

Dialogue social européen : inventaire avant liquidation ou transformation ?

Christophe Degryse et Stefan Clauwaert

Introduction

Il y a vingt ans, en 1991, était créé sous la présidence de la Commission européenne un groupe *ad hoc* composé de représentants à haut niveau des confédérations patronales et syndicales européennes. L'UNICE pour les employeurs (Union des Industries de la Communauté européenne, actuellement BusinessEurope), le CEEP pour les entreprises publiques (Centre européen des entreprises à participation publique), et la Confédération européenne des syndicats (CES) pour les organisations syndicales s'attelaient à une tâche qui, somme toute, peut se résumer à la question suivante : comment faire de ces organisations représentatives de véritables acteurs du processus européen dans le domaine social ?

Alors qu'en 1991, les gouvernements des États membres préparent laborieusement ce qui deviendra le traité de Maastricht (avec, en particulier, la décision de lancer l'euro), durant toute l'année, ce groupe *ad hoc* réfléchit à la meilleure manière d'associer les partenaires sociaux au processus décisionnel européen et de leur donner des responsabilités plus directes dans ce processus. « Il s'agissait en définitive, pour les partenaires sociaux communautaires, de définir le rôle qu'ils étaient prêts à jouer dans l'élaboration de la législation sociale européenne » (Degimbe, 1999 : 224).

Après une année presque entière de négociation, l'UNICE, le CEEP et la CES parviennent à un accord, le 31 octobre 1991, c'est-à-dire quelques semaines avant le Conseil européen de Maastricht qui allait accoucher du traité éponyme. Cet accord porte sur des propositions de rédaction

des articles 118.4, 118a et 118b du nouveau traité¹. Il s'agit d'instaurer un mécanisme de consultation systématique et obligatoire des partenaires sociaux sur les propositions de la Commission européenne en matière sociale, mais aussi de permettre aux partenaires sociaux de négocier directement entre eux des accords-cadres fondés sur des propositions de directive présentées par la Commission².

Cet « Accord sur la politique sociale » sera accepté par onze gouvernements sur douze³, annexé au traité de Maastricht, et ouvrira la voie à de véritables relations conventionnelles au niveau européen, tant inter-professionnel que sectoriel.

Vingt ans plus tard, quel bilan peut-on tirer de ce « dialogue social européen » ? C'est la question que se sont posée tout au long de l'année les partenaires sociaux et que nous aborderons dans la première partie de cet article. Il se divise en effet en deux parties : la première est consacrée à l'évolution du Dialogue social européen sur le long terme. La seconde aborde les événements principaux de l'année 2011 dans le domaine.

Deux processus parallèles d'évaluation ont été lancés : d'une part, un processus « unilatéral » de la Confédération européenne des syndicats, *via* une enquête auprès de ses affiliés dans toute l'Europe, réalisée par l'Observatoire social européen (OSE, 2011). D'autre part, une évaluation « conjointe » menée par l'ensemble des acteurs de ce dialogue social (aujourd'hui BusinessEurope, CEEP, UEAPME – Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises – et CES) (Voss *et al.*, 2011). Les résultats de ces deux processus se rejoignent sur une série de points mais, comme on le lira dans les lignes qui suivent, le bilan syndical est, sur une série d'autres points parfois majeurs, plus critique que l'évaluation conjointe.

1. Articles 154 et 155 de l'actuel traité sur le fonctionnement de l'UE (TFUE).

2. « Le dialogue entre partenaires sociaux au niveau de l'Union peut conduire, si ces derniers le souhaitent, à des relations conventionnelles, y compris des accords. La mise en oeuvre des accords conclus au niveau de l'Union intervient soit selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux États membres, soit, par une décision du Conseil sur proposition de la Commission (...) » (Article 155.1 et 155.2 du TFUE).

3. Le gouvernement conservateur britannique refuse alors d'associer le Royaume-Uni à cet accord social. Suite au changement de pouvoir survenu à Londres en mai 1997 (victoire du *Labour*), le Royaume-Uni décide d'adhérer à l'accord social, qui sera dès lors intégré dans le chapitre social du nouveau traité d'Amsterdam, en 1997.

Pour clore cette première partie, nous soulignerons les paradoxes de ces vingt ans du dialogue social (européen) : lancé en 1991 pour accompagner une union économique et monétaire émergente, il est remis en cause vingt ans plus tard, en pleine crise de l'euro. Or, la Commission européenne semblant faire la grève du droit social et les États membres ne croyant plus aux méthodes ouvertes de coordination, le dernier moteur de l'« Europe sociale » est aujourd'hui le dialogue social (Degryse, 2007). Tombera-t-il à son tour en panne ?

Dans la seconde partie de cet article, nous nous attacherons plus particulièrement aux réalisations de ce dialogue social en 2011. Comme on le lira, il s'agit d'une année de faible activité. Outre quelques rapports de mise en œuvre (dont le rapport conjoint final des partenaires sociaux européens sur la mise en œuvre de l'accord autonome de 2007 sur le harcèlement et la violence au travail et le premier tableau annuel de transposition de l'accord autonome de 2010 sur les marchés de travail inclusifs) et les conférences conjointes sur la flexicurité et le changement climatique, l'année aura été essentiellement consacrée à la préparation plutôt laborieuse du programme de travail du dialogue social européen pour 2012-2014, ainsi qu'à la préparation de négociations très sensibles sur la révision de la directive « temps de travail ».

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette faiblesse de l'activité : la fin du programme de travail 2009-2010 (Clauwaert, 2010), la période d'évaluation du dialogue social — comme on vient de le voir —, mais aussi la crise économique, la crise de l'euro, les grandes transformations dans l'organisation de la nouvelle « gouvernance économique » européenne. Et plus prosaïquement : l'atmosphère politique très peu favorable au développement de la négociation collective, tant au niveau européen qu'au niveau des États membres. Le nombre impressionnant de conflits sociaux, grèves et mobilisations auxquels on a assisté dans la quasi-totalité des États membres en 2011 en atteste largement.

Cette seconde partie nous montrera que si l'année 2011 a fonctionné au ralenti, l'année 2012 sera en revanche une année test. En particulier, l'issue de deux négociations importantes — directive « temps de travail » et programme de travail 2012-2014 du dialogue social européen — permettra de répondre à la question posée dans le titre de cette contribution : inventaire avant liquidation ou avant transformation ?

1. Évaluation des 20 ans du dialogue social européen

Depuis l'Accord social intégré dans le traité de Maastricht en 1991, les partenaires sociaux CES, BusinessEurope, CEEP et UEAPME se sont employés à mettre en œuvre les dispositions de cet accord, et ont entamé des négociations sur différentes thématiques. Ces négociations ont, pour la plupart, abouti à des résultats concrets (voir tableau 1) mais aussi à quelques échecs ou impasses.

