dans le pays auparavant :

Le dialogue social européen a influencé le dialogue social hongrois au niveau sectoriel, avant il n'y avait aucun accord sectoriel, traditionnellement les discussions se déroulaient uniquement sur le lieu de travail (en raison du statut d'ancien pays socialiste). Aujourd'hui, il existe plus de 30 comités bipartites sectoriels qui ne jouent pas le même rôle que dans les anciens Etats membres ; ils ne sont que des organes consultatifs et non de négociation. Au niveau de l'entreprise ou du lieu de travail: La culture du dialogue social est devenue importante, l'attitude des partenaires sociaux a changé, la négociation était inconnue auparavant. (HU:MOSZ)

Dans ce contexte, les participants à l'enquête dans toute l'Europe ont aussi souligné le lien étroit entre le dialogue social européen et national :

Le dialogue social européen est un processus bottom up. Ainsi, les questions à débattre dans le cadre du dialogue social européen sont finalement choisies par les fédérations nationales affiliées à BUSINESSEUROPE, à l'UEAPME, au CEEP et à la CES. Cet aspect du dialogue social européen garantit que ses thèmes soient pertinents pour les fédérations nationales affiliées. (DE:BDA, ZDH,VKA)

Le Dialogue social européen est un bon complément pour multiplier les débats sur des thèmes spéciaux. A travers les rapports de suivi, les partenaires sociaux sont contraints d'aborder les développements récents et les futurs projets. (SE:LO)

En Grèce, les partenaires sociaux se sont exprimés positivement sur les effets produits par l'accord autonome sur le télétravail sur le dialogue social national et la réglementation des relations professionnelles :

Il y a eu une influence positive globale, la possibilité de débattre de certaines questions plus facilement ; l'exemple le plus important fut l'accord susmentionné sur le télétravail. (GR:GSEE)

Selon des partenaires sociaux français et italiens aussi, les accords et les initiatives conjointes au niveau européen ont produit une influence positive sur le dialogue social national :

La transposition du niveau européen vers le niveau national est toujours difficile pour les parties qui négocient. L'accord le plus important fut l'accord sur le télétravail parce qu'il s'agissait du premier accord autonome. Les partenaires sociaux nationaux se sentaient obligés de montrer qu'ils étaient capables de transposer l'accord au niveau national. L'accord sur le stress lié au travail fut un moteur pour les négociations nationales et, malgré le gel des négociations sur la pénibilité au travail, ils ont pu appliquer le texte. Comme dit précédemment, grâce à l'accord sur le stress lié au travail, les partenaires sociaux français ont pu surmonter certaines difficultés dans le processus de négociation (FR:CFDT)

Il a beaucoup renforcé l'agenda national. Dans de nombreux cas, il a produit des effets au niveau national. Les accords ont été présentés comme des références pour le dialogue social au niveau national. Les partenaires sociaux italiens ont toujours essayé d'enrichir et de compléter les résultats du dialogue social européen avec leurs propres réglementations spécifiques. Il existe un lien étroit entre le niveau européen et le niveau national. Il y a une interaction et une relation réciproque puisque les partenaires sociaux italiens ont aussi contribué au dialogue social européen. (IT:Confindustria)

Enfin, il convient de souligner que l'impact du dialogue social européen sur les deux pays candidats, la Croatie et la Turquie, semble revêtir un caractère plus indirect comme l'indique par exemple la fédération du patronat croate, HUP :

En tant que pays candidat, l'alignement avec la législation nationale a la priorité. La mise en œuvre d'accords-cadres ne sera discutée que dans le second tour du processus de négociation qui n'a pas encore débuté. (HR:HUP)

3. MISE EN ŒUVRE DES ACCORDS-CADRES ET PERTINENCE D'AUTRES INITIATIVES CONJOINTES

Cette partie du rapport résume les résultats du principal volet de l'enquête par questionnaire qui était centré sur la mise en œuvre et la pertinence des différents acquis de 15 années de dialogue social européen du point de vue des partenaires sociaux nationaux :

- la mise en œuvre des trois accords adoptés par décision du Conseil et les quatre accords-cadres autonomes (questions B.1 et B.2) ;
- les évaluations concernant les deux cadres d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie et sur l'égalité hommes-femmes (questions B.3 et B.4), et
- la question relative à l'influence et aux impacts d'autres initiatives des partenaires sociaux européens, notamment la déclaration conjointe sur la stratégie Europe 2020 et l'analyse conjointe du marché du travail (2007), ainsi que les projets conjoints réalisés dans le cadre des programmes de travail intégrés après 2003 (questions B.5 et B.6).

Pertinence et mise en œuvre des accords-cadres

A ce jour, les partenaires sociaux européens ont conclu sept accords-cadres intersectoriels en application des articles 154 et 155 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. Deux types différents d'accords-cadres ont été atteints :

Premièrement, les partenaires sociaux européens ont dégagé des accords qui ont été entérinés par une décision du Conseil/directive de la Commission en vertu de laquelle ces accords sont devenus partie intégrante du droit communautaire. **A ce jour, trois accords ont été atteints par adoption d'une directive du Conseil** : sur le congé parental (1996, révisé en 2009), sur le travail à temps partiel (1997) et sur les contrats à durée déterminée (1999).

Durant la dernière décennie et en dehors de la directive révisée sur le congé parental, les partenaires sociaux européens n'ont pas conclu d'accord-cadre mis en œuvre par une directive du Conseil. A la place, ils ont négocié quatre accords-cadres autonomes, assumant eux-mêmes de la sorte la responsabilité de la mise en œuvre de mesures au niveau national, sectoriel et de l'entreprise. Ces accords sont ceux sur le télétravail (2002), sur le stress lié au travail (2004), sur le harcèlement et la violence au travail (2007) et sur les marchés du travail inclusifs (2010).

Comme on l'a déjà établi au chapitre précédent, les partenaires sociaux nationaux considèrent généralement les accords-cadres mis en œuvre par une directive du Conseil comme les plus pertinents parce qu'ils ont une influence directe sur la réglementation du droit du travail, ainsi que l'illustrent par exemple les déclarations suivantes des syndicats et des employeurs portugais :

En général, les premières directives sont celles qui ont eu le plus gros impact parce qu'elles ont été mises en œuvre en vertu d'une loi si bien qu'elles ont un effet général et immédiat sur la pratique au Portugal. Les accords-cadres et les accords autonomes ont aussi influencé leur travail, mais pas dans la même mesure (PT : UGT).

Du point de vue de la CIP, les initiatives conjointes qui ont eu l'impact le plus important sur leur travail, ont été :

- les accords sociaux mis en œuvre par une directive du Conseil parce qu'ils ont été transposés en droit national et que les partenaires sociaux ont été consultés pendant le processus de transposition (ex. : Code du travail portugais de 2003) ;
- l'accord-cadre sur le télétravail parce qu'il a influencé la décision d'instaurer un cadre juridique sur la question dans le Code du travail portugais (2003) ;
- l'accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail parce qu'il a influencé la notion de harcèlement inscrite dans le Code du travail portugais révisé (2009) : eu égard à l'accord, cette notion a été élargie ;

- le cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie parce qu'il a renforcé l'importance du sujet et favorisé des discussions au sein de la structure de la CIP et entre les partenaires sociaux et le gouvernement en ce qui concerne les moyens d'élaborer des stratégies tout au long de la vie ;
- les accords-cadres autonomes dès lors qu'ils ont favorisé l'élaboration de plusieurs actions pour réaliser les objectifs des accords (PT : CIP).

Accords mis en œuvre par une directive du Conseil

Selon les partenaires interrogés, l'impact et les conséquences concrètes que les deux types d'accords-cadres peuvent avoir sur les conditions de travail et les relations sociales, dépendent très largement de la question de savoir si, oui ou non, des réglementations nationales étaient déjà en vigueur sur un problème ou un thème déterminé. C'est notamment dans les pays sans législation et/ou réglementations régissant un problème donné que les directives ont eu l'impact le plus important.

Le Portugal, la Suède ou la Belgique en sont un exemple :

Le Portugal a une très forte tradition législative et toutes les décisions du Conseil ont été transposées dans le délai fixé par la Directive. Leur mise en œuvre a été un progrès important pour la législation nationale portugaise. Généralement, les accords-cadres sont considérés comme importants et sont soutenus dans leur contexte européen, même si, par exemple, sur le chapitre du congé parental, le droit portugais était déjà plus favorable à certains égards que les dispositions européennes (PT : UGT-P) ;

Accords sur le travail à temps partiel et sur les contrats à durée déterminée : en Suède, ces deux accords ont été mis en œuvre par une nouvelle loi interdisant la discrimination des travailleurs à temps partiel et sous CDD (SE : SALAR/CEEP) ;

Concernant l'impact de ces accords sur les conditions de travail à l'échelon national, on l'a dit plus haut, l'accord sur le congé parental a amélioré considérablement la situation des travailleurs parce qu'il n'existait pas de dispositions similaires avant (BE : syndicats).

L'impact plus grand des directives sur l'UE dans son ensemble est décrit par un partenaire français interrogé :

Même si, en France, les accords n'ont pas changé grand-chose, ils sont très importants pour d'autres pays : ils ont été signés au sein de l'UE 15 et font désormais partie de l'*acquis communautaire*. Les travailleurs des pays en voie d'adhésion ont pu bénéficier de la protection (FR : CFDT).

Les propos ci-dessous émanant de Bulgarie, mais aussi de Turquie (candidate à l'adhésion) l'illustrent :

L'accord sur le congé parental a été mis en œuvre en 2004, mais il n'a pas joué un grand rôle parce qu'il existait déjà une législation nationale plus poussée. L'accord sur le travail à temps partiel et celui sur les contrats à durée déterminée ont eu beaucoup plus d'impact. Ils ont fourni un cadre à une tendance préexistante (BG : CITUB).

Le droit turc sur le congé parental fait directement référence à la directive européenne et en cite des parties (TK : TISK).

Mais dans les pays où des réglementations étaient aussi déjà en vigueur avant la transposition de la directive, les partenaires sociaux soulignent dans la plupart des cas que la législation communautaire a eu un effet positif, en l'occurrence au travers de réglementations plus favorables ou d'une mise en œuvre nationale qui est allée plus loin que les normes minimales définies dans la directive :

Ils ont été mis en œuvre en partie par des conventions collectives, en partie par des actes législatifs. Les directives ont apporté quelques changements dans les conventions collectives. La directive sur le travail à temps partiel est celle qui a apporté les changements les plus importants, en particulier dans le secteur public (DK : DA).

La directive sur le congé parental est un exemple d'une négociation réussie dans le cadre du dialogue social. Sa mise en œuvre a donné aux parents de sexe masculin le droit de bénéficier, eux aussi, de ce genre de dispositions. Dans certains pays, ces mesures ont constitué un droit tout à fait neuf et innovant pour les travailleurs (IT : CISL).

L'accès à des régimes de retraite professionnelle a été une amélioration majeure pour les travailleurs à temps partiel et sous CDD (SE : LO).

Toutefois, du point de vue des syndicats, il subsiste des lacunes et dans certains cas, la directive n'a pas été transposée correctement. Mais la législation nationale est aussi plus avancée que les directives concernées (notamment celles sur l'égalité hommes-femmes et sur la discrimination) (ES : CCOO).

Les partenaires sociaux ont cependant souligné aussi des problèmes et des imperfections concernant la mise en œuvre d'accords-cadres adoptés au moyen de directives du Conseil, par exemple un fossé entre la théorie, c.-à-d. la réglementation juridique, et sa traduction dans les faits :

Il faut faire une distinction entre la théorie et la pratique. En théorie, elles ont été mises en œuvre toutes les trois, mais en pratique, elles ne l'ont pas été à un niveau adéquat. Congé parental : à Chypre, le droit au congé parental existe et est garanti, mais il n'y a pas de volonté d'en profiter/pas en grand nombre parce que le cadre légal est extrêmement limité et devrait être amélioré ; en pratique, la loi n'a guère d'effets (CY : SEK).

La réglementation est bonne, mais suite à une capacité de contrôle insuffisante dans la pratique, elle pourrait avoir quelquefois un résultat négatif (LV : LBAS).

Chaque accord a été intégralement mis en œuvre, mais ils n'ont eu qu'un petit impact sur la pratique au travail (DK : CEEP).

Les raisons pour lesquelles il est difficile de produire un impact réel sur le marché du travail, sont décrites, par exemple, dans la réponse suivante reçue d'un représentant syndical espagnol :

Concernant le congé parental, le principal problème est celui du manque de protection sociale des personnes qui s'occupent des enfants ou de parents handicapés. En conséquence, l'implication des hommes dans ces tâches est difficile à établir et la carrière des femmes et leurs cotisations sociales en sont réduites. Il serait nécessaire d'étendre le congé parental en raison des déficiences des centres de jour pour les enfants de 0-3 ans et même pour les adultes malades (ES : CCOO).

Dans bien des cas, les gouvernements nationaux ont mis les directives du Conseil en œuvre conformément au droit communautaire. La participation et la consultation des partenaires sociaux dans ce processus ont présenté des différences notables. En général, le rôle du dialogue social a été conforme aux conditions nationales respectives, mais dans certains cas, les gouvernements nationaux ont suivi la pratique déjà convenue entre partenaires sociaux dans les conventions collectives, comme dans le cas des contrats à durée déterminée en Italie :

La directive sur le travail à durée déterminée a été mise en œuvre par un accord entre partenaires sociaux (à l'exception de la CGIL) en 2001 et après, par un acte législatif (IT : Confindustria et aussi CISL).

Toutefois, en fonction du contexte national concret des relations sociales, les partenaires sociaux nationaux rapportent aussi qu'ils n'ont aucune influence sur la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des accords-cadres adoptés par des directives du Conseil, comme l'indique un partenaire britannique interrogé :

La mise en œuvre par voie de directive fait perdre aux partenaires sociaux la propriété de l'objet/de l'accord parce que l'application de la loi est contrôlée par l'inspection du travail (UK : TUC).

Accords-cadres autonomes

Notre enquête a révélé certains aspects généraux sur la mise en œuvre et l'impact des accords-cadres autonomes dans les Etats membres de l'UE et les deux pays candidats.

Comme l'ont déjà montré les divers rapports de mise en œuvre et d'évaluation publiés à la fois par les partenaires sociaux nationaux et européens sur les accords-cadres autonomes (cf. en annexe), les modalités de mise en œuvre de ces accords-cadres diffèrent notablement d'un pays à l'autre et semblent en général dépendre beaucoup des facteurs suivants notamment :

- pertinence du problème et du thème traité (autrement dit, le problème en jeu est-il, oui ou non, déjà couvert/traité par la législation nationale ou une autre réglementation ?) ;
- qualité du dialogue social dans le pays concerné ;
- rôle du droit du travail et des négociations collectives.

Ces facteurs entraînent une certaine spécificité des situations nationales respectives qu'illustre par exemple le cas de la mise en œuvre du premier accord-cadre autonome européen sur le télétravail aux Pays-Bas, comme le montre le résumé suivant :

Accord-cadre sur le télétravail

Les précédents accords-cadres européens, suivis de l'adoption de directives, avaient été mis en œuvre par des actes législatifs, habituellement après une vaste consultation des partenaires sociaux au sein du Conseil social tripartite. Dans le cas de l'accord-cadre européen sur le télétravail, le législateur néerlandais a décidé qu'il ne lui incombait pas de le mettre en œuvre et qu'il pouvait laisser cette question aux partenaires sociaux eux-mêmes. Dans le cas du télétravail, la recommandation de la Fondation du Travail est très générale. Elle porte essentiellement l'accord-cadre à l'attention des employeurs et des travailleurs, sans aller plus loin, et aborde des questions qui auraient pu être propres à la situation néerlandaise avec son taux élevé de travail à temps partiel et de travail flexible. Le texte intégral de l'accord-cadre européen est annexé à la recommandation, ainsi qu'une description du droit du travail néerlandais pertinent en matière de télétravail et quelques exemples de dispositions sur le télétravail dans des *conventions collectives* existantes dont beaucoup remontent aux années 1990. Toutefois, c'est seulement ces dernières années que davantage de conventions collectives incluent un paragraphe sur le télétravail.

Source : NL : commentaires de la FNV sur l'enquête

Le tableau suivant essaie de brosser un premier panorama de ces spécificités nationales de mise en œuvre des accords-cadres autonomes, tel qu'il ressort des entretiens réalisés dans le cadre de l'enquête et des réponses écrites reçues. Il est par ailleurs important de noter que ce tableau n'entend, ni ne peut présenter un panorama complet et général¹⁵, le but de l'exercice étant d'illustrer la diversité des activités. Toutefois, au vu de ce panorama, il est très frappant de constater que seul un nombre relativement petit de pays a procédé à la mise en œuvre par voie de conventions collectives et/ou de dispositions législatives nationales, même pour les deux premiers accords (télétravail et stress lié au travail).

¹⁵ Les panoramas les plus complets sur les pratiques nationales en matière de mise en œuvre figurent dans les divers rapports sur la mise en œuvre et l'évaluation préparés par les partenaires sociaux européens. Voir la bibliographie en annexe au présent rapport.

Tableau 2 : Mise en œuvre des accords-cadres autonomes selon les participants à l'enquête

Catégorie	Conventions collectives et/ou dispositions législatives nationales	Exemples d'autres activités*
Télétravail (2002)	- Belgique - Bulgarie - Danemark - Espagne - France - Grèce (législation) - Hongrie (législation, sans influence des partenaires sociaux) - Italie - Luxembourg - Pays-Bas - Portugal (législation) - Slovénie (l'AC a débouché sur un amendement du droit du travail) - Pas nécessaire, car législation nationale déjà en vigueur : Suède	- Lignes directrices, brochures - Réglementations dans le secteur public (AT : Vienne) - Activités unilatérales
Stress lié au travail (2004)	- Belgique - Chypre - Danemark - Espagne - France - Hongrie (« partielle », « se poursuit au niveau sectoriel ») - Malte - Slovénie (intégré à la loi sur la santé et la sécurité au travail) - Pas nécessaire, car législation nationale en vigueur : Finlande, Italie, Pays-Bas, Suède	- Liste de contrôle/« Stress Test » (ex. : AT) - Déclaration conjointe des partenaires sociaux (ex. : PL) - Programme conjoint des partenaires sociaux (ex. : BG, PT) - Initiatives unilatérales
Harcèlement et violence au travail (2007)	- Chypre - Danemark - Espagne - France - Luxembourg (convention collective) - Malte - Portugal (problème inscrit dans la réforme du droit du travail) - Négociations en cours entre partenaires sociaux (mars 2011) : Bulgarie, Italie - Pas nécessaire, car législation nationale déjà en vigueur : Belgique, Malte, Pays-Bas, Suède	- Déclaration conjointe (LU) - Brochure conjointe des partenaires sociaux (ex. : AT) - Site Web (ex. : AT, SE, UK) - Séminaires et formation (ex. : SL) - Ateliers conjoints et autres activités conjointes planifiées (ex. : PL) - Initiatives unilatérales (ex. : DE)

* Note : On notera que les exemples ci-dessus ne sont que des exemples et n'englobent en aucun cas tous les pays et toutes les activités réalisées par des partenaires sociaux nationaux. Pour obtenir un panorama plus détaillé, on consultera les rapports sur la mise en œuvre publiés par les partenaires sociaux européens.

Sources : Entretiens et réponses écrites à l'enquête

Le tableau ne comprend pas la mise en œuvre de l'accord sur les marchés du travail inclusifs, signé il y a peu seulement (en 2010), et une évaluation des mesures de mise en œuvre au niveau national entre les partenaires sociaux européens ne débutera qu'à l'été 2011. Toutefois, dans leurs réponses à l'enquête, la plupart des partenaires interrogés ont fait état de discussions en cours sur la façon de mettre l'accord en œuvre dans leurs cadres nationaux respectifs.

Les réponses font apparaître des différences d'évaluation à la fois quant à la question des modalités de mise en œuvre de l'accord-cadre et quant à sa pertinence pour l'agenda national.

