

Dialogue social sectoriel: un bilan des trois dernières années

Introduction

Dans les précédentes éditions du Bilan social de l'Union européenne, nous nous sommes principalement intéressés aux développements du dialogue social interprofessionnel. Cet article vise à faire le point sur les développements récents au niveau sectoriel. On se souviendra que la Commission européenne avait décidé, en 1998, de donner un nouvel élan au dialogue sectoriel en créant les comités de dialogue social sectoriel (CDSS) (CCE, 1998). Ces derniers faisaient suite aux divers comités créés à partir des années 1980 (Dufresne, 2005). Dans un premier temps, il s'agissait essentiellement d'une meilleure formalisation des pratiques existantes. Toutefois, progressivement un nombre croissant de secteurs ont demandé formellement leur reconnaissance en tant que comité sectoriel. À ce jour, il existe 35 CDSS (voir liste en annexe). Par ailleurs, certains secteurs importants au plan national ont demandé récemment leur reconnaissance. C'est le cas, par exemple, de la chimie (en 2004), des pouvoirs locaux et régionaux (2004), ou encore des chantiers navals. Quatre secteurs (acier et hôpitaux en 2006; gaz et restauration collective en 2007) ont été créés depuis 2005 et deux demandes sont en cours d'investigation: les métaux non ferreux et l'automobile.

Si la représentation des employeurs est fractionnée en différentes organisations sectorielles, et parfois même en plusieurs organisations pour un même secteur (par exemple, aviation civile ou banques, voir liste en annexe), c'est le contraire du côté syndical. Ainsi, Uni-Europa couvre

onze comités, ETF six dans les transports et EPSU (services publics), EMCEF (chimie) et EFFAT (agroalimentaire) quatre chacun.

Le nombre de comités constitue déjà en soi une indication d'un intérêt croissant. Mais c'est la qualité des documents signés entre partenaires sociaux qui est importante. Dans sa communication de 2004, la Commission européenne a mis en évidence une nouvelle génération d'accords qui, selon elle, consistaient davantage en engagements réciproques entre partenaires ayant un contenu plus contraignant (CCE, 2004). Le principal enjeu était de s'assurer que ces textes ne restaient pas symboliques et qu'ils étaient mis en œuvre au plan national. En ce sens, le dialogue sectoriel fait face aux mêmes enjeux que le dialogue interprofessionnel.

Cet article est divisé en deux parties. La première, fondée sur la base de données des textes conjoints sectoriels de l'Observatoire social européen, s'interroge sur les évolutions quantitatives depuis la création des nouveaux comités en 1999. La seconde reprend plus en détail quelques textes conjoints importants et novateurs et porte sur l'aspect qualitatif. En conclusion, nous mettons en évidence les dynamiques sectorielles et interprofessionnelles.

1. Analyse quantitative

L'Observatoire social européen (OSE) a opéré une distinction entre deux grandes catégories de documents. D'une part, ceux destinés essentiellement aux pouvoirs publics européens ou nationaux, que nous avons nommés «positions communes». De l'autre, les textes qui s'adressent principalement aux partenaires eux-mêmes, que nous avons nommés «engagements réciproques». Parmi ces derniers, nous avons distingué cinq catégories :

- les «accords» mis en œuvre soit par une directive, soit par les partenaires sociaux eux-mêmes (accords autonomes);

- les « recommandations » qui ont des dispositions claires et un processus de suivi de la mise en œuvre (¹);
- les « déclarations » qui s'adressent aux partenaires sociaux mais sont vagues et ne comprennent pas de procédure de suivi;
- les « outils » conjoints: notamment études, outils de formation ou de diffusion comme des sites web. La condition pour être pris en considération est qu'ils soient adoptés par les partenaires (ce qui exclut, par exemple, une étude faite par des consultants);
- les « règles internes de procédure », c'est-à-dire les règles du jeu de leur dialogue social.