Tableau 1 Engagements réciproques des partenaires sociaux interprofessionnels européens fondés sur l'Accord social de Maastricht (1991-2011)

Année	Thème	Résultat	Mise en œuvre
1995	Congé parental	Accord-cadre	Directive 96/34/CE, 97/75/CE (UK), 2010/18/CE (rév.)
1997	Travail à temps partiel	Accord-cadre	Directive 97/81/CE, 98/23/CE (UK)
1998	Information-consultation des travailleurs	Refus de l'UNICE	–
1999	Travail à durée déterminée	Accord-cadre	Directive 99/70/CE
2001	Travail intérimaire	Rupture des négociations (CES)	–
2002	Télétravail	Accord-cadre	Autonome (partenaires sociaux nationaux)
2002	Développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie	Cadre d'action	Rapports de suivi
2003	Protection des données des travailleurs	Refus UNICE	–
2004	Stress sur le lieu de travail	Accord-cadre	Autonome (partenaires sociaux nationaux)
2005	Égalité hommes-femmes	Cadre d'action	Rapports de suivi
2007	Harcèlement et violence au travail	Accord-cadre	Autonome (partenaires sociaux nationaux)
2010	Marchés du travail inclusifs	Accord-cadre	Autonome (partenaires sociaux nationaux)

Sources propres

Il est remarquable qu'en vingt ans, les textes adoptés aient progressivement changé de nature, passant d'accords-cadres transformés en directives (en 1995, 1997 et 1999) à des accords-cadres dits « autonomes », pour lesquels le degré de mise en œuvre au niveau national est extrêmement varié d'un pays à l'autre, en passant par des « cadres d'action » non juridiquement contraignants.

Dès 2010, et en partie suite à la signature de l'accord-cadre sur les marchés du travail inclusifs — un accord dont le contenu et la forme furent largement contestés dans les rangs syndicaux —, la Confédération européenne des syndicats (CES) décide de faire dresser un bilan global du dialogue social interprofessionnel européen auprès de ses propres affiliés.

Les objectifs de l'étude sont triples : il s'agit tout d'abord de dresser un bilan tant quantitatif que qualitatif de vingt ans du dialogue social européen (1991-2011) ; ensuite de mener une enquête auprès des membres de la CES *via* des questionnaires et interviews principalement centrés sur l'évaluation des résultats du dialogue social interprofessionnel européen ; enfin de dégager des pistes d'amélioration possible et de dresser quelques éléments de perspective.

Cette étude a été menée à partir de juillet 2010, et présentée aux affiliés de la CES lors d'une conférence qui s'est tenue les 25 janvier 2011 à Bruxelles. Elle reflète donc le point de vue majoritaire des organisations affiliées à la CES.

Comme indiqué dans l'introduction, une autre étude européenne a été réalisée à l'occasion des vingt ans du dialogue social européen et présentée en mai 2011 à Budapest. Cette étude, coordonnée par un expert (Voss *et al.*, 2011) se différencie de l'étude de l'OSE en ce qu'il s'agit d'une étude conjointe CES, BusinessEurope, CEEP et UEAPME. Celle-ci s'attache également aux liens entre dialogue social européen et national, là où l'étude de l'OSE n'aborde le niveau national que pour vérifier le degré de mise en œuvre des réalisations du dialogue social européen. Dans les lignes qui suivent, nous nous attacherons d'abord aux résultats de l'enquête par l'OSE, et ensuite à ceux de l'enquête conjointe pour tenter d'en analyser les convergences et les divergences.

1.1 L'enquête de l'Observatoire social européen

Un questionnaire électronique a été envoyé le 27 septembre 2010 à l'ensemble des organisations nationales affiliées à la Confédération européenne des syndicats (82 organisations syndicales dans 36 pays européens) ainsi qu'à ses 12 fédérations sectorielles. Le taux de réponse fut de 47,8 %⁴, dont une grande majorité de confédérations syndicales nationales, mais aussi des fédérations sectorielles européennes et nationales. Les principaux enseignements de cette enquête peuvent être présentés en trois grands axes : a) attentes des affiliés par rapport au dialogue social européen (DSE), b) évaluation des résultats actuels du DSE, et c) leviers possibles d'amélioration.

a) Quels doivent être les principaux objectifs du dialogue social au niveau européen ? Selon les résultats de l'enquête, le but principal du DSE doit être de parvenir à influencer les politiques européennes pour y intégrer les priorités syndicales. Cet objectif doit être poursuivi en s'impliquant dans les processus européens dans une perspective de défense du monde du travail. Il s'agit essentiellement d'améliorer les conditions de travail des travailleurs et de lutter contre les risques de concurrence (*dumping*) sociale entre États membres. Pour atteindre ces objectifs, les affiliés considèrent qu'il est prioritaire de faire entendre la voix du mouvement syndical dans les lieux institutionnels européens importants, et de développer une stratégie de négociations avec les organisations d'employeurs sur les questions sociales. Lorsque cela s'avère nécessaire, cette stratégie doit pouvoir être soutenue par des mouvements de mobilisation et de confrontation. En termes de résultats, le DSE doit viser une politique sociale européenne qui reflète la vision syndicale, ainsi que l'élaboration de normes sociales *via* un système européen de relations collectives.

b) Après vingt ans, quelle évaluation peut-elle être dressée du DSE, de ses instruments et de ses contenus ? Selon les résultats de l'enquête, cette évaluation est très mitigée. De manière générale, la qualité des instruments actuellement à la disposition du dialogue social européen – accords-cadres, accords autonomes, cadres d'action, outils, guides – est

4. Pour plus de détails méthodologiques, voir le rapport disponible sur : http://www.etuc.org/IMG/pdf/Dialogue_social_2010_Rapport_OSE_CES_EN.pdf.

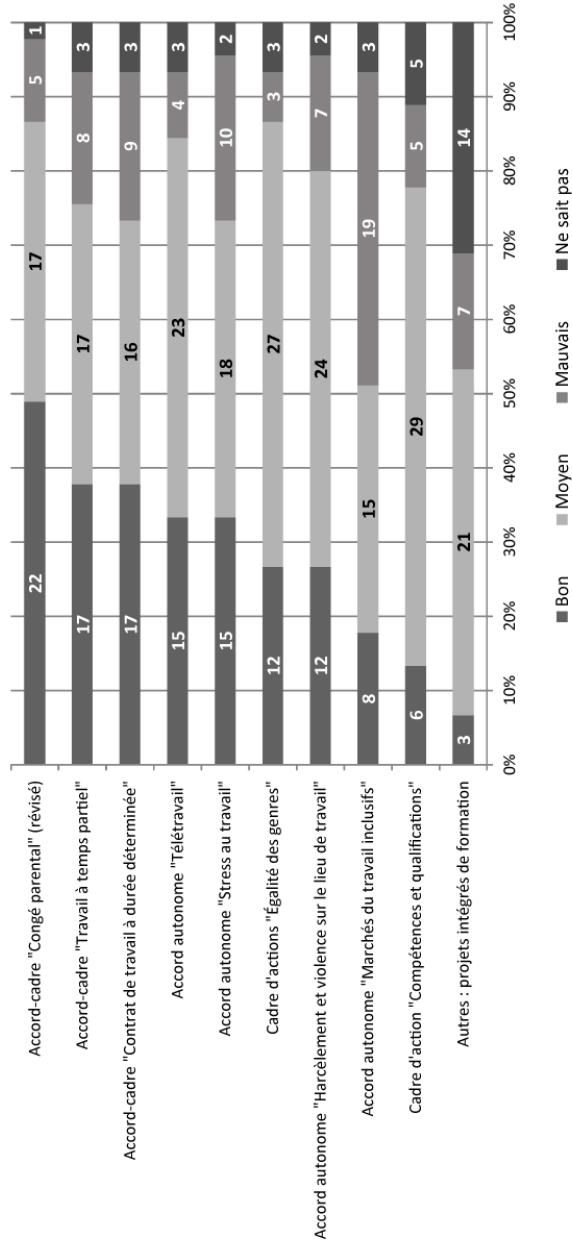
jugée, au mieux, « moyenne ». Les accords-cadres, transformés en directives ou autonomes, sont les instruments qui obtiennent les meilleures préférences, même s'ils ne sont considérés comme ayant de bons contenus que par moins d'un répondant sur deux. Viennent ensuite, loin derrière, les outils et guides de bonnes pratiques, les positions communes, et les recommandations ou codes de bonne conduite. En ce qui concerne l'évaluation de la mise en œuvre de ces différents instruments, l'enquête met au jour une importante insatisfaction des affiliés. Plus de 80 % d'entre eux estiment en effet que cette mise en œuvre des instruments du DSE — quels qu'ils soient — est « partielle » ou « insuffisante ».