Tandis que certains pays ont indiqué envisager des conventions collectives nationales, d'autres partenaires interrogés ont déclaré qu'une mise en œuvre à l'échelon national ne semble pas nécessaire parce que l'accord est déjà appliqué au travers d'une pratique nationale tout à fait suffisante.

Sur la question de savoir si, oui ou non, des réglementations et règles nationales traitant les problèmes en jeu sont déjà en vigueur dans leurs pays respectifs, une écrasante majorité des partenaires interrogés soulignent que les accords-cadres autonomes ont une valeur ajoutée non négligeable en ce qu'ils ont un impact positif sur les débats nationaux et sur diverses initiatives relatives au problème concerné. En outre, beaucoup de partenaires interrogés ont mis en exergue que les accords-cadres autonomes ont contribué positivement au rôle des partenaires sociaux et du dialogue social dans les relations du travail en général :

L'accord-cadre européen sur le stress lié au travail du 8 octobre 2004 a été transposé en droit français par l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008. Lors du lancement des négociations, les partenaires sociaux français ont confirmé leur volonté d'aller au-delà d'une simple transposition de l'accord européen signé 4 ans plus tôt. Cet accord réaffirme en particulier le besoin de mettre l'accent sur la formation de l'encadrement et de la direction, premièrement pour leur faire prendre conscience des risques psychosociaux et, deuxièmement, pour prévenir ceux-ci et y faire face, ainsi que l'indispensable rôle des organisations représentatives des travailleurs dans la prévention des risques professionnels. Toutefois, le texte final demeure insatisfaisant, notamment parce qu'il n'y a pas d'obligation de négocier dans les branches professionnelles, une lacune qui pourrait réduire considérablement l'impact de l'accord. Nous avons donc demandé à nos structures de réclamer la négociation d'un accord sur les risques psychosociaux dans leur secteur d'activité de sorte à consolider les conventions collectives et à surveiller les négociations dans les entreprises afin que l'accord devienne réellement porteur de garanties concrètes pour les travailleurs (FR : FO).

L'Italie s'est engagée très tôt dans la mise en œuvre de l'accord sur le télétravail et elle a été le premier pays à le mettre en œuvre ; c'était un accord très important parce qu'il inaugurerait une nouvelle ère du dialogue social du fait de sa mise en œuvre immédiate. Les Secrétaires généraux des syndicats et les Présidents des organisations patronales ont signé un accord de mise en œuvre qui s'applique à tous les secteurs et à toutes les entreprises. Il a les mêmes effets qu'une loi (IT : Confindustria).

L'accord sur le télétravail était dans l'intérêt des deux partenaires sociaux car il offrait la possibilité de concilier la vie professionnelle et familiale et donnait en particulier aux jeunes femmes en congé de maternité l'occasion de participer au processus de travail. L'accord sur le télétravail est le seul accord ayant été intégré au programme de travail conjoint du dialogue social bilatéral. (CZ : SP ČR)

La mise en œuvre des accords-cadres a indéniablement sensibilisé le grand public aux problèmes que chaque accord couvre. De plus, elle a créé un cadre dans lequel les partenaires sociaux travailleront dans les années à venir. En effet, les accords ont ouvert la voie à de nouvelles discussions, à une coopération plus étroite et au travail des partenaires sociaux dans les domaines concernés (CY : OEB).

Il est intéressant d'examiner aussi les cas où des accords-cadres autonomes n'ont *pas* été mis en œuvre par des conventions bilatérales entre partenaires sociaux. Dans ces cas-là, c'est souvent parce que syndicats et employeurs ont eu des difficultés à élaborer une compréhension conjointe qu'une mise en œuvre n'a pas (encore) été possible. Par exemple, des accords nationaux n'ont pas été possibles à cause de divergences d'intérêt entre partenaires sociaux nationaux, comme dans le cas de l'Autriche, de la République tchèque ou de l'Estonie.

L'accord sur le télétravail a été seulement mis en œuvre par les organisations patronales par le biais de la publication d'un guide pratique soulignant les liens entre l'accord-cadre et la législation nationale. Les syndicats voulaient une convention collective générale qui n'était pas acceptable pour les employeurs (AT : WKÖ).

Les partenaires sociaux nationaux ont éprouvé certaines difficultés à mettre en œuvre les accords sur le harcèlement et la violence et le stress au travail. Ils ont fait l'objet de discussions et débouché sur des activités de projet unilatérales, mais pas sur une véritable coopération. (CZ : SP ČR)

Non, ils n'ont pas été mis en œuvre formellement. Cela pourrait tenir à l'absence de tradition des négociations collectives en Estonie. Bien entendu, la confédération patronale peut renforcer la sensibilisation à ces thèmes, mais ce n'est pas très courant. Il n'existe pas de réelle plate-forme pour utiliser ou mettre en œuvre ces accords-cadres autonomes (EE : ETTK).

Par exemple, l'accord-cadre autonome sur le télétravail a d'abord été traduit (après une initiative conjointe et une demande conjointe de fonds de traduction des confédérations patronale et syndicale), puis des négociations entre partenaires sociaux ont suivi la traduction, mais ceux-ci ne se sont pas encore accordés sur la mise en œuvre (EE : EAKL).

Comme l'illustrent les déclarations suivantes, les syndicats semblent en général plus intéressés et plus disposés que les employeurs à négocier des conventions collectives nationales :

Les syndicats sont plus disposés à mener des négociations sur ces questions que les organisations patronales, mais les progrès sont minces (EE : EAKL).

Le droit luxembourgeois dispose que l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité au travail. Les organisations patronales pensent qu'elles ont tout mis en œuvre correctement, mais les syndicats préféreraient mettre sur pied un accord-cadre national (LU : FDA-DEFIL).

Les représentants des employeurs ont souligné qu'à l'opposé des réglementations juridiquement contraignantes, la force des accords-cadres autonomes résidait dans la flexibilité de différents modes de mise en œuvre sur mesure, comme le partenaire social espagnol CEPEYME l'a souligné dans sa réponse à l'enquête ou comme l'organisation patronale polonaise PKPP « Lewiatan » l'a déclaré :

Une directive aurait été plus faible qu'un accord-cadre. Il est toujours difficile de contenter toutes les parties de tous les pays. Dans un accord-cadre, il est plus facile pour les partenaires sociaux de contenter tout le monde. Les accords-cadres peuvent aboutir à des lignes directrices sortant des effets juridiques au niveau national. En Espagne, par exemple, la Cour suprême a rendu quelques verdicts/décisions qui font référence à certains des accords conclus par les partenaires sociaux européens. Par conséquent, ces accords ont gagné en efficacité juridique. Un accord-cadre peut être moins intimidant qu'une directive et peut être accepté plus facilement (ES : CEPEYME).

Les accords-cadres stimulent les changements dans les réflexions sur le marché du travail et les tentatives de moderniser le Code du travail existant (PL : PKPP « Lewiatan »).

S'agissant de leur teneur, notre enquête montre que l'impact des accords-cadres varie beaucoup selon leur thème concret. Certaines questions semblent avoir une incidence beaucoup plus forte que d'autres sur les relations sociales nationales et la vie professionnelle.

Ainsi que les partenaires sociaux espagnols le rapportent, les accords autonomes sur le télétravail et sur le harcèlement au travail ont aussi eu un impact important :

Sur la base de ces documents, on a pu commencer à donner des références/à se référer à ces documents dans les négociations collectives. Ils ont été aussi utiles aux entreprises, y compris pour l'interprétation de points ou de définitions controversés (ES : CEOE).

Certaines des dispositions des accords autonomes ont été utilisées par la jurisprudence pour apprécier des cas. Par exemple, la Cour suprême a employé la notion autonome de télétravail dans le cas d'une entreprise espagnole (ES : CEOE).

A cet égard, les syndicats allemands ont relevé un problème structurel inhérent aux accords-cadres autonomes qui portent sur des domaines et des sujets politiques déjà réglementés par des cadres juridiques nationaux : au moins du point de vue allemand, les thèmes du stress au travail par exemple sont traités par une législation relativement solide sur la santé et la sécurité qui se caractérise aussi par un rôle fort des partenaires sociaux. Dans ce contexte, il n'est pas nécessaire, du point de vue des syndicats allemands, de mettre en œuvre l'accord-cadre autonome sur ce thème parce qu'il n'aura pas d'impact clair en termes de valeur ajoutée.

Ces problèmes ont été également mis en avant par les organisations patronales slovènes OZS dans leur description des difficultés rencontrées pour mettre l'accord-cadre sur le stress au travail le mieux possible en œuvre :

En 2008, le Conseil économique et social (instance suprême de la concertation sociale) a mis sur pied un groupe spécial dans le but de rédiger un accord national sur le stress au travail, mais les syndicats ont été trop ambitieux, trop audacieux : ils voulaient transposer l'accord européen dans un accord national intersectoriel, mais le patronat a considéré que cette démarche était prématurée et laissait trop de place aux abus, car les accords collectifs sont juridiquement contraignants en Slovénie et il était donc trop dangereux d'en élaborer un sans pouvoir donner une définition précise du stress. Toutefois, le stress au travail est inclus dans l'accord social tripartite sur la santé et la sécurité 2007-2009. De plus, l'accord-cadre européen a conduit à une meilleure compréhension et à un débat sur le sujet ; à l'avenir, celui-ci sera davantage réglementé (SL : OZS).

Concernant d'autres problématiques, la mise en œuvre est décrite comme difficile parce que ces questions ne répondent pas toujours aux exigences de certains secteurs (télétravail) ou qu'il est beaucoup plus difficile de parvenir à un accord avec les employeurs (ex. : travail à temps partiel, égalité hommes-femmes) :

Il subsiste d'importantes différences intersectorielles en ce qui concerne la portée des accords, leur teneur et leurs effets. Les thèmes les plus traités ont été la conciliation et le harcèlement. Néanmoins, il subsiste des différences au niveau des salaires, de l'accès à l'emploi, de l'avancement et de la qualité des contrats (à durée indéterminée et à temps plein) (ES : CCOO).

Où les accords impliquent un dialogue social stable et fort absent dans le cas national concerné :

L'accord sur la violence était plus important et il est difficile à mettre en œuvre parce qu'il est spécial, avec des principes et sans réglementations concrètes ; sa mise en œuvre exige une plus grande culture du dialogue social que celle des partenaires sociaux hongrois. Le texte a été traduit, mais n'est pas connu des travailleurs, mais uniquement des chefs et des experts (HU : MOSZ).

Ils n'ont pas été mis en œuvre. Cela pourrait tenir à l'absence de tradition des négociations collectives en Estonie. Bien entendu, la confédération patronale peut accroître la sensibilisation à ces thèmes, mais ce n'est pas très courant. Il n'existe pas de réelle plate-forme pour utiliser ou mettre en œuvre ces accords-cadres autonomes (EE : ETTK).

Les accords-cadres sur le stress lié au travail et sur le harcèlement et la violence ont ouvert de nouvelles perspectives/mis des sujets neufs sur la table. La façon dont ils ont été mis en œuvre, n'est pas idéale, puisqu'il n'y a pas d'obligations/de responsabilités bien définies attribuées aux partenaires sociaux. Les deux syndicats polonais croient que cela est dû à la nature très générale des accords européens. Selon Solidarność, le gouvernement ne comprend pas les accords autonomes : il n'a pas de vision à long terme du marché du travail polonais ; on a besoin de réglementations sur les thèmes des accords européens ; les employeurs sont opposés à l'idée d'étoffer ceux-ci quant à leur contenu et à leur forme (PL : NSZZ Solidarność)

Des partenaires sociaux nationaux font état de barrières similaires en Lituanie, Croatie et Slovaquie.

Les accords-cadres autonomes sont signés par des partenaires sociaux nationaux, mais il ne s'agit par nature que de recommandations à l'échelon national, puisque nous n'avons pas d'accords généraux sectoriels et que toutes les questions concernées n'ont été examinées qu'au niveau des entreprises (LV : LBAS)

Il n'y a pas de grandes actions conjointes pour le mettre en œuvre ; en Slovaquie, le dialogue social est très léthargique pour le moment suite à la crise (SK : OZS)

Au Royaume-Uni, la situation se caractérise aussi par l'absence de négociations collectives comme outil de régulation des relations de travail au niveau national. La mise en œuvre des accords-cadres y repose principalement sur des lignes directrices et un échange d'exemples de bonnes pratiques qui peuvent avoir un impact sur une action à l'échelon de l'entreprise :

Comme, au R-U, il n'est pas d'usage de transposer les résultats de la négociation collective dans des lois, les accords-cadres autonomes sont mis en œuvre par des lignes directrices facultatives et adaptées à la réalité des lieux de travail britanniques. La guidance donne des exemples de bonnes pratiques, mais les entreprises sont autonomes en la matière parce qu'il n'y a pas de solution adaptée à tous les lieux de travail. Concernant les lignes directrices sur le télétravail et le stress au travail, on a créé un outil Internet pour les télécharger, mais il n'y avait pas de mécanisme pour contrôler leur mise en œuvre. Un outil similaire est prévu pour l'accord sur les marchés du travail inclusifs (UK : TUC)

Enfin, un autre résultat de l'enquête concerne la différence, soulignée par les partenaires sociaux d'un certain nombre de pays, entre le caractère du premier et du deuxième accord-cadre autonome et celui des deux plus récents, sur le harcèlement et la violence et sur les marchés du travail inclusifs. Bien que les partenaires sociaux nationaux aient émis des évaluations totalement différentes (cf. ci-dessous), les accords les plus récents sont regardés par beaucoup de partenaires interrogés comme des textes plus généraux visant davantage à accroître la sensibilisation et à définir certains principes plutôt qu'à fixer certaines normes minimales ou certains critères de pratique débouchant sur des obligations et tâches concrètes à remplir par les partenaires sociaux nationaux.

Ce « caractère ouvert » des accords-cadres autonomes est évalué en sens très divers par les partenaires sociaux nationaux et les évaluations diffèrent aussi beaucoup selon qu'elles émanent des syndicats ou des organisations patronales, comme l'illustrent les deux exemples suivants.

Le membre finlandais du CEEP a souligné la différence entre l'accord-cadre sur le télétravail, qui a eu un impact sur les services publics en Finlande, et les accords sur le stress au travail et le harcèlement et la violence au travail :

Dans le cas de l'accord-cadre sur le stress lié au travail, on peut dire que, plutôt que de fournir des outils concrets, il a mis l'accent sur les problèmes liés au stress au travail. De même, l'accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail a fait plutôt fonction de campagne de sensibilisation (FI : Local Public Employment Administration).

La DGB allemande a un avis très critique sur le caractère vague du dernier accord (marchés du travail inclusifs) :

Par exemple, le dernier texte sur les marchés du travail inclusifs... Le hic, c'est que ce prétendu accord ne comprend aucun engagement pour les deux parties, qu'il ne dit pas ce que les partenaires sociaux feront au niveau national pour arriver à des marchés inclusifs. Nous ne l'utiliserons pas parce qu'il n'a aucun impact positif pour nous en Allemagne (DE : DGB).

A l'opposé, la fédération patronale lituanienne LPK souligne notamment que ce texte est important et positif pour le débat national :

Par exemple, le dernier accord sur les marchés du travail inclusifs a été très important parce qu'il a fourni de solides bases en vue des discussions à l'échelon national : que doivent-ils faire ? Quelles pourraient être les conditions ? Quelles pourraient être les actions ? Parmi les problèmes de la Lituanie, il y a, par exemple, le chômage en général et celui des personnes âgées, et leur inclusion sur le marché du travail (LT : LPK).

D'autres partenaires sociaux nationaux et, notamment, des représentants des fédérations patronales ont aussi relevé dans le cadre de cette enquête que l'accord sur les marchés du travail inclusifs était utile en ce qu'il fournit une plate-forme pour poursuivre le débat, les échanges et la coordination au niveau national. Par exemple, les partenaires sociaux britanniques ont convenu de mettre cet accord-cadre en œuvre principalement en organisant un échange entre des acteurs clés du marché du travail :

La discussion sur sa portée a fait clairement apparaître que les partenaires sociaux ne voulaient pas chercher à imposer une approche contraignante (ils voulaient une approche non législative) et devaient suivre une voie semblable à celle des accords précédents. Il a été convenu qu'en raison de la nature de l'accord, il leur faudrait tirer parti de l'expérience d'autres organisations du secteur tertiaire. La discussion sur les résultats a conduit à un accord pour partir des accords précédents pour lesquels nous avons produit des recommandations sur papier ; en faveur d'une solution basée sur la Toile qui exploiterait l'expérience et les exemples des partenaires sociaux et d'autres secteurs (UK : PPE/CEEP).

Le rôle positif et la valeur ajoutée des accords-cadres autonomes qui permettent aux partenaires sociaux nationaux de les mettre en œuvre de la façon la plus adaptée aux conditions nationales sur le plan économique, sociale et de l'emploi, ont aussi été mis en exergue par d'autres partenaires interrogés représentant les employeurs :

Les accords autonomes mis en œuvre par les partenaires sociaux ont aussi eu un impact notable en façonnant l'agenda et la politique conjoints des partenaires sociaux. Les mesures de mise en œuvre sont allées des campagnes de sensibilisation aux lignes directrices et à la formation. En raison de la nature des questions (non législatives) abordées dans les accords sur le télétravail, le stress lié au travail, et le harcèlement et la violence au travail, les mesures de mise en œuvre ont été ciblées sur le niveau des lieux de travail et s'adressaient aux employeurs et travailleurs confrontés à ces problèmes (FI : EK).

Cadre d'actions

RESULTATS GENERAUX ET EVALUATIONS GLOBALES

Bien que ce n'ait été le cas que dans quelques pays, l'un des deux cadres d'actions ou les deux ont été suivis au niveau national par des conventions collectives, par exemple en Belgique (pour les deux) et au Portugal (développement des compétences tout au long de la vie). L'écrasante majorité des partenaires interrogés dans notre enquête jugent positif l'impact global, comme l'illustrent les déclarations suivantes des fédérations patronales allemandes et de la Confédération de l'industrie de la République tchèque :

L'influence des deux cadres d'actions ne peut être quantifiée avec précision. Toutefois, les deux thèmes – l'apprentissage permanent et l'égalité hommes-femmes – sont des priorités élevées pour les employeurs allemands. Les cadres d'actions ont indiscutablement contribué aux réponses des patrons et partenaires sociaux allemands aux défis de l'apprentissage permanent et de l'égalité hommes-femmes (DE : BDA, ZDH, VKA).

Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes : la mise en œuvre est une réussite. Ce sujet reste une priorité, et la coopération et la compréhension entre les partenaires sociaux sont meilleures. (CZ : SP ČR)

Les partenaires sociaux autrichiens, espagnols et italiens rapportent qu'en dehors des cadres eux-mêmes, les conditions spécifiques de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre ont un effet important :

Le cadre même n'a pas tellement influencé l'agenda national, mais l'exercice du rapport annuel aide à se rappeler ce qui a été fait dans ce domaine (AT : WKÖ).

Le rapport annuel (sur la mise en œuvre) nous rappelle toujours d'en faire plus en termes d'initiatives nationales (AT : IV).

La valeur ajoutée d'un tel cadre tient à ce qu'il crée une culture ou une attitude au niveau national : les gens pensent qu'ils ont besoin de s'attaquer à ce thème (ES : CEOE).

Le cadre a ouvert la voie à un rapport annuel sur la mise en œuvre et ainsi, il a renforcé la discussion (FR : CFDT).

Le cadre est toujours un point de référence. L'organisation patronale a pris part à la mise en œuvre avec les syndicats et les partenaires sociaux ont lancé toute une série d'activités conjointes (IT : Confindustria).

Les partenaires sociaux danois et belges soulignent un effet similaire des cadres d'actions européens, qui jouent un rôle de soutien du dialogue social national :

Le cadre d'actions a offert une structure pour des discussions qui auraient eu lieu de toute façon. Il a aidé les partenaires sociaux à n'oublier aucun aspect du problème. Des changements ont lieu en permanence. L'aspect primordial du cadre d'actions est que ni les organisations patronales, ni les syndicats ne peuvent ignorer le problème, ils sont voués à s'y attaquer (DK : DA).