Les positions communes ne doivent pas être négligées. En effet, elles portent souvent sur la politique du secteur et ont pour objet, par un *lobbying* conjoint, d'influencer les politiques communautaires. Les employeurs peuvent utiliser le canal du dialogue social pour renforcer leurs demandes présentées directement aux Directions générales de la Commission (DG) concernées, mais c'est aussi un instrument qui peut se révéler utile pour les syndicats qui n'ont pas toujours accès aux DG responsables des politiques sectorielles, ou qui du moins en ont un accès moins aisé que les employeurs.

En ce qui concerne les domaines abordés dans ces textes conjoints, nous avons repris pour l'essentiel les catégories proposées par la Commission dans les années 1990, en y apportant toutefois quelques nouveautés. Par exemple, la catégorie égalité hommes/femmes est devenue plus large couvrant le thème de la non-discrimination. Nous avons ajouté la catégorie de développement durable et celle de responsabilité sociale des entreprises (RSE)/code de conduite/charte. Nous avons distingué les

¹ Nous avons fait évoluer cette catégorie pour couvrir l'ensemble des textes ayant une référence claire à un processus de suivi. Ainsi certains textes que nous avons mis comme déclarations dans des recherches précédentes sont maintenant considérés comme des recommandations. Il s'agit ici de vérifier s'il existe des dispositions de suivi et non si elles ont été effectivement mises en œuvre, ce qui est une autre dimension.

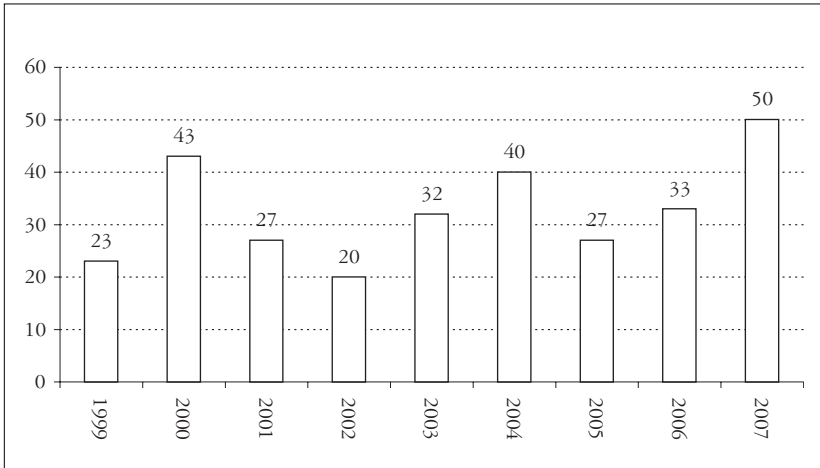
politiques économiques et sectorielles d'une part, et d'autre part, les conséquences sociales de l'intégration européenne.

Pour mettre en évidence les évolutions récentes, nous avons divisé les neuf années à partir de la création des nouveaux comités en trois périodes distinctes: 1999-2001 qui est la période de la mise en place de ces nouveaux comités, 2002-2004 qui est celle de la maturation. Dans notre étude pour la Commission sur cette période (OSE, 2004), nous avons remarqué qu'il semblait y avoir un développement qualitatif du dialogue social sectoriel vers une plus grande autonomie des partenaires sectoriels. Vient enfin la période des trois dernières années 2005-2007 qui nous permet de vérifier que la tendance décelée dans la période précédente se confirme.

Cette approche quantitative a bien évidemment les limites de toutes les approches de cette nature. Elle permet, en couvrant près de 300 documents, de présenter des grandes tendances, de vérifier quantitativement des hypothèses, etc. mais elle nous dit peu sur la qualité précise des textes ou sur les dynamiques sociales que ces textes favorisent (ou pas), ou encore sur ce qui se passe dans les comités et qui ne mène pas nécessairement à la signature de textes conjoints. Pour n'en donner qu'un exemple, le secteur textile n'a plus signé de textes conjoints depuis des années, pour autant cela ne signifie pas qu'il ne s'y passe rien. Les partenaires de ce secteur ont par exemple entrepris une intense activité de *capacity building* dans les nouveaux États membres et ont tenu une importante conférence conjointe en 2007 sur ce thème.