Afin d'affiner l'analyse, le questionnaire demandait aux répondants de classer par ordre d'importance, en fonction de la qualité du contenu selon l'évaluation qu'en fait chaque répondant, les textes conjoints adoptés depuis 1995 (Figure 1). Du classement général qui en résulte, il ressort que les « meilleurs » textes sont les plus anciens (congé parental, 1995 ; temps partiel, 1997 ; contrats temporaires, 1999 ; etc.). Et que la qualité du contenu décroît de manière presque exactement chronologique depuis lors.

En outre, aucun texte conjoint n'emporte une majorité d'opinions tout à fait favorables. Enfin, et de manière surprenante, une même insatisfaction est exprimée par rapport au degré de mise en œuvre de ces mêmes textes. On s'étonnera en particulier que même si le groupe des trois accords-cadres transformés en directives est celui qui est considéré comme étant le mieux mis en œuvre, il n'en demeure pas moins qu'une majorité de répondants estime qu'ils ne sont pas totalement mis en œuvre (alors qu'il s'agit d'accords transformés en directives, et donc censés s'appliquer totalement à tous). Autre élément remarquable : c'est à cette question sur la mise en œuvre qu'il y a le plus de réponses « Ne sait pas », ce qui peut être interprété comme une indication d'un certain manque de contrôle de la mise en œuvre nationale des instruments du dialogue social européen.

Cet élément-clé de l'étude (qualité du contenu en déclin et mise en œuvre imparfaite des textes conjoints) peut trouver son origine dans une série de facteurs, qui n'ont pas été spécifiquement interrogés dans le questionnaire.

Graphique 1 'En ce qui concerne le DSE interprofessionnel, quelle est votre évaluation du contenu des réalisations suivantes ?'

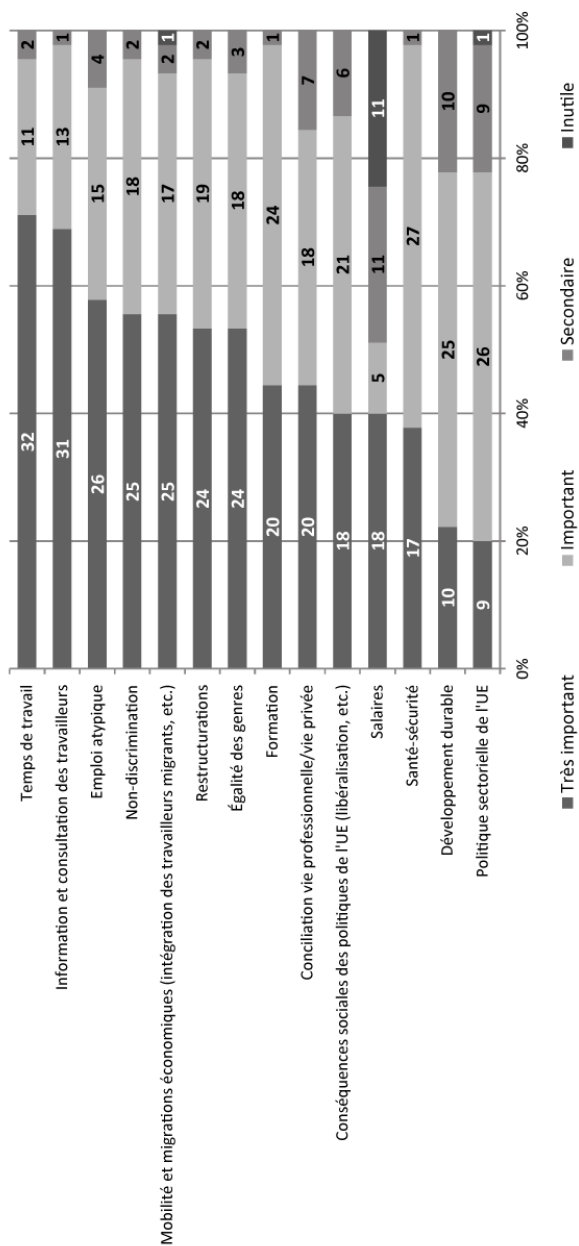


Toutefois, en commentaires libres, certains répondants apportent des éléments d'explication. Parmi ces derniers, sont cités des gouvernements peu intéressés par le dialogue social au niveau national, des organisations nationales d'employeurs réticentes à mettre en œuvre un texte négocié au niveau européen, une connaissance insuffisante (voire une ignorance) des textes européens par les organisations de base. Autant de facteurs qui échappent en particulier aux partenaires sociaux européens.

c) Enfin, en ce qui concerne la dynamique générale du DSE, l'étude met au jour un attachement quasi unanime des organisations syndicales au principe même d'un dialogue social au niveau européen : près de 90 % des répondants estiment que ce DSE apporte des améliorations aux travailleurs. C'est donc bien au niveau européen qu'il faut agir, même si le partenaire patronal est perçu comme le principal obstacle de ce dialogue social. En ce qui concerne le rôle de la CES, les répondants considèrent que si celle-ci a du mal à imposer son propre agenda, elle n'en accorde pas moins la priorité au dialogue social. Enfin, en ce qui concerne la Commission européenne, plus d'un répondant sur cinq estime qu'elle ne joue pas suffisamment son rôle dans le développement du DSE.

Une liste de thèmes à traiter dans le DSE a ensuite été soumise aux confédérations syndicales en leur demandant de classer ces thèmes par ordre de priorité. Il en ressort que le temps de travail, et l'information-consultation des travailleurs sont les deux premiers sujets à traiter au niveau européen. Viennent ensuite les sujets suivants : travail atypique, non-discrimination, intégration des travailleurs migrants, conséquences sociales des restructurations, égalité hommes-femmes et formation. Une troisième catégorie est celle de la conciliation vie professionnelle et vie privée, les conséquences sociales des politiques communautaires, les salaires et la santé-sécurité. Ferment le peloton, de manière surprenante, la question du développement durable et les politiques sectorielles de l'UE.

Graphique 2 'Quels sont selon vous les sujets les plus importants à traiter dans le DSE ?'



Comment améliorer le dialogue social européen ?