Le cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes constitue un excellent exemple du type d'activités entreprises par les partenaires sociaux européens. [...] En Belgique, ce cadre a été mis en œuvre conjointement par les partenaires sociaux au sein du NLC. (BE : syndicats)

Les partenaires bulgares interrogés rapportent que, ces dernières années, tant l'égalité hommes-femmes que le développement permanent des compétences sont devenus plus importants pour les politiques nationales, mais sans indiquer explicitement le rôle exact des initiatives européennes à cet égard :

Depuis 2008, il y a une stratégie pour encourager l'égalité hommes-femmes, les organisations patronales et les syndicats participent à différents programmes. La législation est relativement bien développée. Les organisations patronales et les syndicats participent à tous les niveaux et coopèrent avec l'agence nationale d'éducation et de développement des qualifications. Un programme opérationnel décidé à un niveau tripartite est en place et 20 000 travailleurs participeront aux activités en 2011 (BG : CITUB).

Des partenaires similaires interrogés en République tchèque et en Lituanie soulignent que l'apprentissage permanent a pris de l'importance dans les débats nationaux dans un passé récent, mais sans préciser le rôle joué par le cadre d'actions européen sur ce plan :

Cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie : il a encouragé les partenaires sociaux nationaux à promouvoir au niveau national le développement de la stratégie nationale d'éducation et de formation tout au long de la vie et du cadre juridique applicable. (CZ : SP ČR)

Ils parlent d'apprentissage permanent depuis plusieurs années. En Lituanie, il y a de nombreux travailleurs non qualifiés. Les partenaires sociaux et le gouvernement sont très actifs et ils travaillent dès à présent à la création d'un système d'apprentissage permanent et de qualifications. Il pourrait être parachevé en 2011 et coulé en force de loi (LT : LPK).

Cette déclaration épingle aussi un problème général concernant les impacts concrets et la pertinence des deux cadres d'actions : on n'est pas certain des causes et des résultats, c'est-à-dire que l'on ne sait pas si, oui ou non, le cadre a apporté une nette valeur ajoutée et a stimulé au niveau national des activités conjointes ou unilatérales qui n'auraient pas eu lieu si le cadre n'avait pas été en place.

Il est cependant possible de brosser un panorama tout à fait représentatif des évaluations de l'impact des deux cadres faites par les partenaires sociaux nationaux dans le cadre du questionnaire d'enquête (cf. tableau ci-dessous). Il convient de noter que la synthèse suivante ne peut fournir qu'une vue d'ensemble tirée des entretiens réalisés dans le cadre de l'enquête auprès des partenaires sociaux nationaux. Ce tableau ne vise pas à présenter un panorama complet de l'ensemble des actions nationales menées par les partenaires sociaux pour assurer la mise en œuvre et le suivi des deux accords-cadres. Ce type d'information est fourni par les rapports nationaux de mise en œuvre établis par les partenaires sociaux et les rapports d'évaluation réalisés par les partenaires sociaux européens, sur le cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie, en 2006, et sur le cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes en 2009.¹⁶

Tableau 3 : Appréciations des partenaires quant à la pertinence des cadres d'actions pour les conditions de travail à l'échelon national

Cadre	Peu d'impact parce qu'il existait déjà une réglementation et une pratique avancée	Peu d'impact par manque d'activités suffisantes et de structures nationales de mise en œuvre	Impact notable (a lancé ou renforcé des politiques)
Développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie (2002)	- Autriche - Danemark - Pays-Bas - Estonie - Finlande - France - Luxembourg - Malte - Suède	- Estonie - Grèce - Hongrie - Lituanie	- Belgique (mise en œuvre conjointe par le Conseil national du travail) - Bulgarie - République tchèque - Chypre - Espagne - Hongrie - Italie - Portugal
Egalité hommes-femmes (2005)	- Autriche - Danemark - Estonie - Espagne - Finlande - France - Hongrie - Luxembourg - Malte - Pays-Bas - Suède	- Estonie - Grèce - Hongrie - Lituanie	- Belgique (convention nationale) - Bulgarie - République tchèque - Chypre - Allemagne - Lettonie - Italie - Portugal - R-U

Sources : Entretiens

¹⁶ Pour plus de précisions, voir la synthèse en annexe. L'ensemble des rapports sont disponibles sont également disponibles dans les centres de ressources des partenaires sociaux européens : <http://www.resourcecentre.etuc.org/> et <http://www.erc-online.eu/Content/Default.asp>.

Un autre résultat de l'enquête est que, comme pour la mise en œuvre et l'impact des accords-cadres autonomes, les partenaires sociaux des PECO rapportent plus particulièrement que la mise en œuvre des cadres d'actions a été plutôt médiocre, voire quasiment nulle suite à la faiblesse ou à l'insuffisance de la volonté politique et/ou des structures pertinentes de mise en œuvre.

Il y a des différences notables quant à l'évaluation des besoins/défis du point de vue national, en Estonie par exemple : alors que les syndicats soulignent que les deux cadres n'ont pas été mis en œuvre et qu'aucune initiative conjointe n'a été réalisée à ce jour, la fédération des employeurs privés convient de leur impact limité sur la pratique nationale, mais relève en même temps qu'en matière d'égalité comme de formation et de développement des compétences, on a déjà mis en place suffisamment de programmes en Estonie.¹⁷ Cette opinion est partagée par le membre estonien de l'UEAPME :

Il existe une vaste série de mesures visant à soutenir le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie au niveau national. Beaucoup d'entre elles sont financées en partie par les fonds structurels européens et/ou par des fonds nationaux estoniens. Il existe aussi des programmes spéciaux pour les PME, par exemple une formation complémentaire pour les employeurs et le personnel (EE : EVEA).

Il y a également des cas nationaux où les partenaires sociaux font état d'un manque général d'activités parce que les problèmes abordés par les cadres d'actions européens n'étaient pas l'une des grandes priorités de l'agenda du dialogue social et des politiques nationales de réforme, en Hongrie par exemple (les cadres n'y ont même pas été traduits dans la langue nationale). Il est aussi tout à fait remarquable de voir combien les avis des partenaires sociaux hongrois par exemple sur l'apprentissage permanent divergent notablement : tandis que les représentants des employeurs disent que la formation professionnelle et l'apprentissage permanent figurent au sommet de l'agenda à la fois des politiques et du dialogue social sectoriel et au niveau des entreprises, les syndicats soulignent les déficits existants :

Le cadre d'actions pour le développement tout au long de la vie n'a pas été traduit. L'apprentissage permanent n'a pas une importance prioritaire pour les travailleurs hongrois, il y a des problèmes plus graves tels que les bas salaires et les conditions de travail. Les institutions du marché du travail ne sont pas vraiment développées et, par conséquent, l'apprentissage permanent ne peut pas être mis en œuvre dans la pratique (HU : MOSZ).

Du point de vue des syndicats britanniques, la logique sous-jacente aux cadres d'actions au titre d'instrument non contraignant de changement et de réglementation ne fonctionne pas au R-U :

De tous les outils, les cadres d'actions sont les plus faibles. Ils n'ont pas énormément d'influence (UK : TUC).

DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS TOUT AU LONG DE LA VIE

En ce qui concerne l'impact du cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie qui a déjà été convenu entre les partenaires sociaux en 2002, il a été rapporté par un certain nombre de partenaires sociaux nationaux que les initiatives d'apprentissage tout au long de la vie des partenaires sociaux européens ont fortement influencé les réformes et transformé les mentalités en matière d'élaboration des politiques publiques.

Les initiatives européennes ont eu pour effet de remettre ce thème à l'ordre du jour au niveau national et une stratégie nationale d'apprentissage tout au long de la vie est en cours de préparation. Cet aspect est d'une importance capitale pour l'évolution du monde du travail et de la vie professionnelle. De nombreux pays disposent déjà d'un cadre national de qualifications et l'Autriche s'apprête elle aussi à en adopter un. Ce faisant, un important changement de paradigme qui a également apporté une certaine transparence dans l'évaluation des qualifications s'est également opéré. (AT : IV)

¹⁷ Cela concorde aussi avec les réponses des partenaires sociaux estoniens aux rapports annuels sur la mise en œuvre des cadres d'actions publiés par les partenaires sociaux européens. Ceux-ci n'ont contribué qu'au 3^e rapport de suivi publié en 2005, soulignant qu'il y a de nombreuses initiatives gouvernementales sur ce problème.

Le cadre d'actions pour le développement des compétences a fortement influencé notre travail au niveau national. Il a ouvert la voie à la mise en place d'un système national de qualifications et renforcé le concept d'apprentissage tout au long de la vie. En outre, il a souligné l'importance de l'investissement dans le capital humain et la valeur des formations, ces dernières renforçant l'employabilité et l'adaptabilité des individus. (CY : OEB)

Le développement des compétences et des qualifications est une question très importante au Portugal vu le faible niveau d'éducation et de formation professionnelle des travailleurs. Dans ce contexte, le cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie a renforcé l'importance du sujet et favorisé les discussions au sein de la structure du CIP et entre les partenaires sociaux et le gouvernement en ce qui concerne les moyens existants pour développer des stratégies d'apprentissage tout au long de la vie. (PT : CIP)

Ces textes ont exercé une influence importante sur les négociations bilatérales, notamment parce qu'ils ont incité les partenaires sociaux et le gouvernement à mener des discussions sur ces questions. L'ensemble des partenaires sociaux (syndicats et employeurs, en particulier les quatre confédérations patronales qui participent au dialogue social) ont conclu un accord bilatéral sur la formation professionnelle en 2006. Par la suite, un autre accord tripartite (avec le gouvernement) sur la réforme de la formation professionnelle a également été conclu (le 14 mars 2007). (PT : UGT-P)

Le cadre d'actions a également eu un impact significatif sur la politique nationale, comme en Espagne, où le dialogue social et la consultation entre les partenaires sociaux concernant l'apprentissage et le développement des compétences tout au long de la vie à la suite du cadre d'actions de 2002 se sont traduits par un grand nombre d'initiatives et de changements, comme l'a souligné un représentant des syndicats espagnols dans notre enquête :

En ce qui concerne le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie, un important processus de dialogue social a été mis en place depuis maintenant plusieurs années afin d'instaurer des règlements juridiques et des instruments de mise en œuvre :

- la loi organique sur les qualifications et la formation professionnelle de 2002 ;
- la gestion générale du système de qualifications professionnelles ;
- l'accord sur la formation professionnelle signé par le CC.OO., l'UGT, le CEOE, le CEPYME et le ministère du travail et des affaires sociales en février 2006 ;
- le IV^e Accord national sur la formation signé en février 2006 par le CC.OO., l'UGT, le CEOE et le CEPYME ;
- la loi régissant le Catalogue national des qualifications professionnelles de 2006 (entre autres règles établies au cours de ces années). (ES : CCOO)

Les syndicats belges ont également mis en évidence le rôle de soutien du cadre d'actions européen à l'égard du dialogue social national par leur déclaration conjointe sur l'enquête :

Une fois encore, le cadre a été mis en œuvre par les partenaires sociaux par l'intermédiaire du NLC. Ce processus a contribué à mettre en évidence des initiatives tant au niveau intersectoriel que sectoriel. (BE : syndicats)

ÉGALITE HOMMES-FEMMES

Le cadre d'actions a joué un rôle important dans de nombreux pays et soutenu l'implication active des partenaires sociaux dans les politiques nationales sur la question de l'égalité hommes-femmes, comme le montrent les remarques suivantes :

De même, la mise en œuvre du cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes a joué un rôle important dans le contexte national en tant que base pour les activités conjointes des partenaires sociaux nationaux dans le cadre de la réalisation du projet du FSE sur le renforcement des capacités des organisations de partenaires sociaux (2004-2006). De nombreuses activités des partenaires sociaux nationaux ont été incluses au Programme national sur la mise en œuvre de l'égalité hommes-femmes pour la période 2007-2010. (LV : LBAS)

Le cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes a fortement influencé notre travail au niveau national. Les partenaires sociaux nationaux ont collaboré sur un certain nombre d'activités conjointes et de campagnes de sensibilisation. (CY : OEB)

Traditionnellement, les questions relatives à l'égalité n'ont pas été abordées de manière sérieuse. En théorie, tout le monde est pour l'égalité hommes-femmes, mais dans la pratique, les choses sont tout à fait différentes. Il a fallu un certain temps pour que les syndicats eux-mêmes commencent à réfléchir sérieusement à cette question. Le cadre d'actions a eu un impact positif sur le contexte/climat dans lequel ce thème a été abordé. (CY : SEK)

Également, concernant la Suède :

Le cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes a permis aux partenaires sociaux d'aborder certains sujets importants et de réfléchir à ces derniers. (SE : LO)

De même, en Allemagne, les partenaires sociaux indiquent que le cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes a eu un impact positif non seulement sur le dialogue instauré entre eux, mais également à plus grande échelle : malgré la complexité du processus de consultation et d'élaboration, le cadre d'actions s'est avéré être une bonne base pour les toutes nouvelles activités conjointes entre le DGB et les organisations patronales dans ce domaine. En dépit des intérêts et préoccupations naturellement divergents des partenaires sociaux, le cadre d'actions a permis de développer une base conjointe pour les activités menées dans ce domaine.

L'une des étapes majeures dans ce contexte a été la conférence conjointe entre le DGB et le BDA intitulée « *Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes : réflexion à mi-parcours et perspectives* » organisée à Berlin en juillet 2008, qui a accueilli environ 150 participants. Sur la base d'exemples pratiques au niveau des entreprises et d'un échange d'expériences entre les différents partenaires sociaux, cette conférence a montré comment les entreprises peuvent réussir la mise en œuvre des mesures pour garantir l'égalité hommes-femmes.¹⁸

Selon un représentant du DGB, le cadre d'actions a non seulement stimulé le dialogue entre partenaires sociaux en Allemagne, mais a également eu un impact important sur le débat autour de l'égalité des genres dans la politique allemande en général.

Aujourd'hui, les quatre priorités définies dans ce cadre (rôles des genres, égalité de rémunération, présence des femmes à des postes de décision et équilibre entre vie familiale et vie professionnelle) sont largement acceptées dans la politique allemande, comme en témoignent les récentes initiatives du gouvernement sur les questions de genre.

Le fait qu'il y ait aujourd'hui un large consensus dans la politique allemande et que le progrès concernant l'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail doit reposer sur la triade égalité de rémunération, présence des femmes à des postes de décision et équilibre entre vie de famille et vie professionnelle montre que le cadre d'actions est venu à point nommé en abordant les questions et les difficultés les plus importantes. (DE : DGB)

En Belgique, les partenaires sociaux indiquent que le cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes a également apporté une plus grande transparence et davantage de visibilité au sein du public quant aux activités et initiatives conjointes des partenaires sociaux :

En Belgique, ce cadre a été conjointement mis en œuvre par les partenaires sociaux au sein du NLC. Ce travail a permis de rendre visibles toutes les initiatives prises par les partenaires sociaux aux niveaux sectoriel et intersectoriel dans le but de promouvoir l'égalité des genres. (BE : syndicats)

Aux Pays-Bas, les partenaires sociaux rapportent que le cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes a eu un impact et une influence considérables sur le dialogue social national et la mise en œuvre de mesures visant à améliorer l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail. Un tel cadre n'existait en effet dans le pays qu'au niveau constitutionnel et dans la sphère politique. Toutefois, comme le montre la réponse de la fédération syndicale néerlandaise FNV, la question de l'égalité de traitement figurait déjà depuis longtemps à l'agenda de la Fondation du travail néerlandaise *Stichting van de Arbeid*.

Par exemple, en 2001 déjà, la Fondation avait élaboré une liste de contrôle concernant l'égalité de rémunération pour aider les acteurs clés dans le domaine de la négociation au niveau des entreprises et des secteurs, ainsi que les employeurs, les directeurs des ressources humaines et les comités d'entreprise. Parmi les initiatives plus récentes figurent le projet « Part-time plus » (voir encadré ci-dessous), la création d'un groupe de travail national sur l'égalité de rémunération par le gouvernement néerlandais en 2006 et de nombreuses autres initiatives tripartites ou bilatérales.

¹⁸ Pour en savoir plus, veuillez consulter le 3^e rapport de suivi sur la mise en œuvre du cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes élaboré par les partenaires sociaux européens en 2008, p. 36ff.

Égalité des genres – « Groupe de travail Part-time plus »

À la **demande** des partenaires sociaux, le gouvernement néerlandais a créé en 2007 un groupe de travail baptisé Part-time plus pour encourager les femmes à effectuer un plus grand nombre d'heures de travail. Aux Pays-Bas, la plupart des femmes choisissent de travailler à temps partiel, parfois à des postes très peu qualifiés, ce qui les prive de leur indépendance financière et affecte leurs opportunités de carrière. Ces préférences des Néerlandaises viennent appuyer les rôles traditionnels dévolus à l'un et l'autre sexe, faisant ainsi obstacle au changement. Le travail de ce **groupe** vise à influencer des aspects culturels : comment changer les préférences des femmes néerlandaises. Mais les employeurs sont eux aussi prêts à offrir aux femmes plus d'opportunités pour qu'elles puissent travailler davantage. (NL : FNV)

Au Royaume-Uni, ce cadre d'actions a là encore favorisé la mise en place d'activités conjointes entre partenaires sociaux, qui ont été axées sur des questions qu'ils considéraient comme des enjeux majeurs. Comme l'a indiqué un représentant du secteur public dans le cadre de cette enquête, un exemple illustrant bien cette situation a été le projet EQPay, qui a été déployé sur 12 mois et mis en œuvre par les partenaires sociaux dans les services publics en 2009.

Le projet EQPay du CEEP UK

« Le projet EQPay a été géré par le CEEP UK avec le soutien du CEEP. Il a été initié pour non seulement soutenir la mise en œuvre par le CEEP du cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes, mais également pour fournir à l'organisation des informations générales importantes pour contribuer à la révision de la législation de l'UE sur l'égalité de rémunération. Ce projet résulte d'une préoccupation exprimée par un certain nombre d'organisations membres du CEEP UK selon laquelle les mesures et méthodes utilisées pour réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans les services publics au Royaume-Uni ne sont pas véritablement efficaces, augmentent les coûts, provoquent des perturbations dans les services publics et sont susceptibles d'empêcher la mise en place de mesures plus efficaces pour s'attaquer aux différences de salaires entre hommes et femmes. C'est pourquoi le CEEP UK a tenu à tirer des enseignements de l'expérience d'autres employeurs du service public et de prestataires de services d'intérêt général ayant analysé les causes de cet écart et cherché à le réduire dans leur secteur ou entreprise ».

Source : EQPay - Approches des partenaires sociaux pour réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans les services publics. Rapport final, novembre 2009

En fonction du contexte national spécifique, l'influence du cadre d'actions et le rôle des partenaires dans la mise en œuvre des politiques dans ce domaine varient énormément. Contrairement aux pays et exemples cités ci-dessus, il existe d'autres cas où les partenaires sociaux nationaux indiquent que l'impact du cadre sur les politiques a été relativement faible :

Le cadre d'actions pour l'égalité hommes-femmes a eu un impact relativement faible comparé aux autres accords. La proposition de loi sur l'égalité du gouvernement espagnol n'a pas réellement tenu compte de ce cadre d'actions. Ce dernier n'a pas vraiment influencé les négociations. (ES : CEOE)

Cela semble provenir du fait qu'un cadre relativement complet sur l'égalité des genres existait déjà en Espagne et de l'existence d'un certain nombre d'initiatives gouvernementales et tripartites mises en œuvre au cours de ces dernières années, comme le souligne le PIMEC, membre de l'UEAPME, dans sa réponse à notre enquête.