Le premier tableau reprend le nombre de textes conjoints signés par année. Comme on le remarque d'emblée, il n'y a pas de tendance claire qui se dégage, bien qu'il semble y avoir une légère augmentation de ce nombre. En moyenne, il y a un peu plus d'un texte conjoint par secteur par an. Toutefois, ceci est trompeur car il y a une productivité très différente selon les secteurs, comme le montre le tableau 2. Par contre, dans l'ensemble, il y a une forte stabilité dans le nombre de textes signés: 93 pour la période 1999-2001; 92 pour la période 2002-2004 et enfin 110 pour la dernière période. Comme il y a davantage de comités (5) pour la période 2005-2007, on peut constater une stabilité en termes relatifs.

**Tableau 1 : Nombre de documents par an
(1999-2007) (295 documents)**

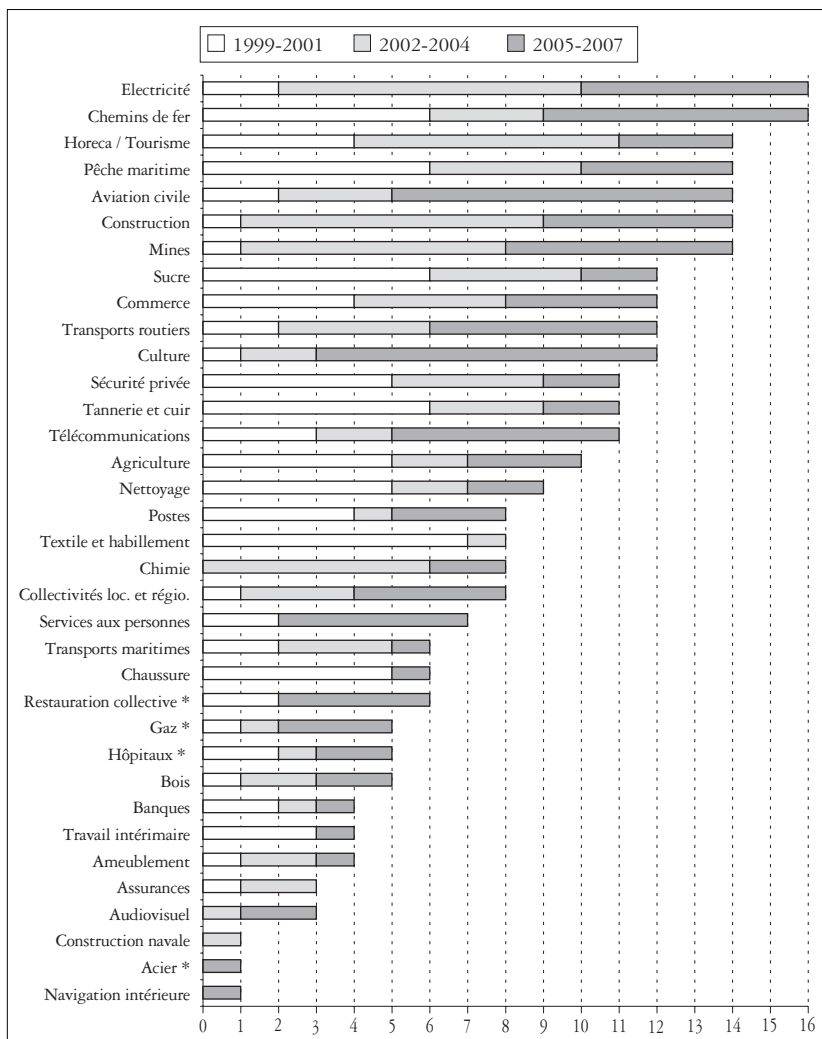


Source : base de données de l'Observatoire social européen, 2008.