Il ressort des réponses au questionnaire que les éléments qui dynamisent le DSE sont essentiellement le soutien politique (du Parlement européen, des gouvernements des États membres, etc.), l'« ombre de la loi »⁵, les mobilisations sociales, mais aussi la qualité des négociateurs, l'unité et la cohérence des stratégies syndicales nationales et européennes. Viennent ensuite, mais de manière moins marquée : l'attitude plus ou moins positive du monde patronal, l'indépendance politique par rapport aux institutions européennes (par exemple *via* l'adoption d'un agenda autonome de négociation), la création d'un climat de confiance, et l'approche proactive de la Commission.

L'amélioration du dialogue social européen passerait d'abord par le renforcement d'une vision politique commune entre organisations syndicales nationales, mais aussi par le renforcement du rôle de la Commission et un appui plus marqué du Parlement européen. On notera que si les leviers d'amélioration liés à une stratégie tournée davantage vers la mobilisation ou la confrontation sociale (« lignes rouges », ruptures de négociation, mobilisation, grèves) sont bien présents, ils n'apparaissent pas parmi les leviers prioritaires.

Globalement, il ressort de cette étude qu'en dépit d'une insatisfaction croissante quant à la qualité des instruments du dialogue social et de leur mise en œuvre, l'écrasante majorité des affiliés de la CES continue de croire dans la pertinence de ce dialogue social au niveau européen, et dans ce qu'il peut apporter de concret à l'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs européens. Le DSE est donc perçu comme un processus important, qu'il faut maintenir et renforcer. Cette majorité estime dès lors prioritaire d'apporter des éléments d'amélioration au dialogue social interprofessionnel, mais aussi à d'autres instances de concertation telles que les lieux de coordination des négociations collectives, le dialogue social sectoriel européen, le dialogue social national et les comités d'entreprise européens.

5. C'est-à-dire la menace d'une législation en bonne et due forme en cas d'échec des négociations entre partenaires sociaux.

1.2 L'étude conjointe BusinessEurope, CEEP, UEAPME, CES⁶

L'étude coordonnée par Eckhard Voss (Voss *et al.*, 2011) est une étude conjointe CES, BusinessEurope, CEEP et UEAPME. Les résultats reflètent donc le point de compromis, ou de consensus, entre les différentes évaluations des partenaires sociaux à l'égard du DSE (là où l'étude de l'OSE ne reflète que le point de vue syndical). Par ailleurs, cette étude accorde davantage de place à la dynamique du dialogue social au niveau national, ce qui rend la lecture parallèle de ces deux rapports particulièrement instructive.

Le rapport se fonde sur des interviews téléphoniques menées durant le premier trimestre 2011 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. Sur un total de 169 organisations affiliées, 86 ont participé à l'enquête (taux de participation d'environ 51 %). Les conclusions générales de cette enquête peuvent être résumées comme suit.

L'ensemble des acteurs du DSE (syndicats, employeurs privés, employeurs publics, PME) considère que le dialogue social interprofessionnel permet d'intervenir dans l'élaboration des politiques européennes (notamment *via* les consultations) et d'apporter de la valeur ajoutée aux partenaires sociaux nationaux, ce qui « constitue une grande réussite ».

Parmi les résultats concrets du DSE, sont mentionnées les avancées en matière de vie sociale et professionnelle en Europe, et en particulier le renforcement du dialogue social national dans les pays où les partenaires sociaux ne jouent actuellement pas un rôle important. Mais *a contrario*, la mise en œuvre des textes conjoints issus du niveau européen s'avère meilleure lorsque les partenaires sociaux nationaux ont déjà adopté des initiatives conjointes dans ce domaine. Les résultats sont beaucoup plus maigres lorsque ce n'est pas le cas.

En ce qui concerne l'évaluation des résultats concrets du DSE, d'importantes divergences d'appréciation apparaissent. La question porte princi-

6. L'étude ainsi que d'autres documents présentés lors de la conférence de Budapest sont disponibles sur : <http://resourcecentre.etuc.org/EU-SD-Joint-Project-88.html>

palement sur le caractère plus ou moins contraignant des textes adoptés conjointement par les partenaires sociaux. Ces derniers s'accordent à juger positivement la mise en œuvre des accords-cadres autonomes (ce qui n'était pas vraiment le cas dans le rapport de l'OSE). Toutefois, les avis divergent lorsqu'il est question des instruments moins contraignants tels que les cadres d'actions. Selon les auteurs du rapport, ces divergences résulteraient davantage des différences de situations nationales que du clivage travailleurs/employeurs. Dans cette perspective, le problème serait moins un problème de conflit entre partenaires sociaux qu'une inquiétude commune et partagée concernant les progrès concrets accomplis dans certains pays de l'UE.

En ce sens, les auteurs du rapport soulignent l'importance de la situation du dialogue social national pour la bonne mise en œuvre du DSE. « 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 » (Voss *et al.*, 2011 : 47). Il résulte de ce constat que le DSE ne peut ni ne doit avoir pour vocation de combler les lacunes du dialogue social national. Ce qui pose tout de même la question du rôle du DSE tel que défini dans le traité sur le fonctionnement de l'UE. Il s'agit de trouver le juste équilibre et la bonne articulation entre les deux processus, européen et nationaux, et cela afin d'éviter une sorte de « dualisation » du dialogue social, dans laquelle certains pays s'en serviraient de manière pertinente et efficace, tandis que d'autres n'en feraient qu'un processus purement formel et inutile.

L'étude montre encore que l'évaluation de la qualité du dialogue social dépend dans une large mesure des critères choisis. « 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 » (Voss *et al.*, 2011 : 47-48).

Ces différences dans les critères d'évaluation expliqueraient également que certains acteurs du dialogue social portent leur préférence sur la négociation d'instruments conjoints peu contraignants (études conjointes, positions communes, etc.) là où d'autres estiment essentiel de cibler le DSE sur des résultats concrets entraînant une réelle amélioration des conditions de vie et de travail. Mais, toujours selon les auteurs, l'enquête révèle 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.

Pourtant, « 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 » (Voss, 2011 : 48).

Pour clore cette rapide synthèse de l'étude conjointe, signalons encore les principales propositions d'amélioration du dialogue social européen suggérées par les partenaires sociaux européens, propositions qui rejoignent en partie celles mises au jour dans l'étude de l'OSE :

- meilleure articulation entre dialogue social au niveau interprofessionnel et sectoriel ;
- amélioration de la diffusion des résultats aux niveaux national et européen ;
- définition d'une approche conjointe du rôle et de la nature des différents types d'instruments expérimentés au cours des quinze dernières années ;
- amélioration de la transparence des mécanismes, procédures et prise de décisions dans le cadre du dialogue social européen au profit des organisations membres nationales ;

- renforcement des capacités des structures et institutions européennes du dialogue social ; renforcement de l'apprentissage mutuel et des échanges d'expériences ;
- prise en compte des besoins spécifiques de certaines catégories de partenaires sociaux nationaux (secteur public, PME, etc.).

De manière générale, on ne s'étonnera guère de constater que l'évaluation syndicale unilatérale est plus critique que l'évaluation conjointe, laquelle résulte de la recherche d'un rapprochement des points de vue. Quoi qu'il en soit, le point de vue partagé par tous les acteurs est qu'au-delà de ses forces et faiblesses, le DSE doit être poursuivi et amélioré.

Dans la seconde partie qui suit, nous examinons comment, concrètement, les partenaires sociaux ont tenté de poursuivre (et d'améliorer ?) ce dialogue social européen durant l'année 2011.