La réponse mentionne également des initiatives spéciales concernant l'égalité des chances dans les petites entreprises :

Règlementations juridiques et autres règlements sur l'égalité des genres en Espagne

La loi organique 3/2007 prévoit des dispositions concernant l'égalité entre hommes et femmes. Elle introduit le droit de travailler dans des conditions d'égalité : égalité de traitement et égalité des chances dans l'environnement de travail, égalité et conciliation, égalité des plans d'entreprise et autres mesures favorisant l'égalité. L'article 45 LO 3/2007 oblige les entreprises à respecter l'égalité de traitement et l'égalité des chances, ce qui les contraint à adopter des mesures pour éviter toute discrimination. Ces mesures doivent être négociées avec les représentants des salariés. Dans le cas des entreprises de plus de 250 salariés, ces mesures doivent constituer un Plan d'égalité. Les plans d'égalité énoncent les objectifs, stratégies et pratiques en matière d'égalité, ainsi que les systèmes de contrôle et d'évaluation. L'un des aspects traités par les plans d'égalité est la rémunération. Même si les PME ne sont pas tenues de négocier des plans d'égalité, le gouvernement espagnol, ainsi que le gouvernement catalan, les encouragent par le biais de différentes actions, comme l'octroi de subventions de l'État, des conseils et des services qui leur sont dédiés. En Catalogne, le Conseil des relations de travail (syndicats, employeurs et gouvernement catalan) a mis en place un Comité pour les questions relatives à l'égalité, qui a dressé une liste de recommandations pour les négociations collectives l'année dernière.

Source : réponse écrite à l'enquête reçue par le PIMEC/ES.

Initiatives et projets conjoints

Il existe différents types de déclarations et d'initiatives conjointes conclues par les partenaires sociaux européens interprofessionnels, telles que des déclarations conjointes, des analyses, des recommandations, des rapports, des études de cas, etc. Avec pour point de départ la « Déclaration conjointe sur la prévention de la discrimination raciale et de la xénophobie et sur la promotion de l'égalité de traitement sur le lieu de travail » en 1995, les partenaires sociaux européens ont signé environ 15 déclarations conjointes au cours des 15 dernières années, la dernière étant la « Déclaration conjointe sur la stratégie Europe 2020 » en 2010.

Dès 2003, les partenaires sociaux européens ont mené des projets conjoints (cofinancés par l'UE) dans le cadre de programmes de travail intégrés conjoints couvrant des questions telles que les restructurations, le changement climatique et la flexicurité. Leur travail a été particulièrement axé sur l'amélioration des liens du dialogue social aux niveaux national et européen : par le biais du projet conjoint sur le renforcement des capacités des partenaires sociaux ayant rejoint l'UE en 2004 et 2007 en créant un fonds de traduction conjoint, des programmes de formation et d'accompagnement, ainsi que les sites Web des centres de ressources des employeurs et des syndicats.¹⁹

Les pages suivantes seront consacrées à la présentation des résultats de l'enquête concernant les activités les plus fréquemment mentionnées et commentées par les partenaires sociaux nationaux : l'analyse conjointe du marché du travail de 2007, la déclaration conjointe sur la stratégie Europe 2020, les projets conjoints concernant notamment le renforcement des capacités et le soutien du dialogue social dans les dix nouveaux États membres, ainsi que les études conjointes sur les restructurations et la flexicurité dans le cadre des programmes de travail intégrés des partenaires sociaux de l'UE.

L'ANALYSE CONJOINTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET LA DECLARATION CONJOINTE SUR LA STRATEGIE EUROPE 2020

Bien que tous les partenaires interrogés dans le cadre de cette enquête n'aient pas traité ces aspects, il ressort de notre enquête que les évaluations faites par les partenaires sociaux nationaux eu égard à l'analyse conjointe du marché du travail (2007) et à la déclaration conjointe sur la stratégie Europe 2020 sont très diverses. Si des différences majeures peuvent être observées quant aux positions et opinions des employeurs, d'une part, et des syndicats, d'autre part, il existe également des disparités au sein de chaque groupe de représentation d'intérêts.

Une première observation importante issue de l'analyse des réponses est que de nombreux employeurs considèrent l'analyse conjointe du marché du travail comme une contribution majeure au débat sur la flexicurité en Europe, ainsi que dans leur pays respectif :

L'analyse conjointe du marché du travail a fortement contribué au débat sur la flexicurité. Ce document a souvent été utilisé comme référence au moment où les partenaires sociaux autrichiens préparaient leur position conjointe sur la stratégie post-Lisbonne. (AT : WKÖ)

De tous les autres documents, l'analyse conjointe des défis majeurs des marchés européens du travail a été la plus significative car elle a révélé un engagement conjoint à analyser les rigidités et problèmes persistants des marchés du travail en Europe. (FI : EK)

L'analyse conjointe des partenaires sociaux européens sur les marchés de l'emploi/du travail : elle comporte des références au concept de flexicurité qui a été très controversé. Si au moins un cadre conjoint de recommandations existe au niveau européen, cela peut faciliter les discussions au niveau national. (ES : CEOE)

L'influence de la déclaration conjointe sur la stratégie Europe 2020 et de l'analyse conjointe du marché du travail : ces deux déclarations contiennent des orientations pour le débat national sur la stratégie UE2020 et les politiques relatives au marché du travail. Les deux déclarations ont montré que la compréhension conjointe de certains thèmes, comme la flexicurité, est plus avancée au niveau européen qu'au niveau national. Dans ce sens, les deux déclarations jouent un rôle moteur pour encourager l'adoption d'une position plus ouverte par rapport à ces concepts et évaluations. (DE : BDA,ZDH,VKA)

¹⁹ www.resourcecentre.etuc.org et www.erc-online.eu.

À l'opposé, des représentants de syndicats ont exprimé leur inquiétude quant à « l'instrumentalisation » de l'analyse conjointe du marché du travail et de la déclaration conjointe sur la stratégie Europe 2020, qui sont formulées à très grande échelle, « *laissant ainsi une certaine marge de manœuvre à une ambiguïté constructive* » :

En ce qui concerne l'analyse conjointe du marché du travail, cette dernière a été décrite par les employeurs au niveau national comme étant l'avis général sur la flexicurité en dépit du fait que le premier paragraphe de cette analyse mentionne explicitement le contraire. Comme vous pouvez l'imaginer, au moment où nos syndicats se sont investis pour lutter contre les emplois précaires sur le lieu de travail, cette interprétation unilatérale de l'analyse par les employeurs était mal venue. (NL : FNV)

Les représentants de la fédération syndicale chrétienne néerlandaise CNV indiquent que l'analyse conjointe du marché du travail a été interprétée par le gouvernement comme une recommandation utilisée pour justifier une libéralisation de la loi sur le licenciement. Dans ce contexte, il a été souligné que le caractère de certains textes tels que l'analyse conjointe devrait être clarifié par les partenaires sociaux européens pour éviter toute confusion.

Les partenaires sociaux d'autres pays - représentants des employeurs et fédérations syndicales - ont également souligné le caractère trop général de l'analyse conjointe et la faiblesse de la déclaration sur la stratégie Europe 2020 :

En Autriche, il y a eu une prise de position nationale des partenaires sociaux sur la stratégie Europe 2020 dès le début du débat. Cet aspect a été très important. Dans ce contexte, le contenu de la déclaration conjointe des partenaires sociaux européens a été affaibli. (AT : VOEWG)

L'analyse conjointe et la déclaration conjointe n'ont eu aucune influence. Les thèmes abordés dans le cadre de ces initiatives sont importants, mais la formulation de la déclaration est plutôt générale. (EE : ETTK)

Ce n'est qu'une déclaration, ce n'est pas suffisant. Le dialogue social européen doit aller au-delà de simples déclarations. Cette déclaration a été diffusée et c'est tout. (GR : GSEE)

Toutefois, de nombreux partenaires sociaux ont une position plus nuancée vis-à-vis de la valeur de ces deux textes, comme le montrent les opinions suivantes :

Ils ne l'ont pas influencé. Cependant, les déclarations politiques telles que la déclaration conjointe sur la stratégie Europe 2020 sont importantes. Elles rendent les discussions plus réalistes. En outre, une position conjointe des partenaires sociaux européens et un consensus sont beaucoup plus utiles aux responsables politiques que des positions individuelles. (DK : DA)

La déclaration conjointe n'a eu qu'une influence indirecte. Les deux textes ont soutenu les politiques sur la flexicurité, qui est un thème très important pour les employeurs. L'analyse conjointe a également influencé la nécessité d'accroître la participation au marché du travail. (NL : VNO-NCW).

L'analyse sur le marché du travail a fait l'objet d'un débat entre les partenaires sociaux. Même si les points de vue étaient extrêmement différents, les employeurs et les syndicats ont essayé de mobiliser leurs membres autour de ce sujet. (PT : UGT-P)

La déclaration conjointe sur la stratégie Europe 2020 a influencé notre travail étant donné qu'elle montre comment atteindre les objectifs de cette stratégie. Elle est utilisée par le CIP pour la discussion au niveau national concernant la stratégie Europe 2020. (PT : CIP)

La déclaration conjointe a fait l'objet d'un débat entre les partenaires sociaux, qui ont convenu d'une stratégie de croissance. (UK : TUC)

La déclaration conjointe sur la stratégie Europe 2020 a confirmé la position conjointe des partenaires sociaux. Le triangle de la connaissance (éducation, recherche, innovation) est l'élément clé de la stratégie et cela doit se refléter également dans le cadre du budget. Notre programme national a cherché à renforcer le triangle de la connaissance et cet appui au niveau de l'UE a été d'une aide précieuse. (FI : AKAVA)

En particulier dans les pays avec un dialogue social comparativement plus faible et/ou un manque d'influence des partenaires sociaux dans les débats sur les réformes des politiques publiques, l'utilité de l'analyse conjointe du marché du travail et de la déclaration conjointe sur la stratégie Europe 2020 en tant que base d'information et point de référence pour la consultation nationale avec les gouvernements et autres acteurs clés a été soulignée :

« La stratégie UE 2020 est également très importante pour l'économie hongroise, notamment dans le contexte de la présidence hongroise de l'UE, la Hongrie ayant les mêmes problèmes que ceux mentionnés au niveau européen et essayant d'utiliser la même stratégie pour son développement économique. Dans ce contexte, la création d'emplois est l'aspect le plus important pour améliorer la situation économique. En outre, le système éducatif doit être amélioré, notamment en ce qui concerne l'enseignement supérieur : nous avons besoin de professionnels qualifiés dans l'industrie verte et la formation et l'enseignement doivent être améliorés dans ce domaine » (HU : MGYOSZ).

Au niveau national, les partenaires sociaux considèrent les initiatives conjointes comme des directives et en débattent dans le cadre de comités tripartites. (CY : CCI/UEAPME)

L'analyse conjointe du marché du travail a ouvert la voie aux discussions à l'échelle nationale en ce qui concerne l'économie et le marché du travail chypriotes, les changements structurels devant être mis en œuvre et les politiques devant être adoptées afin d'accroître la compétitivité des entreprises chypriotes, d'augmenter la croissance économique et la productivité et de s'attaquer aux effets néfastes de la crise économique. (CY : OEB)

La stratégie Europe 2020 a fourni des informations supplémentaires pour formuler une proposition plus complète au gouvernement. Il s'agit d'un processus en cours de réalisation et d'une question discutable, qui fait encore l'objet de débats. Le SEK a également présenté son point de vue au ministère des finances concernant la stratégie UE 2020. La déclaration conjointe sur la stratégie UE 2020 joue un rôle très important dans l'influence qu'elle exerce sur les partenaires sociaux au niveau national. (CY : SEK)

La déclaration conjointe a été très importante au moment de la crise, mais il s'agit d'une déclaration politique qui n'a aucune valeur technique ou pratique. Elle est d'une grande valeur, mais pas au sens réglementaire. L'analyse conjointe du marché du travail a été très importante dans le débat sur le travail temporaire et le chômage des jeunes. Il s'agit d'une analyse scientifique et politique qui a permis de soutenir les discussions. (IT : Confindustria)

Ces points ont été abordés lors de « petits-déjeuners gouvernementaux », des réunions tripartites destinés à envisager des réformes/tâches concrètes. (CZ : CMKOS)

Il a été influencé. Il est intéressant de voir que ce sont les mêmes problèmes partout en Europe et ces documents apportent de bons éléments pour les débats avec le gouvernement. (LT : LPK)

Nous avons repris plusieurs idées contenues dans la déclaration commune sur la stratégie Europe 2020, l'analyse conjointe du marché du travail (2007) et autres documents pour les négociations avec le gouvernement letton sur différentes questions. L'année dernière, aux mois de septembre et novembre, nous avons eu plusieurs réunions avec notre gouvernement sur la stratégie Europe 2020 et le programme national de réforme. Nous y avons formulé nos principales demandes qui devront être prises en compte dans la préparation du programme national de réforme : mettre davantage l'accent sur l'éducation (notamment sur la formation professionnelle et l'apprentissage tout au long de la vie), la recherche, l'innovation et la création d'emplois au détriment des mesures d'austérité (taxes élevées, réduction de la consommation publique et privée). Notre principale préoccupation concernant le programme national de réforme est que tous les objectifs nationaux définis pour 2020 sont légèrement inférieurs ou beaucoup moins appropriés que ceux qui ont été définis pour la stratégie Europe 2020 en tant qu'objectifs standards. (LV : LBAS)

Les initiatives telles que l'analyse conjointe du marché du travail sont positives car l'Union européenne compte 27 marchés du travail différents et il est très intéressant de comparer ce qui se passe dans les différents pays et de savoir comment les stratégies sont mises en œuvre dans ces différents pays. (MT : MEA)

ACTIVITES DEPLOYEES DANS LE CADRE DES PROGRAMMES DE TRAVAIL INTEGRES

Les activités mises en œuvre dans le cadre des trois programmes de travail intégrés des partenaires sociaux européens, qui incluent depuis 2003 un certain nombre d'actions comme le renforcement des capacités, le soutien du dialogue social dans les nouveaux États membres ou des études conjointes, sont considérées par les partenaires sociaux nationaux en général comme étant importantes et relativement positives.

Les partenaires interrogés ont été nombreux à souligner le rôle de soutien de ces instruments dans leurs actions quotidiennes ainsi que leur influence sur l'élaboration des politiques nationales. Les partenaires sociaux des pays d'Europe centrale et orientale notamment ont mentionné l'impact positif et le rôle de soutien des projets de renforcement des capacités et des fonds techniques, pour les traductions, par exemple.

Les trois projets conjoints ont été très concluants. Les éléments les plus influents ont été les interactions du dialogue social aux niveaux européen et national et l'accent mis sur la promotion du dialogue social et la coopération entre organisations patronales et syndicats. Grâce au dialogue social et à la coopération entre organisations patronales et syndicats sur différents projets et initiatives, une meilleure compréhension des préoccupations de chaque partie a pu être instaurée. En outre, la Communication a été largement améliorée. (CY : OEB)

Ces projets ont permis aux partenaires sociaux nationaux d'accéder à des informations et des bases de données facilitant leur travail quotidien. (CY : SEK)

Les projets conjoints permettent d'instaurer une certaine confiance et des connaissances parmi les acteurs concernés. Les séminaires sur les restructurations ont permis de mieux comprendre les moteurs et les conséquences de les restructurations et de créer une base de connaissances pour d'éventuelles actions ultérieures. Le projet de renforcement des capacités a contribué à préparer les acteurs des nouveaux États membres à la pratique du dialogue social à l'échelle européenne et a permis aux « anciens » partenaires sociaux de faire connaissance avec les nouveaux. (AT : WKÖ)

Les projets sur les restructurations (et l'anticipation des changements) et la flexicurité ont également fourni de précieuses informations sur la situation du marché du travail et les besoins en matière de réformes dans divers États membres. Ces informations se sont avérées très importantes dans l'adaptation aux changements engendrés par la crise économiques sur les marchés du travail et devraient être revisités dans un futur proche. (FI : EK)

Les programmes conjoints sont utiles et le CMKOS y participe toujours. Ils permettent de comprendre et d'expliquer qu'il n'y a pas d'Union européenne unique et universelle d'un point de vue social. Les programmes conjoints offrent par ailleurs la possibilité de rencontrer des représentants d'autres pays. Le cofinancement du FSE est également très apprécié étant donné qu'il contribue à améliorer les capacités des partenaires sociaux en Europe centrale et orientale. (CZ : CMKOS)

Ces projets ont été très importants. Sans eux, rien n'aurait été mis en place. Ils ont contribué au renforcement des institutions et capacités dans tous les États membres, anciens comme nouveaux. Des liens et des relations se sont tissés entre employeurs et employés. La coopération s'est avérée très concluante et les participants ont énormément appris les uns des autres. (DK : DA)

Même si les projets conjoints en matière de dialogue social européen n'ont pas changé le monde, l'un des avantages indéniables de ces initiatives et outils est l'effet de sensibilisation qu'ils ont entraîné. (EE : EAKL)

L'élément le plus important a été le projet sur les restructurations. Les organisations patronales ont eu la possibilité d'analyser les modèles et d'être informés des meilleures pratiques lors des séminaires nationaux, mais également de confronter les différentes approches européennes et d'apprendre de l'expérience de leurs homologues. (IT : Confindustria)

En ce qui concerne les projets conjoints, nous devons mentionner celui sur les restructurations du fait de l'importance de ce thème et parce qu'il a permis aux partenaires sociaux de débattre de cette question, favorisant ainsi l'échange des meilleures pratiques. (PT : CIP)

Par rapport aux projets conjoints, l'échange d'expériences est un aspect très important, de même que le fonds de traduction car, sans cet instrument, les connaissances relatives aux résultats du dialogue social européen, au niveau national, seraient pires encore. (SE : LO)

Les projets conjoints ont été concluants. Ils se sont avérés utiles et importants dans l'identification et l'analyse des questions d'intérêt réciproque pour les syndicats, les salariés et les employeurs, tant au niveau européen que national. Ces projets ont contribué à accroître la sensibilisation, les connaissances, l'apprentissage mutuel et la compréhension et ont servi de modèle et d'appui au dialogue social européen et national. Ils ont par ailleurs renforcé le lien entre le dialogue social européen et le dialogue social national. (SE : SALAR/CEEP)

Le projet sur les restructurations a été très intéressant. La CES n'a pas adopté les orientations de référence pour la gestion des changements et le projet conjoint a permis d'organiser des séminaires et de faire des progrès sur cette question. (FR : CFDT)

Selon les partenaires sociaux nationaux, les projets intégrés ont eu pour autre avantage de permettre aux partenaires sociaux de travailler sur leurs propres programmes et de conserver leur autonomie.

Les projets conjoints ont surtout permis de : créer un programme propre, de renforcer l'autonomie et d'agir avec plus d'indépendance par rapport à la Commission (ES : CEOE)

L'évaluation de l'étude conjointe sur la flexicurité dans le contexte du programme de travail intégré 2009-2011 a été jugée par les partenaires sociaux nationaux comme étant relativement controversée : dans ce domaine, les différentes positions reflètent les jugements déjà portés dans le cadre de l'analyse conjointe de 2007 sur le marché du travail.

De manière générale, les projets conjoints au niveau européen enrichissent le débat national. Par exemple, la flexicurité est un point très important de l'agenda de Malte. Au cours des 2 dernières années, elle aurait pu être la priorité de l'agenda. Les projets conjoints sont par conséquent importants. (MT : MEA)

Le cas de la flexicurité a parfaitement illustré le processus de dialogue social en Finlande. Nous espérons que ce travail se poursuivra avec le nouveau gouvernement. L'Union européenne a également organisé plusieurs séminaires de qualité sur ce sujet. (FI : AKAVA)

Un exemple d'impact relativement négatif est l'initiative relative à la flexicurité. Le projet des partenaires sociaux européens sur la flexicurité a affaibli la position et l'argumentation des syndicats sur cette question au Portugal. (PT : CGTP-IN)

Ces initiatives conjointes sont importantes au niveau européen, mais leur impact au niveau national reste limité si nous envisageons la question en termes de sensibilisation parmi les membres des syndicats. Ces documents ont toutefois une valeur documentaire. L'analyse conjointe du marché du travail, par exemple, s'avère pertinente pour les parties eu égard aux données objectives qu'elle contient. Mais ses conclusions n'ont pas été partagées au moment où les différentes parties ont abordé la question de la flexicurité, qui est un thème extrêmement controversé parmi les syndicats belges. (BE : syndicats)

Flexicurité : Pour le moment, les connaissances sont uniquement formelles, il est nécessaire de la mettre en pratique de façon à établir un meilleur équilibre entre la flexibilité et la sécurité. (CZ : CMKOS)

Facteurs contribuant à la réussite de la mise en œuvre, défis et autres questions importantes du point de vue des partenaires sociaux nationaux

L'enquête et l'échange avec les partenaires sociaux nationaux ont révélé un certain nombre de facteurs considérés comme importants dans le contexte d'une mise en œuvre réussie des différents résultats du dialogue social européen au niveau national. Si certaines opinions sont brièvement présentées ici, d'autres conclusions plus générales sont résumées dans le dernier chapitre de ce rapport.

Selon les partenaires sociaux interrogés, le facteur le plus important pour une mise en œuvre réussie qui se traduit en actions concrètes et a un réel impact au niveau national est un dialogue social bilatéral et trilatéral bien structuré et fonctionnant bien.

Ces types d'accords et de réglementations peuvent entrer en vigueur aux Pays-Bas car la tradition du dialogue social et des négociations est bien ancrée dans le pays. Ce modèle de recherche de compromis autour de la table des négociations (souvent décrit comme le *modèle des polders*) est un prérequis pour des accords-cadres de qualité au niveau national. (NL : FNV)

Comme le montrent les réponses à notre enquête, dans de nombreux autres pays également, les institutions tripartites sont considérées comme des acteurs essentiels en ce qui concerne la consultation, la diffusion des résultats et le développement d'initiatives conjointes basées sur des initiatives conjointes aux partenaires sociaux européens : les partenaires sociaux belges ont souligné le rôle du Conseil national du travail ; à Chypre, l'importance des fréquentes réunions des partenaires sociaux dans le cadre du Conseil social national et de ses comités techniques a été mentionnée et des rôles similaires ont été décrits par les partenaires sociaux en Croatie avec le Comité économique et social, en Hongrie avec le Comité national de conciliation des intérêts, au Luxembourg et en Slovénie avec le Conseil économique et social ou à Malte avec le Conseil pour le développement économique et social et le Conseil sur les relations de travail (en tant qu'organe consultatif auprès du gouvernement).

Cette liste non exhaustive montre que certaines conditions nationales favorisent ou entravent la réussite de la mise en œuvre et les réalisations concrètes concernant les résultats du dialogue social européen au niveau des États membres individuels.

En fonction de la tradition nationale spécifique et du système de relations bilatérales, les accords interprofessionnels sont considérés comme des instruments très importants pour parvenir à des réalisations et mettre en œuvre des initiatives européennes de manière transparente et concluante, comme le soulignent des partenaires sociaux interrogés en Belgique, au Portugal, en France, en Italie ou en Espagne.

Les accords interprofessionnels conclus dans le cadre de négociations collectives, qui ont été signés par les confédérations syndicales CCOO et UGT et les confédérations patronales CEOE et CEPYME entre 2002 et 2008 ont reflété ces thèmes. Ils ont eu une forte influence sur les conventions collectives et accords signés dans différents secteurs et entreprises. (ES : CCOO)

À l'inverse, dans les pays où ces structures et prérequis sont soit inexistantes, soit considérés comme relativement faibles, le dialogue social s'avère difficile, comme en témoignent les opinions suivantes :

Il n'y a pas de dialogue social sérieux au niveau des branches ou des secteurs – ils n'ont pas beaucoup abordé le dialogue sectoriel. La seule exception est le dialogue social dans les secteurs des soins de santé et des transports. En outre, il n'existe pas de mécanisme juridique pour mettre en œuvre les initiatives du dialogue social européen en Estonie. (EE : EAKL)

Ils ne sont pas mis en œuvre. Il n'y a pas d'effet sur la vie professionnelle quotidienne. Ils connaissent les textes, mais il n'y a pas d'approche nationale pour les mettre en œuvre en Bulgarie. Autre problème : il n'y a pas d'organisation ni d'institution ou organisme pour surveiller la mise en œuvre à l'échelle nationale et les textes concernent davantage les fonctionnaires et agents de l'État. Selon eux, dans le secteur privé, les textes ne sont pas si importants, les fonctionnaires peuvent les interpréter à leur guise et les appliquer de la façon qu'ils souhaitent. (BG : NCSC)

Des accords-cadres autonomes sont signés par les partenaires sociaux nationaux, mais ces accords n'ont qu'une valeur de recommandation au niveau national étant donné que nous n'avons pas d'accords généraux sectoriels et que toutes les questions concernées ont été examinées au niveau des entreprises uniquement. (LV : LBAS)

On constate encore un fossé dans le modèle de gouvernance concernant l'implication des partenaires sociaux. Les progrès sont faibles. Étant donné que le dialogue social n'est pas très développé à Malte, le succès des interviews réalisées à Malte auprès des partenaires sociaux est mis en doute (MT : MCCEI)

Les partenaires sociaux nationaux en Hongrie et en République tchèque ont souligné qu'une condition préalable importante d'une mise en œuvre réussie des résultats du dialogue social européen est que ces résultats soient soutenus par les gouvernements nationaux, ce qui n'est pas toujours le cas :

En règle générale, les partenaires sociaux en Hongrie ont été impliqués uniquement à la fin du processus de législation. En ce qui concerne le temps de travail (temps partiel), ils ont été informés par le gouvernement et consultés (sans garantie que leur opinion influencerait la décision). Le nouveau gouvernement n'implique pas le dialogue social dans la législation, le Comité national de conciliation d'intérêts a été convoqué une ou deux fois. Au niveau sectoriel, le dialogue social n'a pas eu lieu. (HU : MOSZ)

De façon générale, la mise en œuvre de textes conjoints, en particulier des accords, dépend également de la volonté des pouvoirs publics de reconnaître et d'accepter les résultats du dialogue social européen. Et cette volonté est encore très faible. (CZ : SP ČR)

En ce qui concerne les accords-cadres autonomes notamment, mais également le cadre d'actions, certains partenaires sociaux nationaux et représentants d'organisations syndicales ont également indiqué que ces instruments ne sont pas des mécanismes suffisamment adaptés pour avoir une réelle influence sur le monde du travail et les relations sociales dans le contexte national. Les partenaires sociaux de ces pays seraient par conséquent intéressés d'avoir des mécanismes et pratiques de mise en œuvre renforcés. Cependant, cela n'est souvent pas faisable vu le manque d'accords entre employeurs et syndicats :

Le dialogue social européen a très peu influencé l'agenda national. Son influence n'est pas aussi importante qu'elle devrait l'être. Au cours des dix dernières années, il n'a pas été très concluant étant donné que les accords (sur le télétravail, le stress et le harcèlement) étaient très « faibles » et très difficiles à mettre en œuvre à l'échelle nationale. En outre, le niveau de la législation en Finlande était déjà relativement élevé, par conséquent, le dialogue social européen n'avait pas de réponses aux problèmes du pays. Il n'existait pas vraiment de cadre pour traiter les questions au niveau national. Par ailleurs, l'attitude des employeurs en Finlande avait changé et il était difficile d'établir un programme raisonnable puisque ces derniers n'étaient pas prêts à discuter de problèmes graves et de questions difficiles. Comme ils n'étaient pas prêts à confier un mandat à BUSINESSEUROPE pour les négociations, il n'y eut aucun résultat. (FI : SAK)

Il y a eu des attentes par rapport au projet de restructuration, mais il n'y a pas beaucoup de résultats concrets. (FI : AKAVA)

L'un des grands enjeux est la mise en œuvre des accords, qui sont, par définition, mis en pratique par les parties signataires. Les accords-cadres autonomes, notamment, sont faibles. (PT : CGTP-IN)

Il doit trouver des thèmes qui importent réellement et définir des normes plus élevées qui impliqueraient une meilleure réglementation en Suède également ou dans d'autres pays avec des normes actuelles élevées. Les résultats devraient être des obligations et pas seulement des textes et des politiques. Le dialogue social européen doit être plus concret. (SE : LO)

La mise en œuvre est encore limitée en ce qui concerne les conventions collectives sectorielles ou les conventions dans les entreprises. C'est seulement dans les entreprises liées aux nouvelles technologies que l'on observe une incidence significative du télétravail bien qu'il ne réponde pas toujours aux critères de l'accord-cadre autonome. Ce n'est ni le résultat des négociations ou des accords des syndicats, ni le résultat de la représentation des travailleurs dans les entreprises. Les tentatives pour créer un système de télétravail dans les pouvoirs publics ont également échoué. (ES : CCOO)

En général, les accords-cadres suivis de directives du Conseil ont été mis en œuvre à l'aide de la législation (après consultation des partenaires sociaux). Après 2002, il y a eu seulement un accord-cadre qui a été suivi d'une directive (révision sur le congé parental). Si un accord est « autonomement » signé par les partenaires sociaux au niveau européen, les résultats sont souvent décevants. (NL : FNV)

Des évaluations similaires ont été faites concernant le cadre d'actions : les détracteurs reconnaissent le rôle déterminant des initiatives européennes, mais considèrent qu'elles n'ont pas suffisamment d'impact sur la réalité du fait du manque de ressources et d'autres formes de soutien, comme l'a souligné un représentant du CMKOS tchèque dans sa réponse à l'enquête :

Les deux cadres d'actions (égalité hommes-femmes, apprentissage et développement des compétences tout au long de la vie) servent de modèles, mais il est très difficile d'aborder un tel sujet sans documents d'appui (analyses, exemples de bonnes pratiques, etc.). (CZ : CMKOS)

Une opinion encore plus critique a été formulée par les partenaires sociaux polonais sur l'instrument des cadres d'actions : NSZZ Solidarnosc souligne que ces cadres n'ont pas vraiment d'impact sur la Pologne et que leur mise en œuvre conjointe n'est pas efficace. Selon le PKPP, les initiatives ont été suivies de discussions entre les partenaires sociaux. Cependant, ils ajoutent que, simultanément, les pouvoirs publics ont pris des mesures plus concrètes. NSZZ Solidarnosc indique que l'égalité hommes-femmes et l'apprentissage tout au long de la vie sont des questions qui n'ont intégré le débat national que récemment et qui n'ont toujours pas été abordées dans le cadre d'un dialogue social sérieux ou d'autres initiatives conjointes.

4. EVALUATION GÉNÉRALE, ATTENTES ET DÉFIS FUTURS

Cette section résume les réponses de partenaires sociaux nationaux à différentes questions liées à des défis majeurs, des tendances et des façons d'améliorer le Dialogue social européen, conformément à la troisième partie du questionnaire dans lequel les personnes interrogées sont invitées à répondre aux questions suivantes

- Quels sont, à votre avis, les principaux défis futurs pour le Dialogue social européen ?
- Dans quelle mesure pensez-vous que la nouvelle stratégie Europe 2020 affectera le Dialogue social européen ?
- Comment, selon vous, les performances générales du Dialogue social européen pourraient-elles être améliorées ?
- A votre avis, quels sont les thèmes qu'il faudrait aborder (davantage) à l'échelle européenne ?
- En fin de compte, quels sont les meilleurs résultats que le Dialogue social européen devrait tenter d'atteindre ?

Le nombre étonnamment élevé de points conjoints parmi les réponses reçues et les interviews réalisées est tout à fait remarquable, en particulier en ce qui concerne les futurs défis majeurs, les thèmes qu'il faudrait aborder (davantage) et aussi la question des meilleurs résultats que le Dialogue social européen devrait tenter d'obtenir/d'atteindre.

Dans le même temps, les avis divergent néanmoins sur des questions telles que la façon d'améliorer les performances générales du dialogue social et de réagir aux défis majeurs.

Principaux défis auxquels le Dialogue social européen est confronté

Le défi le plus important, peut-être, auquel le Dialogue social européen est confronté selon les partenaires sociaux nationaux dans toute l'UE porte sur son rôle futur dans le processus décisionnel européen. Sur ce plan, de nombreux répondants ont exprimé leur inquiétude à propos d'une perte d'influence du dialogue social au niveau de l'UE :

Le défi principal sera de traduire adéquatement le travail du dialogue social dans la politique sociale européenne. Pour le moment, ce n'est pas le cas. Le travail fructueux des partenaires sociaux et les nombreuses initiatives prises par les comités de dialogue social, tant horizontaux que sectoriels, doivent inciter la Commission européenne à présenter moins d'initiatives réglementaires et à donner plus de poids au travail autonome des partenaires sociaux dans la sélection des projets. Par ailleurs, les entreprises allemandes constatent avec inquiétude des tendances au sein de la Commission européenne à diluer le processus de consultation des partenaires sociaux stipulé dans le Traité de l'UE, par le biais de consultations Internet ciblant la société civile générale. Les entreprises allemandes appellent par conséquent la Commission à maintenir une barrière infranchissable entre dialogue social et civil. Une division claire des tâches entre tous les acteurs dans le tissu institutionnel de l'UE doit être opérée. Ce sont les partenaires sociaux, avec leur représentativité et leur expérience pratique, qui traitent des thèmes de politique sociale européenne dans le cadre du dialogue social. (DE:BDA, ZDH, VKA)

Les décisions de la Cour européenne de Justice dans les affaires Viking, Laval, Rüffert et Luxembourg ont beaucoup inquiété les syndicats en Espagne ainsi que dans d'autres pays de l'UE, principalement en raison de l'implantation de nombreuses sociétés multinationales en Espagne. Un suivi spécial des débats qui ont été soulevés par ces décisions est instauré dans les institutions européennes et parmi les partenaires sociaux. (ES:CCOO)

La reconnaissance d'accords autonomes de partenaires sociaux de l'UE est très importante, surtout pour garantir que les accords des partenaires sociaux de l'UE seront respectés, par exemple par la Cour européenne de Justice. (DK:Régions danoises)

Malheureusement, le dialogue social semble s'effriter au fil du temps, à la fois sur le plan des procédures et des résultats. En plus de la faiblesse des syndicats, tant le comportement de la Commission que l'attitude des employeurs ont contribué aux problèmes. Nous nous demandons si les mécanismes dits de « responsabilité sociale de l'entreprise » ont également joué un rôle dans cette tendance en « éloignant » de la table des négociations de nombreux thèmes relatifs à l'emploi et de questions sociales. Le Dialogue social européen doit être pris au sérieux par la CE, non seulement comme une procédure à respecter en vertu du Traité. Les activités de développement de la confiance et des connaissances doivent être poursuivies. (AT:WKÖ)

La Commission interprète les sections très (trop) strictes 153 et 154 TCE. Cela implique deux choses : d'abord, la Commission ne joue pas son rôle de moteur pour stimuler le dialogue social et, ensuite, la Commission ne consulte pas systématiquement les partenaires sociaux dès qu'elle lance une initiative qui concerne directement ou indirectement une politique sociale. Par exemple, la consultation lancée par la Commission à propos de l'Acte pour le marché unique est exemplaire : ce document contient 50 mesures dont certaines affectent directement la politique sociale sans que les partenaires sociaux n'aient été consultés spécifiquement. (BE:Syndicats)

Le premier défi pourrait être la Commission européenne. Le dialogue social européen et les partenaires sociaux européens passent parfois pour une formalité qui n'est pas réellement essentielle pour la Commission européenne (EE:EAKL)

L'interprétation de la portée du dialogue social, telle qu'elle est perçue par la Commission européenne, est beaucoup trop étroite. Pour le moment, la Commission consulte seulement les partenaires sociaux si la question a un fondement juridique de politique sociale dans le Traité. Cependant, les propositions reposant sur d'autres bases légales dans le Traité peuvent être également des questions relatives au marché de l'emploi et à la politique sociale aussi. La migration de la main-d'œuvre et certaines questions de marché interne sont des exemples locaux. Un exemple concret tout récent est la directive sur les transferts intra-entreprises d'une main-d'œuvre très qualifiée. Il s'agit principalement d'une question relative au marché de l'emploi mais la Commission n'a pas consulté les partenaires sociaux du tout. Ce n'est pas acceptable. La consultation du dialogue social doit intervenir dans tous les cas où un élément important pour le marché de l'emploi et la politique sociale est présent. La base juridique formelle n'est pas l'élément crucial dans ce contexte, mais bien la teneur politique réelle de la proposition. (FI:AKAVA)

Un autre défi qui a été souligné par de nombreuses personnes interrogées des syndicats et fédérations patronales, en particulier de pays qui ont déjà acquis une solide expérience dans le cadre du dialogue social au niveau de l'UE est la nécessité de préserver l'autonomie et de travailler à ses propres agendas autonomes. Sur ce point, de nombreux répondants ont souligné la valeur ajoutée et l'importance d'études conjointes et d'autres initiatives « plus souples » qui devraient être considérées comme importantes.

Il est important que le Dialogue social européen continue de jouer un rôle autonome basé sur des programmes de travail autonomes – la Commission européenne devrait seulement préparer les directives intégrées en étroite collaboration avec les partenaires sociaux européens. (AT:WKÖ)

Le défi principal consiste à développer un concept pour le Dialogue qui soit réellement européen et à ne pas copier les systèmes nationaux ou accumuler les expériences. Il doit exister une « organisation faitière » européenne. (DK:DA)

Pour continuer à renforcer leur propre autonomie : les partenaires sociaux doivent obtenir le respect de la Commission européenne et d'autres institutions. Ils doivent souligner leurs propres priorités et confronter leur propre agenda avec l'agenda de la Commission. L'autonomie est importante - mais les relations aussi. Des initiatives doivent être proposées par les partenaires sociaux et d'autres par la Commission. L'agenda pourrait être renforcé par des thèmes plus innovants. (ES:CEOE)

Les principaux défis doivent être impliqués dans la Gouvernance sociale européenne et continuer à jouer un rôle et à préserver leur autonomie. (IT: Confindustria)

Un autre défi est l'agenda syndical (propre) qui n'est pas toujours lié à l'agenda du dialogue social européen plutôt déterminé par la Commission européenne. (PT:CGTP-IN)

Un autre défi mentionné par l'écrasante majorité des personnes interrogées réside dans la nécessité et l'impératif de maintenir le soutien apporté à la mise en place de structures opérationnelles du dialogue social dans toute l'Europe mais, en particulier, dans les pays dans lesquels le rôle du dialogue social est plutôt mitigé.