2. Activités du dialogue social européen en 2011

Si les deux études d'auto-évaluation et d'auto-analyse du DSE ont constitué le domaine de travail principal des partenaires sociaux européens au cours de l'année 2011, des actions de fond furent également entreprises au cours de cette année. Plutôt minces, elles ont surtout consisté en rapports conjoints sur la mise en œuvre sur le harcèlement et la violence au travail (2007) et les marchés du travail inclusifs (2010), ainsi qu'en conférences, notamment dans le cadre des projets conjoints sur la flexicurité et le changement climatique. Les discussions les plus importantes menées par les partenaires sociaux européens se sont en fait situées en dehors du périmètre du programme de travail 2009-2010 puisqu'il s'est agi du lancement des consultations à propos de la révision de la directive « temps de travail » 2003/88/CE et des négociations d'un nouveau programme de travail conjoint pour la période 2012-2014. Dans la mesure où les deux processus n'ont commencé qu'à la toute fin de l'année, ils n'en étaient qu'à un stade très précoce au moment de la rédaction de cet article.

Dans les lignes qui suivent, nous commençons toutefois par décrire l'état de ces deux négociations les plus importantes, même si les moins avancées, lesquelles illustrent par certains aspects les principaux résultats

des évaluations décrites dans la première partie de cette contribution. Nous poursuivrons ensuite par l'examen des autres actions conjointes qui ont abouti en 2011.

2.1 Début des négociations sur la révision de la directive « temps de travail » (DTT)

La proposition initiale de la Commission remontait à 2004 (Commission européenne, 2004). Malgré deux lectures et un processus de conciliation, le Conseil et le Parlement ont conclu en avril 2009 qu'ils ne pouvaient trouver un accord sur la proposition. Après avoir produit des études d'impact en profondeur et des rapports de mise en œuvre⁷, la Commission a lancé en 2010 la procédure de consultation en deux étapes des partenaires sociaux européens, que prévoit l'article 154 du traité. Fut en particulier testée leur disposition à « prendre le dossier en charge et entamer des négociations à propos d'un accord-cadre à mettre en œuvre dans une directive révisant – au moins partiellement – la directive existante 2008/33/CE »⁸.

Il a cependant fallu attendre le 14 novembre 2011 pour que la CES, BusinessEurope, l'UEAPME et le CEEP annoncent à la Commission qu'ils allaient entamer ces négociations particulièrement sensibles – et ce, après de longues et fréquentes consultations internes, ainsi que des contacts formels et informels entre le banc des employeurs et des représentants de la CES, visant à évaluer les chances de succès des futures discussions. Au moment d'écrire cet article, un premier tour de négociations, limité à un bref échange de points de vue, avait eu lieu le 8 décembre. Celui-ci a confirmé le caractère difficile des négociations à venir, au vu, en particulier, de la très grande divergence de positions de départ entre la CES et BusinessEurope. Un deuxième tour est toutefois prévu pour le 10 février 2012.

7. Tous les rapports et études sont consultables sur : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=205>.

8. Les documents de consultation de la Commission sont en particulier : « Révision de la directive sur le temps de travail » (Première et seconde phase de consultation des partenaires sociaux européens) (Commission européenne, 2010a et b).

La CES s'est déclarée prête à entamer les négociations sur la base de quatre objectifs principaux :

- une révision complète de la directive « temps de travail » favorisant la santé et la sécurité des travailleurs ;
- la fin ou l'extinction progressive, dans un futur proche, de l'*opt-out* national ;
- le maintien du *statu quo* en matière de périodes de référence ;
- le respect de la jurisprudence de la Cour de justice de l'UE en matière de temps garde et de repos compensatoire (CES, 2011b).

Les revendications de BusinessEurope sont toutefois beaucoup plus succinctes : la révision de la directive doit se limiter au règlement des problèmes soulevés par les arrêts de la Cour de justice de l'UE en matière de temps de garde et de congés annuels et congés maladie. Quant à l'*opt-out* sur le plafond de 48 heures de travail hebdomadaires, il doit être maintenu, sous forme de disposition permanente de la directive (BusinessEurope, 2011a).

Les points de vue de l'UEAPME et du CEEP recourent largement la demande de BusinessEurope d'une révision superficielle de la directive, couvrant le temps de garde et les congés annuels. L'UEAPME y ajoute toutefois une revendication additionnelle de flexibilité accrue via l'extension de la période de référence (UEAPME, 2011) tandis que le CEEP exprime sa préoccupation majeure : pour chacun des sujets mentionnés ci-dessus, il s'agit de tenir dûment compte des besoins des employeurs publics (CEEP, 2011).

Il faudra dès lors attendre la suite des négociations et y revenir dans l'édition 2012 du *Bilan social*.

2.2 Négociations autour du nouveau programme de travail des partenaires sociaux 2012-2014

Comme déjà mentionné, les négociations venaient à peine de débiter au moment de la rédaction de cet article : une première réunion a eu

lieu le 16 décembre 2011, et deux suivantes étaient programmées pour les 12 et 26 janvier 2012. Elles visent, après consultations internes et adoption, à déterminer le contenu de ce qui deviendra le quatrième programme de travail des partenaires sociaux européens lors du Sommet social tripartite prévu le 1^{er} mars 2012.

Malgré des approches différentes, les premiers échanges ont laissé apparaître un consensus sur la nécessité de traiter des sujets suivants dans le nouveau programme de travail : 1) l'emploi (avec un accent particulier sur l'emploi des jeunes), 2) la poursuite des discussions sur une meilleure compréhension des instruments du dialogue social européen et de leur mise en oeuvre (suivi du rapport conjoint – voir ci-dessus), 3) la poursuite intensifiée des activités (conjointes) de renforcement des capacités, dans la mesure où la robustesse des partenaires sociaux et des structures de dialogue à l'échelon national s'avère déterminante en matière d'impact des résultats du dialogue social européen. Aucune indication claire n'a cependant encore émergé quant à la manière, les instruments et actions concrets que les différents partenaires sociaux estiment les plus adéquats pour traiter cette question.

Comme souligné dans la deuxième partie de cet article, le changement climatique et la flexicurité feront également partie des sujets discutés, même si, à ce stade, on ne sait pas encore s'ils feront partie du nouveau programme de travail et, si oui, de quelle manière ils seront abordés.

Il apparaît à nouveau clairement que la CES vise un programme de travail beaucoup plus exhaustif que le banc des employeurs. Ce dernier a en effet adopté une approche « *Less is more and more is less* », même si les deux parties se sont mises d'accord sur le principe d'un programme de travail réaliste – dont les activités envisagées pourront être menées au cours de la période de référence, et dont la qualité primera la quantité.

2.3 Rapport final conjoint sur la mise en œuvre de l'accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail

La mise en œuvre de l'accord-cadre devait être effectuée dans les trois ans de sa date de signature (avril 2010). Comme prévu dans l'accord-cadre lui-même, les membres du Comité du dialogue social décidèrent

lors de sa réunion du 23 février 2011 de mettre sur pied un groupe *ad hoc* chargé de préparer le rapport final consacré à la mise en œuvre de l'accord sur le harcèlement et la violence au travail. Ce groupe *ad hoc* s'est rencontré le 24 mai 2011. Lors de l'adoption du rapport par le Comité du dialogue social, le 27 octobre 2011, des rapports conjoints de mise en œuvre provenant de quatorze États membres de l'UE et de l'Espace économique européen avaient été réceptionnés : Allemagne, Belgique, Bulgarie, Espagne, Estonie, Grèce, Hongrie, Irlande, Lituanie, Luxembourg, Malte, Roumanie, Slovaquie et Slovénie.