Un dialogue social opérationnel dans les nouveaux Etats membres et en Europe de l'Est serait souhaitable. (AT:VOEWG)

En Lettonie, le concept du partenariat social et des partenaires sociaux n'est pas défini légalement, les partenaires sociaux ne sont mentionnés ni dans notre droit du travail, ni dans aucun autre document législatif ; aussi est-il très difficile d'entretenir un dialogue social sérieux. Une telle situation doit changer avec l'aide des partenaires sociaux européens et des institutions européennes. (LV:LBAS)

Comment convaincre les nouvelles générations d'Européens que le dialogue social de l'UE est utile et moderne, et important pour le modèle social ? (CZ:CMKOS)

Le dialogue social est fortement influencé par les conditions nationales : dans de nombreux Etats membres, le dialogue social est faible ; par conséquent, si le gouvernement n'est pas intéressé par la mise en œuvre d'accords, les partenaires sociaux nationaux n'ont aucune influence (cette observation concerne en particulier les nouveaux Etats membres). Il serait souhaitable que la Commission montre plus d'intérêt pour le dialogue social au niveau de l'UE. (PL: NSZZ Solidarność)

Finalement, plusieurs partenaires sociaux sont inquiets d'une certaine tendance à la dilution et/ou à l'affaiblissement des résultats du Dialogue social européen qui n'aboutit plus à des actions concrètes et des objectifs convenus par les partenaires sociaux associés à certaines obligations et missions de part et d'autre :

Le défi le plus important est d'éviter que le dialogue social européen ne soit privé de sens. Si aucun résultat ne peut être atteint avec les employeurs, le dialogue social n'a plus de raison d'être. Les employeurs doivent se montrer plus désireux de discuter et d'apprécier le dialogue social. (FI:SAK)

Les problèmes liés au système des accords autonomes et de leur mise en œuvre doivent être réglés dès que possible. Les opinions conjointes, déclarations, etc. sont utiles mais elles doivent déboucher sur des actions conjointes. Un exemple : les partenaires sociaux conviennent que le triangle des connaissances est l'élément clé de la Stratégie Europe 2020 ainsi que du contexte budgétaire. Pour le moment, la réforme du budget de l'UE est en cours. Logiquement, les partenaires sociaux doivent élaborer une opinion conjointe sur cette question mais il n'y a aucun signe de ce type de coopération. (FI:AKAVA)

Les défis futurs, à notre avis, sont certainement de veiller à ce que le dialogue soit efficace et ne s'arrête pas au dialogue en lui-même et que le dialogue social européen se voie accorder plus d'importance par les institutions et soit plus concentré au lieu de se disperser (GWU)

Principaux défis futurs : parvenir à des accords plus contraignants, de préférence plus d'accords à mettre en œuvre par une décision du Conseil. (SE:TCO)

Cependant, dans ce contexte, le sondage a également illustré qu'avec l'élargissement de l'Union européenne, les diversités d'intérêt, les conditions-cadres nationales et les défis respectifs se sont multipliés. Cela, tout comme l'environnement économique et social actuel, débouche également sur certains défis pour le dialogue social européen comme l'organisation patronale finlandaise EK l'a souligné dans sa réponse écrite à l'étude :

Dans le prolongement de la crise économique et des mesures d'austérité auxquelles de nombreux pays sont confrontés, les structures de dialogue social au niveau européen et national et à l'échelle de l'entreprise sont testées. Pour cette raison, nous allons être confrontés à une époque turbulente dans un avenir proche. Les syndicats exigent plus de sécurité et une législation plus stricte qui ne ferait qu'aggraver la situation. Afin de tirer son épingle du jeu dans une concurrence mondiale, les sociétés européennes ont besoin de flexibilité et d'une meilleure productivité. Il sera de plus en plus difficile de trouver des solutions qui peuvent répondre à la fois aux besoins des employeurs et des salariés. La directive relative au temps de travail est un bon exemple de la difficulté de parvenir à un accord au niveau européen. (FI:EK)

Evaluation de la Stratégie Europe 2020 et son effet sur le Dialogue social européen

Le sondage illustre une assez grande diversité sur le plan de l'impact des effets de la Stratégie Europe 2020 sur le Dialogue social européen ainsi que sur le monde du travail et les relations sociales en Europe en général. Pour plusieurs raisons, ce n'est guère étonnant dans le contexte de la nature de la Stratégie Europe 2020 qui a abordé un grand nombre de thèmes, de défis et de domaines politiques.

Cette universalité conceptuelle se traduit également dans les déclarations et opinions exprimées par les partenaires sociaux nationaux. En général, la Stratégie Europe 2020 reçoit une évaluation nettement plus positive des employeurs que des syndicats, comme l'illustrent les citations suivantes :

L'employabilité et la flexicurité sont des éléments importants de la Stratégie Europe 2020 - ce sont des thèmes clés pour les partenaires sociaux européens.(AT:WKÖ)

La nouvelle Stratégie Europe 2020 sera un défi pour le dialogue social européen étant donné qu'il y a de nombreuses questions à reconsidérer et remanier. Le rôle du dialogue social européen dans tout le processus sera essentiel comme moyen d'atteindre les objectifs stratégiques. Dès lors, le dialogue social européen se trouvera avoir une importance significative à l'avenir. (CY:OEB)

La Stratégie UE 2020 est un pas en avant ; par conséquent, les éléments de la stratégie affecteront le Dialogue social européen, l'essentiel est d'éviter les erreurs commises pendant la mise en place de la Stratégie de Lisbonne; la stratégie doit être évaluée fréquemment afin d'éviter les effets négatifs. (CY:SEK)

Au contraire, les syndicats sont beaucoup plus inquiets du contexte plus large et de la façon dont la Stratégie Europe 2020 est mise en œuvre, avec ou sans dialogue social appelé à jouer un rôle capable de moduler et d'influencer les choses :

UE 2020 : cette question devrait couvrir également le nouvel accord concernant la zone euro qui soulève aussi des questions en matière de salaires, de pensions de retraite et d'autres thèmes très pertinents pour les partenaires sociaux. Il ne fait aucun doute que la Stratégie Europe 2020 liée à l'accord sur la zone euro aura un impact plus profond qu'auparavant, pour cette raison précise. Ensuite, les pays de la zone euro prennent des mesures pour une intégration plus profonde et ce développement influera sur de nombreuses questions dans la stratégie 2020. (FI:AKAVA)

Les partenaires sociaux doivent être impliqués dans l'établissement et la mise en œuvre nationale des différentes initiatives phares. Cependant, le manque de consultation au niveau européen sur les propositions de gouvernance économique, y compris la procédure des déséquilibres macroéconomiques, ne nous pousse pas à l'optimisme. (NL:FNV)

Questions à aborder (davantage) par le Dialogue social européen

Dans l'analyse des plus de 80 réponses au sondage, provenant de 27 pays, il est assez frappant que certains thèmes et questions et thèmes à aborder par le futur Dialogue social européen aient été mentionnés assez fréquemment, soit à la fois par les syndicats et par les organisations patronales, soit par les uns ou par les autres.

Tant les personnes interrogées que les répondants des organisations patronales et syndicales ont suggéré d'aborder la question de la crise et de la relance par un Dialogue social européen interprofessionnel afin de développer des demandes concrètes ou des ententes conjointes qui seraient utiles aussi pour les partenaires sociaux nationaux:

La question la plus pressante pour le moment pourrait être : comment sortir de la crise ? Au niveau national, l'emploi est LA question majeure. Un autre thème important serait le renforcement de la capacité concurrentielle. Par ailleurs, la flexicurité est un thème important. Il serait intéressant d'établir un benchmark des différents systèmes des relations de travail afin de tirer des enseignements de leurs succès. (ES:CEOE)

A notre avis, les principaux défis futurs pour le dialogue social européen sont les suivants : trouver la meilleure façon de sortir de la crise économique actuelle sans sacrifier les droits et le bien-être des travailleurs, augmenter le nombre d'adhérents, populariser nos idées au sein de la société, surtout parmi les jeunes. (LV:LBAS)

Introduire des réglementations garantissant une meilleure protection pour les travailleurs durant les crises économiques. (PL:OPZZ)

Les façons de sortir de la crise doivent être évoquées davantage. (ES:CEPEYME)

Plusieurs employeurs ont également suggéré de mettre en œuvre d'autres projets conjoints pour contrôler et analyser les tendances majeures sur les marchés de l'emploi européens :

Le diagnostic de la situation actuelle n'est pas si important, au contraire de l'analyse des tendances futures du marché de l'emploi et la proposition de solutions plus concrètes sur la façon de soutenir les entreprises et les travailleurs dans le processus de sortie de la crise. (PL: PKPP "Lewiatan")

Démographie, flexicurité et innovation sociale (faire les choses autrement, dans d'autres structures, moderniser) doivent être abordées davantage. (NL:VON-NCW)

La croissance économique et l'amélioration de la compétitivité et la productivité européennes doivent être une priorité. (PT:CIP)

D'autres questions à aborder du point de vue des fédérations patronales sont énumérées dans les exemples de réponse ci-dessous. Il faut remarquer que la « flexicurité » a été citée dans la plupart des commentaires des employeurs à propos des questions à aborder par le futur Dialogue social européen :

(...) Contrôle de la mise en pratique nationale des principes de flexicurité ; questions liées à l'évolution démographique, à la mobilité et aux qualifications. (AT:WKÖ)

Support de l'esprit d'entreprise, du vieillissement actif et de la formation professionnelle et renforcement du soutien financier dans les PME. (CY:CCI/UEAPME)

Gestion des changements économiques, sociaux et environnementaux pour garantir le développement durable et la cohésion sociale ; augmentation des capacités des organisations nationales et sectorielles de partenaires sociaux ; promotion de la participation active des représentants des partenaires sociaux des nouveaux Etats membres ; création d'emplois meilleurs et plus nombreux ; investissement dans le capital humain et la formation continue ; amélioration de l'adaptabilité par la flexicurité tout en attirant plus de personnes sur le marché de l'emploi compte tenu du déclin de la population active ; soutien des PME ; augmentation de la productivité et renforcement de la compétitivité des entreprises ; réalisation d'une croissance économique durable ; amélioration des conditions de vie et de travail (équilibre vie professionnelle/vie privée, HST). (CY:OEB)

L'aspect de la création d'emplois servant l'objectif de la flexicurité et de la compétitivité doit être abordé davantage. (HU: MGYOSZ)

Il est essentiel de prendre en considération l'aspect économique et compétitif de la politique sociale après la crise et en période de mondialisation (migration pour causes économiques, productivité, politique salariale) (IT: Confindustria)

En revanche, les personnes interrogées des syndicats ont en particulier souligné la nécessité de se concentrer davantage sur la question de la sécurité dans les sociétés européennes contemporaines et sur les marchés de l'emploi.

La flexicurité : à l'heure actuelle, il s'agit seulement d'une connaissance formelle ; il faut la mettre en pratique ; aujourd'hui, seule la flexibilité a augmenté, la sécurité n'est pas suffisante. La flexicurité sera traitée comme une obligation légale de combiner flexibilité et sécurité. (CZ:CMKOS)

Il semble important que l'UE prenne en considération des questions telles que le travail précaire, les conditions de travail améliorées et la sécurité de la carrière. (FR:FO)

Questions à aborder : marche de l'emploi, chômage et travail, emploi de qualité, protection des travailleurs (LU:LCGB+CGT-L)

Ces questions sont déjà liées au Modèle social européen et les principaux défis dans le domaine de la politique et de la cohésion sociales qui ont été soulignés par de nombreuses personnes interrogées, à la fois des organisations syndicales et des organisations patronales dans leurs réponses et déclarations dans le cadre du sondage :

Un troisième défi pourrait résider dans les politiques sociales en Europe parce qu'il n'existe pas un Modèle social européen mais au moins quatre ou cinq différents. Il serait utile que le dialogue social européen aborde le thème d'un Modèle social européen et, plus particulièrement, s'interroge sur la façon de l'équilibrer davantage. (EE:EAKL)

Les institutions du marché de l'emploi européen doivent être renforcées, améliorées, pour faire face au chômage et créer un marché de l'emploi *EUROPEEN*. (HU: MOSZ)

Les principaux défis sont l'avenir de l'Europe en général ainsi que la crise économique. L'Européen a d'abord été très actif sur les questions sociales mais, aujourd'hui, il n'y a plus de réel agenda social. Avant tout, une dimension sociale plus forte doit être redéfinie. Progrès économique et social doivent coexister. Cela ne dépend pas seulement des partenaires sociaux, la Commission européenne doit participer également. (PT:UGT-P)

Les politiques sociales des Etats membres doivent être abordées davantage afin de tirer des enseignements des expériences d'autres pays. (BG:NCSC)

La politique sociale doit être réexaminée et restructurée pour soutenir les personnes frappées par la pauvreté et le chômage. (CY:SEK)

Carrières et capacités, pensions et démographie, vie professionnelle (liée à la santé et à la sécurité) (FI:SAK)

Réforme des systèmes de protection sociale/des systèmes de soins de santé/des fonds de pension. (LT:LPK)

Plusieurs personnes interrogées (par exemple, de France, de Pologne, de Suède et du Royaume-Uni) ont également suggéré que le Dialogue social européen devait également aborder la question de l'évolution démographique et de la pérennité des systèmes de pension en Europe. Ici aussi, les initiatives de la Commission européenne dans ce contexte ont été évoquées, de même que la nécessité de traiter cette question par des analyses conjointes en dépit de toutes les difficultés que cela peut entraîner.

Question à aborder (davantage): éducation et formation continue, nouveaux talents, sociétés vieillissantes et développement démographique. (AT:IV)

Systèmes de pension : Réaction au Livre vert sur les pensions (2010), en particulier dans la perspective de la publication du Livre blanc, prévue en 2011. (PL: PKPP "Lewiatan")

Les plans de pension en Europe pourraient être un thème d'analyses conjointes (NL:CNF)

Pensions et systèmes de sécurité sociale : après la crise, ces questions deviennent d'autant plus importantes. (TK:TISK)

Au lieu de suggérer des thèmes et questions concrets à aborder par un Dialogue social européen, certaines personnes interrogées soulignent la nécessité de choisir des thèmes et questions qui importent réellement pour le Dialogue social européen et sont pertinents pour les partenaires sociaux nationaux :

Le défi le plus important est de choisir les bons sujets et formes dans un souci de pertinence. C'est un élément important afin de faire passer des messages aux partenaires sociaux nationaux. Seuls les textes pertinents seront repris ou mis en œuvre par les partenaires sociaux nationaux. (NL: VON-NCW)

Deux options se présentent : les questions qui pourraient conduire à des accords ou les questions qui divisent. Ces deux catégories sont nécessaires. (FI:AKAVA)

Toutefois, certaines personnes interrogées ont également souligné dans ce contexte que le Dialogue social européen devait aborder les sujets et se concentrer sur des questions conjointes « qui peuvent être mises en œuvre ». (SE:LO)

Cette tâche est très ambitieuse : prenez l'exemple de la question des pensions qui a été suggérée par de nombreux répondants comme une question d'importance croissante mais est considérée en même temps comme un point extrêmement sensible, notamment sur le plan de l'âge de la retraite et des pensions. Forts de ce constat, certaines personnes interrogées ont suggéré d'aborder ces problèmes dans un premier temps par des activités « plus souples » telles que des études, des échanges d'opinions et d'expériences avant d'aborder des instruments plus stricts.

Finalement, il faut souligner ici que les représentants des organisations patronales nationales, représentant de petits entreprises, y compris dans le secteur de l'artisanat, ont en particulier souligné que le rôle spécifique des PME sur le marché de l'emploi européen et leur contribution à la relance, à la croissance et à la création d'emplois devaient devenir une question plus transversale du Dialogue social européen. Comme UNIZO en Belgique, ISME en Irlande, ZRP en Pologne ou PIMEC en Catalogne l'ont souligné, des analyses plus spécifiques aux PME et des initiatives conjointes afin de comprendre les spécificités des petites entreprises en Europe et leurs différences en termes de dialogue social et d'autres aspects (par exemple, flexibilité et sécurité, apprentissage continu et aptitudes nécessaires) s'imposent.

Suggestions sur la façon d'améliorer le Dialogue social européen

Un nombre remarquablement élevé de suggestions, tant générales que plus concrètes, ont été avancées dans les réponses des partenaires sociaux nationaux dans la perspective de l'amélioration du Dialogue social européen et de ses performances.

Une suggestion formulée en particulier dans le contexte de l'affaiblissement du rôle du dialogue social par rapport aux institutions européennes et dans le domaine de la politique européenne réside dans la nécessité de renforcer le Dialogue social européen.

Les partenaires sociaux européens devraient être une voix importante, par exemple en parallèle avec le Comité économique et social européen. Le comité tripartite, avant le Comité de l'Emploi, est fondamental. Le Dialogue social européen est important à un niveau institutionnel formalisé. (AT:VOEWG)

Les performances générales du dialogue social européen sont remarquables. Comme il reste toujours une marge d'amélioration, ces performances pourraient être améliorées par les actions/politiques suivantes : utiliser, « institutionnaliser » et étendre le dialogue social européen pour couvrir toutes les questions qui doivent être examinées avant l'adoption de quelconques décisions et/ou politiques. Augmenter le rendement du processus et l'efficacité de ses résultats. Renforcer les capacités des organisations nationales et sectorielles de partenaires sociaux. Promouvoir la participation active des représentants des partenaires sociaux des nouveaux Etats membres. (CY:OEB)

Un dialogue plus continu devrait être mis en place au niveau le plus élevé (Commission européenne et Conseil), le Dialogue social européen devrait devenir plus systématique et ne pas seulement se limiter à quelques thèmes spécifiques. (HR:HOK)

Développer des procédures plus stables pour le dialogue. (SE:TCO)

Afin de renforcer le dialogue social au niveau européen, certains partenaires sociaux nationaux ont formulé des suggestions très concrètes, par exemple les syndicats belges dans leur déclaration à propos du sondage :

Nous sommes par conséquent favorables à :

- l'institutionnalisation par une directive sur le dialogue social au niveau européen ;
- un plus grand engagement des parties prenantes (y compris les contacts avec les employeurs et la Commission) afin d'améliorer le contenu des accords ;
- le renforcement du dialogue social sectoriel européen étant donné qu'il peut anticiper les changements pour obtenir des résultats dans tous les domaines, il contribue à une meilleure anticipation des changements et à une meilleure égalité de traitement au sein d'un même groupe ;
- le renforcement du dialogue social national : en fait, un Dialogue social européen opérationnel peut seulement exister s'il est basé sur un dialogue social national aussi « efficace ». Pour le moment, il est clair que les « performances » nationales varient beaucoup d'un pays à l'autre, en particulier au niveau sectoriel ;
- des liens renforcés entre l'industrie et le niveau sectoriel ;
- l'établissement d'un cadre pour des accords transnationaux en Europe. (BE: syndicats)

Selon de nombreux représentants des partenaires sociaux interrogés, la force du Dialogue social européen dépend beaucoup de la force du dialogue social national et du rôle que jouent les partenaires sociaux dans les arènes nationales respectives. Par conséquent, de nombreuses personnes interrogées ont souligné la nécessité d'améliorer et de renforcer le dialogue social au niveau national également.

Afin d'augmenter encore l'efficacité et le rendement du dialogue social, la Commission européenne devrait accorder la priorité - si et quand c'est nécessaire - au renforcement et au soutien des membres nationaux des organisations européennes de partenaires sociaux. Le projet de renforcer les organisations de partenaires sociaux dans les Etats membres qui ont adhéré à l'UE depuis 2004 - soutenu financièrement par la Commission européenne et mis en œuvre conjointement par . (BUSINESSEUROPE et la CES – pourrait servir de modèle à cet effet. (DE: BDA, ZDH, VKA)

Les performances générales du dialogue social européen pourraient être améliorées en donnant aux institutions européennes des mandats plus étendus pour influencer les processus dans les Etats membres. (LV:LBAS)

Il devrait exister une législation européenne réelle dans le domaine social. Les syndicats devraient être plus internationalisés, des droits transnationaux des mouvements syndicaux devraient être institués. Les droits d'association fondamentaux devraient relever de la compétence de l'UE. (HU: MOSZ)

Concernant les corrélations entre le dialogue social aux niveaux européen et national, et notamment l'évolution récente au niveau national, de nombreux participants à la conférence ont mis en évidence le besoin des partenaires sociaux européens d'accorder une attention accrue aux tendances, aux développements et aux problèmes concernant le dialogue social au niveau national, par exemple dans le cadre des activités de suivi du projet.