Le rapport conjoint (CES *et al.*, 2011a) offre une vue d'ensemble complète de la manière dont les membres des parties signataires ont, tant au niveau européen que national, propagé, expliqué et transposé l'accord-cadre, entre 2007 et 2010.

Celui-ci a été mis en œuvre via des accords entre partenaires sociaux nationaux dans 18 pays. Cela s'est fait par des accords globaux, ainsi que des orientations conjointes, des déclarations et l'intégration d'éléments de l'accord-cadre dans des accords sociaux existants. Dans quatre pays, l'accord-cadre a été mis en œuvre via des accords sectoriels couvrant les secteurs suivants : hôpitaux, enseignement de niveau universitaire et centres de formation, transport, métal, construction et industrie chimique, pharmacie, taxi, distribution, banque, hôtellerie et restauration. Dans la mesure où l'accord s'inscrit dans un cadre légal existant plus large, sur les plans européen et national (les directives sur la non-discrimination ou la santé et la sécurité au travail, par exemple), sa mise en œuvre s'est traduite dans un certain nombre de pays (10) par une évaluation et, dans certains cas, des amendements précis de la législation existante, en fonction de l'accord-cadre. Des mesures complémentaires ont été prises dans onze pays. Elles incluent la recherche, la formation, ainsi que des campagnes de communication et l'organisation d'événements. Un panorama plus détaillé en est proposé dans les tableaux 2 et 3.

Si la mise en œuvre de l'accord-cadre démontre toute la valeur ajoutée qu'il a pu apporter aux partenaires sociaux dans le traitement de cet important sujet, elle n'a pas pour autant été chose aisée.

Tableau 2 Instruments de mise en œuvre – Accord national entre partenaires sociaux

Pays	Accord global	Orientation conjointe	Déclaration conjointe	Intégration dans un accord existant
Autriche		X	X	
Chypre			X	
République tchèque				
Danemark	X	X		X (secteur public national, régional et local)
France	X			
Irlande		X		
Italie				X
Lettonie	X			
Luxembourg	X			
Pays-Bas	X			
Norvège	X	X		
Pologne			X	
Slovénie		X		
Espagne				X
Suède	X		X	
Royaume-Uni		X		

Source : CES *et al.* (2011a).

Tableau 3 Instruments de mise en œuvre

Pays	Accord sectoriel	Accord d'entreprise	Evaluation de législation nationale	Activités complémentaires
Autriche				X
Belgique			X	
République tchèque	X	X	X	X
Danemark			X	X
Finlande			X	X
Allemagne		X		
Islande			X	
Irlande			X	X
Italie		X		
Lettonie			X	X
Pays-Bas	X		X	X
Pologne			X	
Portugal	X			X
Slovénie			X	X
Espagne	X			
Suède				X

Source : CES *et al.* (2011a).

Dans certains cas, les difficultés sont venues du contexte national de mise en œuvre, et notamment de la force ou plutôt de la faiblesse des structures et processus nationaux de dialogue social, ou encore de l'adaptation de l'accord-cadre à un environnement réglementaire comprenant déjà des cadres conventionnels ou réglementaires. D'autres cas ont vu les difficultés émerger de la nature même du sujet du harcèlement et de la violence au travail – essentiellement du fait d'un manque et d'information et de conscience du problème. Les partenaires sociaux européens estiment néanmoins que l'accord-cadre a apporté une véritable valeur ajoutée en la matière et a offert un cadre d'action pour les partenaires sociaux. Ils reconnaissent par ailleurs que la mise en œuvre de l'accord a été riche d'enseignements quant au dialogue social européen, en général. Eux et leurs membres conviennent que « des lacunes persistent en matière *de reporting* puisqu'un certain nombre de pays n'ont pas encore remis de rapport conjoint de mise en œuvre ». Ils ont d'ailleurs « l'intention de s'attaquer à cette question via un projet conjoint de centre de ressources sur le dialogue social européen » et « de faire en sorte qu'une meilleure mise en œuvre des instruments autonomes du dialogue social européen soit envisagée dans le cadre du prochain programme de travail ». Cette conclusion est évidemment d'importance, notamment au vu des deux enquêtes d'auto-évaluation évoquées dans la première partie de cet article.

2.4 Premier tableau annuel sur la mise en œuvre de l'accord-cadre sur les marchés du travail inclusifs

Les partenaires sociaux européens devront, comme le prévoyait l'accord-cadre, soumettre au Comité du dialogue social un tableau annuel résumant l'état de sa mise en œuvre. Le premier de ces tableaux a été adopté lors de la réunion du Comité du dialogue social du 15 juin 2011 (CES *et al.*, 2011b)⁹. Il ne fournit toutefois qu'un aperçu inégal, et ce pour différentes raisons. *Primo*, du fait du nombre limité de rapports conjoints reçus. Sur les 31 États concernés dans la zone UE/EEE et États candidats (soit, au moment de la conclusion de l'accord, la Turquie et la Croatie),

9. Le tableau est disponible en anglais sur : <http://resourcecentre.etic.org/Agreements-57.html>. Le texte de l'accord-cadre y est également consultable en plusieurs langues.

seuls quinze rapports ont été remis, dont neuf provenant d'anciens États membres, cinq de « nouveaux », un d'un État de l'EEE, et aucun d'un État candidat. De plus, seuls les partenaires sociaux européens interprofessionnels ont présenté une contribution sur les activités de dissémination et de mise en œuvre. Jusqu'à présent aucun rapport n'a donc été remis par les partenaires sociaux sectoriels. *Secundo*, il en ressort que dans bon nombre de pays, les partenaires sociaux n'en sont qu'au début du processus de mise en œuvre, c'est-à-dire dans la phase de traduction de l'accord-cadre dans leurs langues nationales et/ou d'action de dissémination visant à sensibiliser les « acteurs faibles » quant à l'existence et au contenu de l'accord. Et *tertio*, pour les pays qui rapportent effectivement des résultats et activités concrets liés à la mise en œuvre, il est difficile de savoir si ceux-ci sont véritablement le fruit de l'accord-cadre européen ou s'ils auraient pu être obtenus dans le cadre actuel et anticipé des politiques actives du marché du travail dans les différents pays, en particulier dans le contexte actuel de crise économique.

Il est donc encore trop tôt pour tirer de véritables conclusions quant à l'impact de cet accord-cadre autonome : il faudra attendre au moins le deuxième rapport de mise en œuvre pour bénéficier d'un aperçu plus concret. Mais, comme pour le rapport final sur l'accord-cadre en matière de harcèlement et de violence (voir ci-dessus), les partenaires sociaux interprofessionnels européens reconnaissent la nécessité urgente de remédier à cette absence de rapports ; des actions concrètes prenant la forme de séminaires de renforcement des capacités dans les différents pays sont d'ailleurs déjà prévus pour la première moitié de 2012.