Dans ce contexte, de nombreux répondants de pays d'Europe centrale et orientale ont souligné les effets positifs et la valeur ajoutée des initiatives des partenaires sociaux européens pour renforcer le dialogue social et soutenir le processus de développement des capacités. Le besoin d'aller plus loin est également mis en évidence, par exemple par l'organisation des employeurs de la République tchèque : De nombreuses mesures positives ont déjà été prises, mais certains aspects méritent d'être améliorés. Les leçons tirées de la mise en œuvre du texte conjoint existant nous aide à aller de l'avant :

- Participer au développement d'autres programmes de travail conjoints des partenaires sociaux européens et y contribuer activement ;
- Porter le texte régulièrement à l'ordre du jour de l'organe tripartite national ;
- Entamer une coopération plus systématique et efficace pour la mise en œuvre de nouveaux accords plus complexes (marchés du travail inclusifs). (CZ : SP ČR)

Cependant, les personnes interrogées ont également confirmé la nécessité de poursuivre ce travail et ce soutien et de combler l'écart toujours présent entre les pays dans lesquels le dialogue social joue un rôle majeur et ceux dans lesquels ce n'est pas encore le cas. Cet écart a déjà été décrit dans le rapport final du projet conjoint des partenaires sociaux « Participation des partenaires sociaux dans le dialogue social européen... quels sont les besoins des partenaires sociaux ? » qui a été mis en œuvre en plusieurs phases au cours de la période 2004-2009.²⁰

Afin d'améliorer les performances globales, les personnes interrogées, à la fois du point de vue patronal et du point de vue syndical, ont souligné la nécessité d'un dialogue social à l'échelle européenne pour s'impliquer plus dans des instruments plus puissants et se concentrer davantage sur les résultats et réalisations concrets :

Le défi principal est de revenir à une interprétation du Dialogue social européen comme un instrument pour créer des accords et pas seulement émettre des déclarations. (GR:GSEE)

Il serait important de se concentrer sur la mise en œuvre pratique plutôt que sur la création de documents théoriques. Par exemple, en traitant la crise économique : Comment impliquer les organisations de travailleurs ? Des rencontres des partenaires sociaux, des échanges d'informations et des formations pour les représentants des travailleurs et des conseils d'entreprise seraient des outils essentiels pour la mise en œuvre pratique. (AT:VOEWG)

Les conclusions du dialogue social ne devraient pas être si souples ; il existe une marge de manœuvre suffisante pour les mettre en place dans des contextes nationaux mais cela s'avère très difficile si elles restent à ce point générales, que le résultat de leur mise en pratique s'en trouve affaibli. (PL: NSZZ Solidarność)

La situation actuelle est que le dialogue social produit des textes complexes, guère concrets et peu d'entre eux, voire aucun, sont contraignants. Il est important pour la crédibilité que le dialogue social puisse se traduire en accords concrets afin d'apporter une réelle valeur ajoutée et de créer des droits et obligations pour tous les travailleurs et employeurs dans l'UE. A cet effet, il est essentiel que toute personne impliquée, y compris la Commission, partage l'ambition de construire une Europe sociale avec un véritable agenda social. Tant que ces objectifs ne seront pas atteints, le dialogue continuera de produire des textes considérés comme décevants dans une perspective syndicale. (BE: Syndicats)

Les textes doivent devenir plus concrets, contraignants et précis. Pour le moment, ils sont trop généraux, notamment en raison du nombre croissant d'Etats membres. Le pouvoir de négociation des partenaires sociaux doit être renforcé. La DG Emploi est l'un des contacts les plus importants de la CES mais l'aspect de la transversalité doit également être considéré. (PT:UGT-P)

Il est important de rendre les instruments plus forts. (...) Les performances pourraient être améliorées par l'introduction d'éléments contraignants. (UK: TUC)

Mais il y a également d'autres positions, en particulier de représentants d'organisations patronales qui suggèrent plutôt le contraire, soulignant la nécessité de définir des principes plutôt que des normes et le respect de la diversité des voies d'exécution :

Le Dialogue social européen doit montrer des voies possibles et s'en remettre aux partenaires sociaux nationaux pour choisir une solution adaptée à la situation de leur marché de l'emploi spécifique. Les directives ne sont pas une solution. (LU:FDA_FEDIL)

La force du dialogue social résulte de sa diversité. (DE:BDA,ZDH,VKA)

Il est plus important de créer certains principes pour le développement du marché de l'emploi européen que de traiter des questions spécifiques qui seraient difficiles à régler en raison des différences entre les Etats membres. Il est ridicule de tenter d'adopter des normes conjointes (DK:DA)

Un résultat assez important du sondage et des réponses reçues des organisations syndicales, en particulier à propos de l'amélioration des performances du Dialogue social européen est lié à la relation entre le dialogue social interprofessionnel et le dialogue sectoriel ainsi qu'à d'autres formes de dialogue social transnational, par exemple dans les sociétés multinationales.

Sur ce plan, les représentants de la fédération patronale italienne, par exemple, mais aussi les représentants syndicaux belges, français et allemands, en particulier, ont souligné la nécessité et la valeur ajoutée d'un lien plus étroit entre le dialogue social sectoriel et interprofessionnel au niveau de l'UE à la fois en termes de relations fonctionnelles (par exemple, le dialogue social interprofessionnel devrait soutenir le dialogue sectoriel) et de contenu (par exemple, identification de questions et défis

²⁰

Alan Wild: Participation des partenaires sociaux dans le Dialogue social européen...quels sont les besoins des partenaires sociaux? Analyse des activités et conclusions du projet, Bruxelles, Décembre 2009.

importants déjà abordés par le dialogue social dans certains secteurs, traitement de ces questions dans le dialogue interprofessionnel et, partant, développement de solutions à l'échelle de l'UE) :

Pour améliorer ses performances, le Dialogue social européen devrait être plus flexible, avec moins de rituels. Les Partenaires doivent se concentrer plus sur le contenu que sur les structures. Il doit être plus concret et actif. Mais nous sommes sur la bonne voie. (IT:Confindustria)

Le contenu du dialogue social doit renforcer et développer le dialogue social sectoriel et les liens entre les niveaux industriels et sectoriels. Le dialogue social au niveau sectoriel s'est développé considérablement en 1998 lorsque la Commission a imposé des comités sectoriels de dialogue social pour promouvoir le dialogue entre les partenaires sociaux sectoriels au niveau européen. Le dialogue social sectoriel est un outil essentiel pour les partenaires sociaux en vue de développer des échanges avec différents contenus par secteur (développement de positions conjointes, modernisation de secteurs, etc.) ou même être la source d'innovations réelles. A ce jour, la gamme de résultats produits par le dialogue social sectoriel est vaste. La diversité des produits comprend des textes : opinions conjointes et recommandations ; déclarations conjointes ; guides de bonnes pratiques ; codes de conduite ; accords ; séminaires ; conférences et tables rondes ainsi que la production d'études et livres, souvent à l'origine de la production de textes conjoints. Dès lors, une meilleure coordination entre les secteurs et entre le dialogue sectoriel et interprofessionnel contribue à repenser de certains thèmes au niveau transsectoriel, à alimenter la discussion afin de conclure de nouveaux accords-cadres. (BE: Syndicats)

Le niveau le plus important pour un engagement concret est le dialogue social sectoriel. Au niveau de l'entreprise, il n'existe pas de cadre légal transnational. Les acteurs syndicaux doivent trouver des thématiques importantes dans chacune des filiales de l'entreprise et pour tous les travailleurs. Elles sont difficiles à déterminer. La compétence du CEE doit être élargie et le concept des « multinationales » doit être défini : un cadre légal est nécessaire mais très compliqué. Le Dialogue social européen interprofessionnel peut être la base du dialogue sectoriel et des activités au niveau sectoriel. Mais les différents secteurs doivent également apprendre l'un de l'autre (FR: CFDT)

Au niveau sectoriel, le dialogue social est souvent plus avancé et peut être cité en exemple. (PT : UGT-P)

Un exemple concret d'un dialogue social opérationnel qui a eu un impact réel est décrit dans la réponse des syndicats belges au sondage et associé au dialogue social dans le secteur des agences de travail intérimaire :

• **Résultats du dialogue social sectoriel : le travail des agences intérimaires**

Le Dialogue social européen dans le secteur du travail intérimaire a été lancé en 2000. Les partenaires sociaux dans ce secteur, UNI-Europa pour les travailleurs et Euro-Ciett pour les employeurs, ont initialement structuré le dialogue autour de leur travail sur la directive européenne relative aux agences de travail intérimaire. Cette initiative législative a conduit UNI-Europa et Euro-Ciett à négocier et adopter des positions conjointes sur divers aspects de cette proposition. En 2008, à l'aube de l'adoption de la directive sur le travail des agences intérimaires, UNI-Europa et Euro-Ciett ont concentré leur travail sur le contenu du texte dans l'espoir être entendus par le Parlement européen et le conseil. Le 10 juin 2008, le Conseil est parvenu à un accord à une majorité qualifiée sur la proposition. Après son approbation par le Parlement européen le 22 octobre 2008, la directive a été adoptée officiellement par le Conseil le 19 novembre 2008. Elle entrera en vigueur dans trois ans. La Commission et les partenaires sociaux, à la fois au niveau intersectoriel et sectoriel, ont apporté leur soutien à l'accord.

Source : Réponse des syndicats belges au sondage

Le lien entre le dialogue social sectoriel et intersectoriel est également un sujet important qui a été évoqué lors de la conférence du projet à Budapest. Plusieurs partenaires sociaux nationaux ont souligné qu'il était nécessaire de préciser davantage la nature et les rôles différents des deux types de dialogue social. Selon la majorité des participants et intervenants, le dialogue social intersectoriel au niveau européen en général devrait être de compléter les développements au plan sectoriel. De nombreux participants ont par ailleurs fait observer que les synergies potentielles et le renforcement et le soutien mutuels n'ont pas encore été pleinement exploités. Dans ce contexte, et compte tenu du développement très dynamique du dialogue social sectoriel européen, il apparaît également nécessaire de mieux suivre l'évolution au niveau sectoriel et d'organiser un échange d'expériences et d'informations.

Deux autres suggestions sur la façon d'améliorer les performances et résultats du dialogue social ont été formulées par les partenaires sociaux nationaux dans le cadre des entretiens réalisés au cours de l'enquête ainsi que lors de la conférence de Budapest : d'abord, la nécessité d'augmenter et d'améliorer la « visibilité » du dialogue social, de mieux conjointiquer les résultats et de renforcer également la transparence des processus :

Ils ne connaissent les conclusions et décisions du dialogue social européen que par les médias ; avant leur accession à l'UE, ils disposaient de beaucoup plus d'informations ; aujourd'hui qu'ils sont membres, ils ne sont plus informés, ils sont censés savoir mais il n'y a pas beaucoup de dialogue entre les structures sociales, pas beaucoup d'informations dans les médias et les effets ou résultats du Dialogue social européen ne sont pas perçus au niveau national en Bulgarie. (BG: NCSC/UEAPME)

Apparemment, ces initiatives n'ont pas été très bien présentées au public. Elles ne sont pas connues et, par conséquent, n'ont pas influencé concrètement le travail de l'EVEA au niveau national. (EE:EVEA/UEAPME)

Le dialogue social européen doit être plus visible. En Bulgarie, le dialogue social n'est pas bien connu. Seule une organisation patronale sur 6 est membre de BUSINESSEUROPE. Les avantages du dialogue social doivent être respectés davantage par les autorités. (BG:CITUB)

La faculté de donner une plus grande visibilité devrait être améliorée, tant sur le plan des résultats du dialogue social européen que de sa visibilité vis-à-vis : des institutions européennes, des assemblées nationales de dialogue social, des autorités au niveau national ; les capacités à conclure des accords de suivi pourraient être renforcées. (ES:CEOE)

Le dialogue social devrait être plus populaire dans les médias : qu'est-ce que le partenariat social et comment les partenaires sociaux coopèrent-ils avec la société civile. (LV:LBAS)

Un défi majeur consiste à sensibiliser et faire reconnaître le dialogue social européen. (TR: TISK)

Ensuite, les partenaires ainsi que les participants à la conférence de Budapest ont souligné la nécessité de tenir compte beaucoup plus de la situation spécifique et des besoins des micro et petites entreprises. Il faut noter sur ce point que cela n'a pas seulement été souligné par les organisations membres nationales de l'UEAPME :

Au niveau national, en Estonie, l'EVEA est connue pour négocier la législation nationale. Elle est impliquée dans la formation de la politique économique et la négociation du droit du travail. Cependant, pour le moment, elle n'est pas impliquée dans les négociations tripartites et ne négocie pas avec les syndicats. La Confédération patronale estonienne ETTK est impliquée dans ces négociations et l'EVEA envisage de s'y engager à nouveau à l'avenir. Pour le moment, les intérêts des PME sont sous-représentés en raison des contraintes de capacité. (EE:EVEA/UEAPME)

Pour les PME (artisans) il a été très difficile de mettre les réglementations en pratique parce que le législateur a accordé six mois de congé parental payé (seuls 3 mois étaient prévus par l'accord européen). Les PME rencontrent des difficultés de paiement parce que le montant dépasse le salaire normal qu'elles payent. (LU:FDA-FEDIL)

L'impact, en particulier sur le congé parental et les contrats à durée déterminée, a par ailleurs miné la flexibilité de la main-d'œuvre pour les PME axées intensivement sur le travail et a ajouté aux charges administratives de ces entreprises. L'impact est également négatif sur la compétitivité des PME. (IE:ISME)

Les questions qui doivent être abordées davantage au niveau européen sont les suivantes : les effets de la crise économique, en particulier sur les PME et le chômage ; l'examen de la nécessité de réformes économiques et sociales ; l'aide aux PME pour renforcer leur productivité, leur compétitivité et leur pérennité (CY:OEB)

Un autre défi pourrait résider dans une plus grande visibilité des PME dans le dialogue social (EE:EVEA)

Faire face à la crise économique, créer de l'emploi, impliquer davantage le gouvernement dans le processus d'aide, réduire la bureaucratie, donner davantage d'informations aux microsociétés, travailler au renouvellement technique, à la politique des crédits. Le Dialogue social européen devrait prendre conscience du manque de représentation des microentreprises. (HU:IPOSZ)

Le dialogue social doit être ouvert aux PME. (HU:STRATOSZ)

Il faut insister davantage sur les préoccupations et questions spécifiques qui affectent les PME et limiter l'influence des grandes entreprises et syndicats. (IE:ISME)

La spécificité du dialogue social vis-à-vis des petites entreprises est illustrée par une activité conjointe des partenaires sociaux français sur le développement d'un cadre de dialogue social dans le secteur de l'artisanat français comme le souligne l'exemple suivant de l'UPA, fédération patronale française membre de l'UEAPME :

- **Développement de formes adéquates de dialogue social dans le secteur français des PME**

En réalité, l'UPA et les 5 organisations syndicales représentatives ont signé le 12 décembre 2001 un accord sur le développement d'un dialogue social dans l'artisanat. Le dialogue social est un élément essentiel si l'on veut réellement ajouter de la souplesse aux relations de travail. Il suppose néanmoins, afin d'être efficace, l'introduction de systèmes de relations sociales qui tiennent compte de la diversité des types de sociétés et des réalités respectives de chaque secteur professionnel. Aussi, considérant que le responsable d'une PME est le mieux placé pour s'exprimer sur la faisabilité d'instruments contractuels et/ou d'instruments réglementaires mais également qu'un collaborateur d'une PME est le mieux placé pour s'exprimer sur ses besoins au sein de la société, l'accord de 2001 prévoit des lieux et niveaux d'échanges adaptés aux entreprises artisanales en introduisant des commissions territoriales paritaires, composées de représentants

des organisations signataires de l'accord afin de leur permettre de réfléchir et de trouver des réponses ensemble aux attentes légitimes des sociétés artisanales et de leurs collaborateurs, notamment en termes de flexibilité.

- *Source : Réponse de l'UPA au sondage*

5. CONCLUSIONS GÉNÉRALES

Les conclusions générales et les points-clés ci-après ressortent des réponses à l'enquête que nous avons reçues de plus de 80 représentants de partenaires sociaux nationaux de l'UE-27 et de Turquie et de Croatie, pays candidats, ainsi que des allocutions et des débats de la conférence de Budapest qui s'est tenue au début du mois de mai 2011 :

Première constatation, peut-être la plus importante : les partenaires sociaux de toute l'Europe, aussi bien les syndicats que les employeurs et les représentants des secteurs public et privé, y compris le secteur des petites entreprises, soulignent la réelle valeur ajoutée du dialogue social intersectoriel.

Selon les partenaires sociaux nationaux, le fait que le dialogue social ait conduit à la participation des partenaires sociaux à l'élaboration des politiques européennes et qu'elle ait eu des répercussions positives et généré de la valeur ajoutée pour les partenaires sociaux nationaux constitue une grande réussite. Les partenaires sociaux sont consultés sur les politiques non seulement sociales, mais aussi macroéconomiques, ce qui étend leur influence au-delà des politiques présentant un intérêt direct pour eux, même si insuffisamment selon certains.

Notre enquête montre néanmoins que, partout en Europe, les partenaires sociaux s'inquiètent de l'évolution récente des politiques européennes et nationales, qui affaiblit le rôle essentiel du dialogue social dans l'élaboration des politiques et la prise de décisions.

S'agissant de la mise en œuvre des résultats concrets du dialogue social aux niveaux européen et national dans les meilleures conditions possibles, un certain cadre apparaît nécessaire. Selon les réponses à notre enquête et les commentaires formulés lors de la conférence, bien qu'il n'existe pas un moyen unique d'en assurer le succès, les mises en œuvre s'avèrent plus efficaces lorsque les partenaires sociaux nationaux ont adopté des positions et des initiatives conjointes et que celles-ci cadrent avec les programmes gouvernementaux. Là où ce n'est pas le cas, il est beaucoup plus difficile d'obtenir des résultats, comme le montrent les exemples nationaux suivants :

La portée et le contenu d'un cadre de grande qualité dépend de la situation économique et politique. Ces dernières années, les possibilités de parvenir à des accords-cadres par le dialogue social intersectoriel se sont restreintes. (NL : FNV)

Pour en citer quelques-uns, ceux qui portent sur le harcèlement et le congé parental ont eu le plus d'impact. Mais cela est uniquement dû au fait que le gouvernement et les syndicats se rejoignent sur ces questions. En dépit de l'importance d'autres thèmes, tels que l'emploi et les contrats, le dialogue social a abouti à des résultats très variables entre 1997 et 2010. Des accords importants ont eu lieu, mais aussi de rudes conflits. Les réformes n'ont pas réduit la précarité ni l'instabilité de l'emploi qui caractérisent le marché du travail espagnol. (ES : CCOO)

Il convient de définir le rôle de l'État/du gouvernement dans le modèle européen de flexicurité. En Slovaquie, la flexicurité revêt une grande importance, mais il est très difficile d'intégrer la dimension de sécurité. L'État joue un rôle essentiel ; il a compris qu'il n'appartient pas aux employeurs et travailleurs de régler le problème. Face à la gravité de la situation économique, l'État doit intervenir pour réduire le chômage. (SK : OZS)

En ce qui concerne les résultats concrets du dialogue social européen, les partenaires sociaux nationaux soulignent et se félicitent de nombreuses réussites tangibles ayant contribué aux avancées en matière de vie sociale et professionnelle en Europe, notamment au renforcement du dialogue social national, en particulier dans les pays où les partenaires sociaux et le dialogue social ne jouent pas un rôle si important à ce jour.

Si l'impact globalement positif et l'apport de valeur ajoutée pour les évolutions nationales sont relativement incontestés, on ne saurait en dire autant des performances du dialogue social au niveau européen et de ses résultats concrets au cours des 15 dernières années.

Des similitudes et discordances frappantes apparaissent ; l'enquête révèle des différences, des nuances et des divergences d'opinion et d'appréciation qui ne correspondent pas toujours au traditionnel clivage entre les syndicats et les employeurs. Si la plupart des partenaires sociaux émettent des avis positifs sur les résultats obtenus en matière de mise en œuvre des accords-cadres autonomes, les appréciations du rôle et de l'utilité d'instruments moins contraignants (cadres d'actions, déclarations et autres textes conjoints, notamment) divergent considérablement et semblent dépendre au moins autant des diverses situations nationales et traditions de dialogue social que de l'appartenance au camp syndical ou des employeurs.

Tant les employeurs que les syndicats se déclarent préoccupés par les acquis concrets et les progrès accomplis dans certains pays et proposent divers moyens d'améliorer les performances du dialogue social à l'échelon européen. Comme les discussions menées lors de la conférence de Budapest et les expériences nationales qui y ont été mentionnées l'illustrent très clairement, les conditions préalables au dialogue social varient considérablement selon les pays européens : tandis que le dialogue social dans certains pays est fermement enraciné dans l'élaboration des politiques économique, sociale et du marché du travail, on observe dans d'autres pays un déficit grave d'acceptation, de confiance et de sérieux qui affaiblissent et entravent la possibilité d'une mise en œuvre appropriée du dialogue social au niveau européen. Dans ce contexte, les partenaires sociaux aux niveaux national et européen ont souvent souligné que le dialogue social européen n'est pas en mesure et n'a pas pour vocation de se substituer au dialogue social national et/ou à combler ses lacunes.

Concernant le lien entre le dialogue social européen et national, un certain nombre de messages importants ressortent en particulier des débats et des échanges entre les représentants des partenaires sociaux nationaux et européens lors de la conférence de Budapest les 3 et 4 mai 2011 :

- Il n'existe pas de corrélation à sens unique entre le dialogue social européen et national. Le dialogue social constitue à la fois un processus descendant et un lien ascendant quant à des aspects essentiels comme la fourniture d'un soutien, l'organisation de l'application des résultats, la définition des questions à examiner ou encore la diffusion et la transparence ;
- La tâche importante que devront assumer à l'avenir les partenaires sociaux, aux niveaux européen et national, sera de trouver le juste équilibre des processus descendants et ascendants entre le dialogue social national et européen ;
- Le dialogue social européen n'est pas en mesure de se substituer à l'exercice du dialogue social au niveau national et/ou de combler ses lacunes (ex. : structures opérationnelles, confiance, compréhension mutuelle entre les partenaires sociaux et les gouvernements). Dans ce contexte, il convient de rappeler que le dialogue social, conformément au Traité européen, joue un rôle substantiel dans le développement de l'Europe sociale et l'application des droits fondamentaux de l'Union européenne. Le projet a mis en évidence que ce principe fondamental de l'Europe sociale n'est actuellement pas respecté dans toute l'Union européenne de façon égale et suffisante ;
- À cet égard, la majorité des participants au projet et à la conférence ont souligné la nécessité de suivre et d'étudier l'évolution du dialogue social et des relations du travail au niveau national de façon plus approfondie, afin d'appréhender les tendances actuelles, de dégager des solutions de soutien mutuel et d'améliorer les connaissances comparatives existantes. Selon les partenaires sociaux nationaux, notamment dans les pays qui ont rejoint l'Union européenne plus récemment, les projets conjoints de renforcement des capacités et d'échanges menés par le passé ont été très importants pour le développement de structures opérationnelles et de cultures axées sur le dialogue et la pratique. Cependant, le projet actuel a également démontré que ce processus est loin d'être complet et que d'autres actions seront nécessaires à l'avenir afin d'éviter une situation en Europe caractérisée par une dualité du dialogue social, à savoir la pertinence et l'efficacité pour les personnes dans certains pays et un caractère purement formel et inutile dans d'autres pays.

L'enquête et les débats lors de la conférence finale ont illustré que l'appréciation de la réussite du dialogue social dépend dans une large mesure des critères choisis. Or, notre projet révèle également qu'un référentiel conjoint est loin d'être partagé : ce qui apparaît comme un grand succès et une avancée dans un pays peut être considéré comme une régression ou une lacune dans un autre. De même, ce que les organisations d'employeurs voient d'un bon œil pourrait soulever de graves préoccupations dans le camp syndical. Si les partenaires sociaux évaluent les performances du dialogue social à l'aune d'objectifs ultimes, tels que l'instauration de normes sociales harmonisées à l'échelle européenne, les résultats du dialogue social ne leur semblent pas impressionnants. En revanche, pour ceux qui tiennent compte du contexte et fondent leur appréciation sur la participation, des conceptions conjointes et la possibilité d'influer sur l'Europe sociale, les résultats sont tout à fait remarquables.

Comme indiqué au chapitre précédent, la dernière partie de notre sondage comportait une question que nous n'avons pas encore traitée : *quels meilleurs résultats possibles le dialogue social européen doit-il viser ?* Les exemples suivants d'avis exprimés dans le cadre de nos entretiens et des déclarations reçues illustrent la remarquable diversité d'intérêts et d'attentes en la matière.

Le dialogue social est un outil permettant d'instaurer et de consolider l'Europe sociale dans un cadre de solidarité et de croissance. (IT : CISL)

Il doit viser à améliorer la qualité de vie des citoyens par la création de nouvelles possibilités d'emploi, la promotion de l'inclusion sociale et par une compétitivité accrue. (MT : MEA)

La force du dialogue social réside dans sa diversité. Les partenaires sociaux déterminent les procédures appropriées à la problématique en question, mettent au point les mécanismes de suivi qui leur conviennent le mieux. Toute harmonisation – qu'il s'agisse de la durée d'un programme de travail, de la procédure de suivi ou des procédures en général – va à l'encontre de cette diversité et affaiblira le dialogue social. (DE : BDA, ZDH, VKA)

À très long terme, le dialogue social doit être un moteur de l'Europe sociale en permettant, à titre de colégislateur, l'adoption de normes sociales applicables à tous les travailleurs de l'Union européenne. Actuellement, nous en sommes loin : malgré 20 années d'existence, le dialogue social cherche encore sa voie dans une Europe sociale en quête de sa propre identité. Mais le dialogue se trouve directement confronté aux conséquences de l'élargissement, à la crise et au virage à droite de l'UE. Le contexte a changé et une vingtaine d'années constitue une durée relativement courte en comparaison de l'histoire de certains syndicats européens. Aussi, pour obtenir de meilleurs résultats, le dialogue social européen doit-il devenir une priorité pour les partenaires sociaux européens et nationaux, sans oublier le rôle de soutien actif que devrait jouer la Commission européenne à cet égard. (BE : syndicats)

Dans l'idéal, une solution qui améliore la situation de chaque salarié et les conditions de travail est le meilleur résultat. (UK : TUC)

Analyse et recommandations concernant les vraies questions d'intérêt européen. (UK : CBI)

Cependant, les partenaires sociaux européens ne doivent pas seulement faire face à des attentes très diverses en matière de résultats idéaux à atteindre. Notre enquête révèle également un important « rapport de contrainte » entre des avis différents et parfois divergents concernant les grands défis à relever pour le dialogue social au niveau européen et les divers types d'instruments à mettre en œuvre pour obtenir les meilleurs résultats possibles :

Matières importantes du dialogue social européen : si certains partenaires sociaux font des propositions très concrètes quant aux questions et thèmes à aborder (plus amplement) par le dialogue au niveau européen, d'autres se déclarent plutôt en faveur d'un processus volontariste (et ouvert) d'identification conjointe des questions et thèmes les plus susceptibles de donner lieu à des résultats concrets.

Instruments contraignants ou non : certains partenaires sociaux présentent l'application d'instruments moins contraignants comme les études conjointes, les analyses ou les déclarations conjointes, tandis que d'autres, estimant qu'ils affaiblissent le dialogue social, préconisent de concentrer les efforts sur des résultats aussi concrets que possible et ayant une réelle incidence sur les conditions sociales. C'est une question généralement complexe et il n'existe aucun lien de cause à effet direct.

Dans les pays dotés de structures de dialogue social comparativement peu développées, s'il arrive que les partenaires sociaux revendiquent un renforcement du rôle législatif du dialogue social, il est également des exemples où les instruments non contraignants sont considérés comme porteurs d'une réelle valeur ajoutée qui contribue à l'élaboration de conceptions et de solutions conjointes. Notre enquête révèle en outre l'impossibilité de tirer des conclusions précises quant à la préférence accordée à des instruments contraignants ou non selon l'appartenance des partenaires sociaux au camp syndical ou des employeurs.

Enfin, les tenants *des principes et de la diversité* s'opposent aux partisans *des normes et de la convergence* : les syndicats s'intéressent surtout aux résultats concrets du dialogue social qui contribuent à réduire les inégalités et à améliorer les niveaux de vie et les conditions de travail en Europe, tandis que les représentants des employeurs insistent sur la nécessité de respecter la diversité et privilégient nettement la définition de principes conjoints (la flexicurité, par exemple) à l'instauration de certaines normes minimales de l'Europe sociale.

Ces tensions et frictions ne facilitent pas la tâche aux partenaires sociaux européens s'efforçant d'élaborer le programme conjoint d'un dialogue social autonome en Europe, qui concilie l'ensemble des intérêts et des attentes. Comme l'a souligné un représentant des régions danoises et d'une organisation membre du CEEP,

L'UE élargie implique également un élargissement des thèmes qui concernent les différentes parties prenantes. Il sera difficile pour le dialogue social européen de trouver le juste équilibre et de cerner les thèmes appropriés pour satisfaire les besoins de tous les partenaires sociaux de l'UE-27(+). (DK : régions danoises)

Des propositions remarquables et somme toute très constructives ont été formulées par nos partenaires et les participants à la conférence sur la façon d'améliorer le mécanisme et processus d'identification des questions d'intérêt conjoint, ainsi que les performances du dialogue social européen en général. En voici quelques exemples :

- renforcer les liens entre le dialogue social sectoriel et intersectoriel, puisqu'il convient de les considérer comme complémentaires ;
- accroître la « visibilité » du dialogue social européen et améliorer la diffusion des résultats concrets auprès du public aux niveaux national et européen ;
- définir une conception conjointe du rôle et de la nature spécifique des différents types d'instruments qui ont été appliqués et expérimentés au cours des 15 dernières années (dans le but aussi d'éviter les mécontentements) ;
- accroître la transparence des mécanismes, des procédures et de la prise de décisions dans le cadre du dialogue social européen au profit des organisations membres nationales ;
- renforcer les capacités et les compétences des structures et institutions européennes du dialogue social ;
- poursuivre le soutien au renforcement des capacités, à l'apprentissage mutuel et à l'échange d'expériences quant aux forces, aux faiblesses, aux possibilités et aux menaces du dialogue social ;
- tenir compte des besoins spécifiques de certaines catégories de partenaires sociaux nationaux (secteur public ou des petites et micro-entreprises, par exemple)

Les réponses positives des partenaires sociaux nationaux à ce projet et leurs suggestions constructives justifient un certain optimisme (en ces temps de crise) quant à la capacité du dialogue social européen à surmonter les difficultés et à poursuivre, voire même développer un rôle important aussi bien à l'échelle de l'Europe qu'au sein des différents pays.

ANNEXE

Liste des répondants du sondage

N°	Organisation	Pays	Affiliation
1	IV	Autriche	BUSINESSEUROPE
2	BKA-GV	Autriche	CEEP
3	VÖWG	Autriche	CEEP
4	WKÖ	Autriche	UEAPME
5	UNIZO	Belgique	UEAPME
6	FGTB	Belgique	CES
7	CSC	Belgique	CES
8	CGSLB	Belgique	CES
9	BICA	Bulgarie	CEEP
10	NCSC	Bulgarie	UEAPME
11	CITUB	Bulgarie	CES
12	HUP	Croatie	BUSINESSEUROPE
13	HOK	Croatie	UEAPME
14	SME Association of HUP	Croatie	UEAPME
15	OEB	Chypre	BUSINESSEUROPE
16	CCCI	Chypre	UEAPME
17	SEK	Chypre	CES
18	SPCR	République tchèque	BUSINESSEUROPE
19	AMSP CR	République tchèque	UEAPME
20	CMKOS	République tchèque	CES
21	DA	Danemark	BUSINESSEUROPE
22	KL Local Government	Danemark	CEEP
23	State Employers Authority	Danemark	CEEP
24	Danish Regions	Danemark	CEEP
25	ETTK	Estonie	BUSINESSEUROPE
26	EVEA	Estonie	UEAPME
27	EAKL	Estonie	CES
28	EK	Finlande	BUSINESSEUROPE
29	Local Public Employment Administration	Finlande	CEEP
30	Yrittajat	Finlande	UEAPME
31	SAK	Finlande	CES
32	AKAVA	Finlande	CES
33	Air France	France	CEEP
34	UPA	France	UEAPME
35	CFDT	France	CES
36	FO	France	CES
37	BDA	Allemagne	BUSINESSEUROPE
38	BVÖD	Allemagne	CEEP
39	Kommunaler Arbeitgeberverband	Allemagne	CEEP
40	ZDH	Allemagne	UEAPME
41	DGB	Allemagne	CES
42	GSEE	Grèce	CES

N°	Organisation	Pays	Affiliation
43	MGYOSZ	Hongrie	BUSINESSEUROPE
44	Hungarian Rail Association	Hongrie	CEEP
45	STRATOSZ	Hongrie	CEEP
46	IPOSZ	Hongrie	UEAPME
47	SZEF	Hongrie	CES
48	MOSZ	Hongrie	CES
49	ISME	Irlande	UEAPME
50	Confindustria	Italie	BUSINESSEUROPE
51	CISL	Italie	CES
52	LBAS	Lettonie	CES
53	LPK	Lituanie	BUSINESSEUROPE
54	FEDIL	Luxembourg	BUSINESSEUROPE
55	FDA	Luxembourg	UEAPME
56	CGT-L / OGB-L	Luxembourg	CES
57	LCGB	Luxembourg	CES
58	MEA	Malte	CEEP
59	GRTU	Malte	UEAPME
60	GWU	Malte	CES
61	VNO-NCW	Pays-Bas	BUSINESSEUROPE
62	Ministry of the Interior	Pays-Bas	CEEP
63	MKB	Pays-Bas	UEAPME
64	FNV	Pays-Bas	CES
65	CNV	Pays-Bas	CES
66	PKPP Lewiatan	Pologne	BUSINESSEUROPE
67	Mittal Steel Poland SA	Pologne	CEEP
68	ZRP	Pologne	UEAPME
69	NSZZ Solidarnosc	Pologne	CES
70	OPZZ	Pologne	CES
71	CIP	Portugal	BUSINESSEUROPE
72	CGTP-IN	Portugal	CES
73	UGT-P	Portugal	CES
74	OZS	Slovénie	UEAPME
75	CEOE	Espagne	BUSINESSEUROPE
76	PIMEC	Espagne	UEAPME
77	CEPYME	Espagne	UEAPME
78	CC.OO	Espagne	CES
79	TISK	Turquie	BUSINESSEUROPE
80	SALAR	Suède	CEEP
81	LO	Suède	CES
82	TCO	Suède	CES
83	CBI	Royaume-Uni	BUSINESSEUROPE
84	PPE	Royaume-Uni	CEEP
85	North East Regional Employers' Organisation	Royaume-Uni	CEEP
86	TUC	Royaume-Uni	CES

Rapports disponibles sur l'évaluation, l'avancement et la mise en œuvre publiés par les partenaires sociaux européens sur les accords-cadres autonomes et cadres d'actions

Accord UE / Texte	Rapports
Accord-cadre sur le harcèlement et la violence	- Rapport d'activités 2010 - Rapport d'activités 2009 - Rapport d'activités 2008
Accord-cadre sur le stress au travail	- Rapport d'activités 2008 - Rapport d'activités 2007 - Rapport d'activités 2006
Accord-cadre sur le télétravail	- Rapport sur la mise en œuvre 2006 - Rapports nationaux sur la mise en œuvre : Autriche, Belgique, République tchèque, Danemark, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Hongrie, Islande, Irlande, Italie, Lettonie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Slovaquie, Espagne, Suède, Royaume-Uni
Cadre d'actions sur l'égalité des genres	- Rapport d'évaluation 2009 - 3^e rapport sur la mise en œuvre 2008 - 2^e rapport sur la mise en œuvre 2007 - 1^{er} rapport sur la mise en œuvre 2006
Cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie	- Rapport d'évaluation 2006 - 3^e rapport de suivi 2005 - 2^e rapport de suivi 2004 - 1^{er} rapport de suivi 2003

Questionnaire du sondage

Informations sur la personne interrogée et l'interview

NOM	
PAYS	
ORGANISATION	
FONCTION	
AFFILIE A	☐ CES ☐ BUSINESSSEUROPE ☐ UEAPME ☐ CEEP
DATE DE L'ENTRETIEN	

A Sensibilisation au dialogue social au niveau de l'UE et son impact au niveau national

A.1 Les partenaires sociaux de l'UE ont entrepris un grand nombre d'initiatives conjointes au cours des 15 dernières années, p. ex. des accords-cadres, des cadres d'actions, des déclarations conjointes et d'autres initiatives (voir la liste en annexe).

Laquelle des initiatives conjointes des partenaires sociaux de l'UE a-t-elle eu, à votre connaissance, l'impact le plus important sur votre travail dans le contexte national ?

Veuillez en expliquer la raison.

A.2 Comment le Dialogue social européen a-t-il complété ou renforcé votre propre agenda national ? Veuillez donner un exemple concret.

B Mise en œuvre des accords-cadres et pertinence d'autres initiatives conjointes

Accords-cadres

A ce jour, les partenaires sociaux européens ont conclu plusieurs accords-cadres interprofessionnels en vertu des Articles 154 et 155 du Traité sur le Fonctionnement de l'Union européenne. Deux types différents d'accords-cadres ont été atteints : d'abord, des **accords-cadres autonomes**, par lesquels les partenaires sociaux eux-mêmes prennent la responsabilité de mettre en œuvre des mesures tant au niveau national et sectoriel qu'au niveau de l'entreprise. De tels accords sont appelés « accords autonomes ». **Quatre accords autonomes** ont été négociés à ce jour : le télétravail (2002), le stress lié au travail (2004), le harcèlement et la violence au travail (2007) et les marchés du travail inclusifs (2010). Hormis ces accords, les partenaires sociaux européens sont parvenus à des accords mis en œuvre par une Décision du Conseil/Directive de la Commission, l'accord relevant dès lors de la législation européenne. **Trois accords mis en œuvre par une Directive du Conseil ont été conclus à ce jour** : les accords sur le congé parental (1996, révisé en 2009), le travail à temps partiel (1997) et les contrats à durée déterminée (1999) (voir la liste complète en annexe)

B.1 Des accords adoptés par une Décision du Conseil ont-ils été mis en œuvre au niveau national ?

Si oui : Dans quelle mesure chacun d'entre eux a-t-il été mis en œuvre et a-t-il eu un impact sur les pratiques de travail dans votre pays.

S'il n'est pas (encore ou correctement) mis en œuvre : quels sont les raisons et obstacles rencontrés ?

B.2 *Les quatre accords-cadres autonomes ont-ils été mis en œuvre au niveau national ?*

Si oui : Dans quelle mesure chacun d'entre eux a-t-il été mis en œuvre et a-t-il eu un impact sur les pratiques de travail dans votre pays.

S'il n'est pas (encore ou correctement) mis en œuvre : quels sont les raisons et obstacles rencontrés ?

Cadre d'actions et autres initiatives conjointes

La CES, BUSINESSEUROPE-UEAMPE et le CEEP ont signé deux cadres d'actions à ce jour, définissant des directives et objectifs conjoints. Leur promotion et leur mise en œuvre doivent être confiées aux organisations membres des signataires à tous les niveaux appropriés.

Par ailleurs, il existe différents types de déclarations conjointes et d'initiatives conclues par les partenaires sociaux européens interprofessionnels telles que des déclarations conjointes, analyses, recommandations, rapports, études de cas, etc. (voir liste en annexe)

B.3 *Dans quelle mesure le cadre d'actions pour l'égalité des genres a-t-il influencé votre travail dans votre pays et comment ?***B.4** *Dans quelle mesure le cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie a-t-il influencé votre travail dans votre pays et comment ?***B.5** *En quoi votre travail au niveau national a-t-il été influencé par les initiatives conjointes de partenaires sociaux de l'UE telles que la Déclaration conjointe sur la stratégie Europe 2020, l'analyse conjointe du marché de l'emploi (2007) et d'autres ?***Projets conjoints des partenaires sociaux européens 2003 – 2009**

Depuis 2003, les partenaires sociaux européens travaillent à un projet conjoint sous l'égide de programmes de travail intégrés conjoints couvrant des questions telles que les restructurations, l'amélioration des liens entre les dialogues sociaux au niveau national, d'une part, et européen, d'autre part, la CES et le développement des capacités des employeurs pour les partenaires sociaux dans les Etats membres depuis 2004 et 2007, le fonds de traduction, la formation aux langues de la CES et les centres de ressources patronaux et syndicaux.

B.6 *A votre avis, les trois projets conjoints entrepris entre 2003 et 2009 ont-ils été couronnés de succès et quels ont été les éléments les plus influents ?***C** **Evaluation générale, attentes et défis futurs****C.1** *Quels sont, à votre avis, les principaux défis futurs pour le Dialogue social européen ?***C.2** *Dans quelle mesure pensez-vous que la nouvelle stratégie Europe 2020 affectera le Dialogue social européen ?***C.3** *Comment, selon vous, les performances générales du Dialogue social européen pourraient-elles être améliorées ?***C.4** *A votre avis, quels sont les thèmes qu'il faudrait aborder (davantage) à l'échelle européenne ?***C.5** *En fin de compte, quels sont les meilleurs résultats que le Dialogue social européen devrait tenter d'atteindre ?*