2.5 Conférence conjointe sur la flexicurité

Il convient tout d'abord de rappeler que, dans le cadre de leur programme de travail conjoint 2009-2010, les partenaires sociaux européens se sont engagés à « surveiller conjointement la mise en œuvre des principes communs de la flexicurité, notamment pour évaluer le rôle et l'implication des partenaires sociaux dans le processus et d'en tirer des leçons communes » (CES *et al.*, 2009). En 2010 et 2011, la CES, BusinessEurope, l'UEAPME et le CEEP, ont ensuite entrepris une étude

conjointe visant à évaluer la mise en œuvre des principes communs de flexibilité¹⁰ et le rôle des partenaires sociaux dans le processus. Cette étude couvre 29 pays – l'ensemble des 27 États membres de l'UE et les deux États candidats que sont la Croatie et la Turquie. Les résultats de l'étude ainsi que de quatre réunions nommées « séminaires clusters » organisées entre novembre 2010 et février 2011¹¹ ont été présentés lors d'un séminaire européen à Bruxelles, le 31 mars et 1^{er} avril 2011 (CES *et al.*, 2011c)¹².

Si les discussions tant au sein des « séminaires clusters » que de la conférence de clôture témoignent de quelque chose, c'est de la persistance d'une très grande divergence sur le concept de flexibilité, ainsi que sur l'importance et l'impact qu'il pourrait et devrait revêtir dans le fonctionnement efficace des marchés nationaux de l'emploi. Ce clivage, ainsi que la difficulté de trouver une expression commune sur cette question, sont tout aussi évidents lorsque l'on compare, par exemple, les titres des communiqués de presse distincts (!) envoyés par la CES et BusinessEurope suite à la conférence de clôture. Alors que la CES évoque la « flexibilité ou comment la théorie n'est pas appliquée en pratique » (CES, 2011a), BusinessEurope estime que « la flexibilité fonctionne par beau temps et par mauvais » (BusinessEurope, 2011b). Il reste donc désormais à voir comment les partenaires sociaux européens ont l'intention de continuer à aborder la question dans leur dialogue social européen – au vu, également, du regain d'intérêt manifesté par la Commission pour le débat sur la flexibilité dans son initiative phare en faveur d'un nouvel agenda pour des « compétences nouvelles et des emplois » (Commission européenne, 2010c). La question sera en tout cas certainement amenée par les employeurs lors des négociations sur le nouveau programme de travail 2012-2014.

10. <http://resourcecentre.etuc.org/Flexibility-87.html>.

11. Chacune de ces réunions rassemble sept ou huit pays différant par la zone géographique, la taille et les systèmes de relations industrielles. Les documents y relatifs sont disponibles sur : <http://resourcecentre.etuc.org/Flexibility-87.html>.

12. Les actes de la conférence sont également disponibles sur : <http://resourcecentre.etuc.org/Flexibility-87.html>.

2.6 Une action conjointe sur le changement climatique

Le programme de travail 2009-2010 prévoyait également que les partenaires sociaux travaillent sur « le développement d'une approche conjointe des aspects sociaux et d'emploi, ainsi que des conséquences des politiques de changement climatique, et ce en vue d'en maximiser les opportunités et d'en minimiser les effets négatifs, et d'identifier d'éventuelles actions conjointes » (CES *et al.*, 2009). Les partenaires ont entrepris entre 2010 et 2011 une étude exploratoire conjointe afin de mieux comprendre l'impact des politiques d'ajustement au changement climatique sur les marchés du travail et d'évaluer le rôle que les partenaires sociaux au niveau national ont – ou pourraient avoir – à cet égard. Cette étude visait à aider les partenaires sociaux européens à : 1) évaluer l'impact des mesures d'atténuation du changement climatique et les politiques d'adaptation (par exemple la durabilité environnementale, l'efficacité énergétique, la réduction des émissions) sur les politiques du marché du travail en Europe, 2) évaluer l'impact sur les futurs besoins en matière de compétences et 3) identifier et discuter d'actions présentes ou futures et/ou de la manière dont les partenaires sociaux peuvent travailler, séparément ou conjointement, pour mieux aborder les politiques d'atténuation et d'adaptation, ainsi que leur impact en matière d'emploi et de compétences.

Suite à un premier séminaire au niveau européen, qui s'est tenu à Bruxelles le 29 juin 2010 et lors duquel les organisations nationales des partenaires sociaux de quatre pays (Belgique, Allemagne, Espagne et Royaume-Uni) ont pu présenter leurs différentes approches de la question et donner des exemples d'initiatives mises en œuvre et/ou prévues, une dernière rencontre européenne a eu lieu, à Bruxelles également, le 1^{er} et 2^e mars 2011. Les résultats finaux de l'étude exploratoire y ont été présentés et discutés par des représentants nationaux des partenaires sociaux en provenance de 27 pays de l'UE. (CES *et al.*, 2011d)¹³. Après la conférence finale, prévalait un consensus pour continuer à travailler sur cette question importante dans le cadre du dialogue social européen : on ignore cependant encore comment et avec quelle approche plus ciblée. Le changement climatique constituera donc un sujet supplémentaire lors des négociations sur le nouveau programme de travail pour 2012-2014.

13. Tous les documents relatifs aux séminaires initial et de synthèse sont disponibles sur : <http://resourcecentre.etuc.org/Climate-Change-86.html>.

Conclusions

L'année 2011 se présente comme une année charnière pour le dialogue social européen. L'évaluation des vingt ans de ce DSE montre certes un attachement de toutes les parties prenantes à ce processus, mais aussi des différences, voire divergences d'appréciation sur ses missions fondamentales, ses contenus et la mise en œuvre de ses résultats. Par ailleurs, l'année 2011 lance deux nouvelles négociations importantes entre partenaires sociaux : celle sur la révision de la directive « temps de travail » et celle sur un nouveau programme de travail autonome pour la période 2012-2014. Deux négociations qui, au tout début 2012, s'avéraient très sensibles.

La lecture des deux études d'évaluation des vingt ans du DSE se révèle particulièrement instructive sous deux aspects complémentaires : d'une part, une insatisfaction syndicale croissante en ce qui concerne le contenu et la mise en œuvre des textes adoptés conjointement, d'autre part, l'importance des structures nationales de dialogue social pour que le DSE puisse avoir une réelle valeur ajoutée.

L'étude conjointe de Voss montre clairement que ce sont les États membres dans lesquels les partenaires sociaux sont organisés et influents, et où existent de vigoureuses institutions nationales de dialogue social, qui parviennent le mieux à utiliser les résultats du DSE. Dans les pays où les acteurs et les structures sont plus faibles, le DSE n'enclenche que des processus formels voire inutiles. En lui-même, le DSE ne renforce donc pas un dialogue social national défaillant ; il n'est de quasi aucune aide. Pour donner toute sa dimension au dialogue social européen, l'UE et ses États membres doivent donc soutenir non seulement le DSE lui-même mais également les acteurs et structures nationaux de concertation sociale.

Or, à l'occasion des vingt ans du dialogue social européen, on assiste à cet important paradoxe : lancé en 1991 pour accompagner une union économique et monétaire émergente, le DSE ne semble, en 2011, en pleine crise de l'euro, quasiment plus alimenté par la Commission européenne et demeure à la traîne en raison d'une attitude patronale à tout le moins réticente, comme nous l'avons vu dans seconde partie de cette contribution.

L'année 2011 a donc été plutôt modeste : les questions les plus substantielles identifiées dans le programme de travail 2009-2010 ont été abordées *via* des exercices de *reporting*, des projets (conjoint) et des conférences. En outre, le travail sur deux autres problèmes majeurs que sont la révision de la directive « temps de travail » et l'élaboration d'un quatrième programme de travail conjoint n'a été entamé qu'à la fin de l'année 2011. Aucun signe ne permet encore de déterminer si et dans quel mesure ce travail sera couronné de succès – en particulier en ce qui concerne la directive « temps de travail ». Le 20^e anniversaire du dialogue social européen offre donc peu de motifs de célébrations, à l'exception, peut-être du fait qu'une auto-évaluation sérieuse ait été menée. Mais les résultats tangibles se font encore attendre.

De même au niveau national, l'année 2011 a vu les institutions européennes, Commission et Banque centrale européenne en tête, remettre en cause dans plusieurs pays l'autonomie de la négociation collective. Au tout début de l'année 2011, l'ancien Secrétaire général de la CES, M. John Monks, avait, dans une lettre au vitriol envoyée à la Commission européenne, dénoncé sa « politique d'interférence marquée dans les marchés du travail [qui] bafoue toutes les pieuses déclarations de la Commission concernant l'autonomie des partenaires sociaux, l'importance du dialogue social et l'exclusion spécifique dans les traités de l'UE d'une compétence européenne sur les salaires »¹⁴. Pour le dire de manière lapidaire : le dialogue social européen est né avec l'euro en 1991 ; ne risque-t-on pas de le tuer à cause de l'euro en 2011 ?

Le DSE peut contribuer à équilibrer les réformes tant européennes que nationales rendues nécessaires par la crise de l'euro. Il y a vingt ans, l'Accord social traduisait « un consensus entre les États membres et entre les partenaires sociaux au niveau européen pour faire du dialogue social un instrument majeur, sinon l'instrument par excellence de réglementation des matières sociales et du travail dans l'Union européenne » (Mückenberger *et al.*, 1996). En 2011, on peut à tout le moins se demander si cette vision est toujours d'actualité dans l'esprit de toutes les parties prenantes.

14. Lettre de John Monks, Secrétaire général de la CES, à Olli Rehn, Commissaire aux Affaires économiques et monétaires.

Références

- BusinessEurope (2011a), « Working Time Directive », *Policy Briefing*, Bruxelles, 2 novembre 2011 (<http://www.busesseurope.eu/content/default.asp?PageID=568&DocID=29406>).
- BusinessEurope (2011b), « Flexicurity works in good and bad economic weather », *Communiqué de presse*, Bruxelles, 1^{er} avril 2011 (<http://www.busesseurope.eu/content/default.asp?PageID=568&DocID=28400>).
- Commission européenne (2004), Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, COM (2004) 607 final du 22 septembre 2004.
- Commission européenne (2010a), Communication de la Commission, « Révision de la directive sur le temps de travail » (première phase de consultation des partenaires sociaux au niveau de l'Union) », COM (2010) 106 final du 24 mars 2010.
- Commission européenne (2010b), Communication de la Commission, « Révision de la directive sur le temps de travail » (deuxième phase de consultation des partenaires sociaux au niveau de l'Union), COM (2010) 801 final du 21 décembre 2010.
- Commission européenne (2010c), Communication de la Commission « Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois : une contribution européenne au plein emploi », COM (2010) 682 final du 23 novembre 2010.
- CEEP (2011), « CEEP response to the second stage consultation of the social partners by the European Commission on the reviewing of the Working Time Directive », Bruxelles (<http://ceep.eu/images/stories/pdf/Opinions/responses/2011wtd.pdf?c43417316a8c0ddb72ab1893be164a25=08cb9bdcafc609665890e06c19fab341>).
- CES (2011a), « La flexicurité ou comment la théorie ne s'applique pas en pratique », *Communiqué de presse*, Bruxelles, 1^{er} avril 2011 (<http://www.etuc.org/a/8557>).
- CES (2011b), « Résolution de la CES sur la directive sur le temps de travail : limitation des heures de travail et des travailleurs plus influents pour une vie professionnelle plus saine », 08-09 mars 2011 (<http://www.etuc.org/a/8494>).

- CES, BusinessEurope, UEAPME et CEEP (2011a), « Implementation of the European Autonomous framework agreement on harassment and violence at work », Final joint report by the European social partners, Bruxelles, 27 octobre 2011 (<http://resourcecentre.etuc.org/Agreements-57.html>). (disponible uniquement en anglais).
- CES, BusinessEurope, UEAPME et CEEP (2011b), Implementation of the ETUC/BUSINESSEUROPE-UEAPME/CEEP Framework agreement on INCLUSIVE LABOUR MARKETS - Yearly Joint Table summarising ongoing social partners activities – 2011, Bruxelles, 15 juin 2011 (<http://resourcecentre.etuc.org/Agreements-57.html>) (disponible uniquement en anglais).
- CES, BusinessEurope, UEAPME et CEEP (2011c), « Social partners and flexicurity in contemporary labour markets – EU synthesis conference, Bruxelles, 31 mars – 1^{er} avril 2011 – Conference notes », (<http://resourcecentre.etuc.org/Flexicurity-87.html>) (disponible uniquement en anglais).
- CES, BusinessEurope, UEAPME et CEEP (2011d), « Initiatives involving the social partners in Europe on policies on climate change policies and employment », Report on the final conference of the project, Bruxelles, 1-2 mars 2011 (disponible uniquement en anglais sur : <http://resourcecentre.etuc.org/Climate-Change-86.html>).
- CES, BusinessEurope, UEAPME et CEEP (2009), Programme de travail des Partenaires sociaux européens 2009-2010, Bruxelles, mars 2009 (disponible dans différentes langues sur <http://resourcecentre.etuc.org/Work-programmes-42.html>).
- Clauwaert, S. (2010), « Dialogue social interprofessionnel européen en 2009 : “négocié dans des jeux d’ombres” », in Degryse, C. (ed.), *Bilan social de l’Union européenne 2009*, ETUI et OSE, Bruxelles, pp.157-182.
- Degimbe J. (1999), *La politique sociale européenne*, ETUI, Bruxelles.
- Degryse, C. (2007), « Le dialogue social interprofessionnel en 2006 », in Degryse C. et Pochet, P. (eds.), *Bilan social de l’Union européenne 2006*, ETUI, Bruxelles, pp.75-106.
- Mückenberger U., Bercusson B., Deakin S., Koistinen P., Kravaritou Y., Supiot A. et Veneziani, B. (1996), *Manifeste pour une Europe sociale*, Desclée de Brouwer, Paris.
- OSE (2011), « European Social Dialogue : State of pay and prospects’, *Final Report*, CES, Bruxelles, janvier 2011 (disponible uniquement en anglais sur : http://www.etuc.org/IMG/pdf/Dialogue_social_2010_Rapport_OSE_CES_EN.pdf).

UEAPME (2011), UEAPME reply to the second-phase consultation of the social partners on the revision of the working time Directive, Bruxelles, 18 mars 2011 (http://www.ueapme.com/IMG/pdf/UEAPME_reply_to_2nd_consultation_Working_time_final_180311.pdf).

Voss, E. (2011) en collaboration avec Birte Homan, Katharina Westhaeusser Wilke, Maack and Partner et Anna Kwiatkiewicz, « Dialogue social européen : Résultats et défis futures : 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, BPI Warsaw, Hambourg, mai 2011.