Le tableau suivant reprend la production de textes conjoints par secteur. Les secteurs les plus prolifiques durant l'entièreté de la période sont l'électricité, les chemins de fer, l'Horeca/tourisme, la pêche maritime, la construction, l'aviation civile et les mines. Les secteurs qui ont le moins de documents conjoints sont la navigation intérieure, les assurances, l'ameublement, le travail intérimaire et les banques.

Si l'on s'intéresse aux trois dernières années, ce sont les secteurs de l'aviation civile, du spectacle vivant (culture), des chemins de fer, de l'électricité, des mines, du transport routier et des télécommunications qui ont été les plus productifs. Textile et habillement, construction navale et assurance ne signent aucun accord ces trois dernières années. Sept secteurs n'ont signé qu'un accord en trois ans et huit secteurs seulement deux.

Tableau 2: Nombre de documents par secteur (1999-2007)



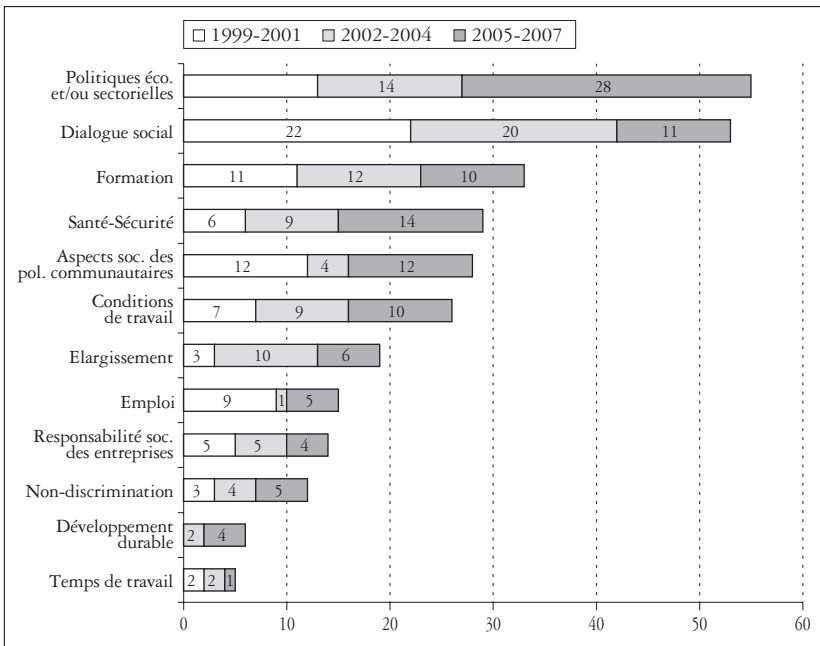
Note: Les secteurs avec * ont été créés en 2006 ou 2007.

Source: base de données de l'Observatoire social européen, 2008.

Si l'on s'intéresse aux thématiques abordées, les trois dernières années sont marquées par le nombre important de documents traitant des

politiques économiques et sectorielles. Malgré le développement du processus dit de Copenhague-Maastricht-Helsinki de reconnaissance de la formation tout au long de la vie, il n'y a pas au plan sectoriel européen de décollage de la thématique de la formation (Léonard *et al.*, 2007a). Par contre, les questions de santé/sécurité sont de plus en plus abordées. De façon logique, le thème de l'élargissement est en régression. Plus étonnante est la relative baisse de la responsabilité sociale des entreprises/code de conduite/charte. Les textes traitant de développement durable sont en augmentation suite au débat sur le réchauffement global, mais ne constituent toujours qu'un nombre extrêmement limité de documents conjoints. Le thème de la non-discrimination connaît également une légère progression. La baisse du thème « dialogue social » est en partie due à la réduction du nombre de règlements intérieurs qui sont directement liés à la création d'un comité sectoriel.

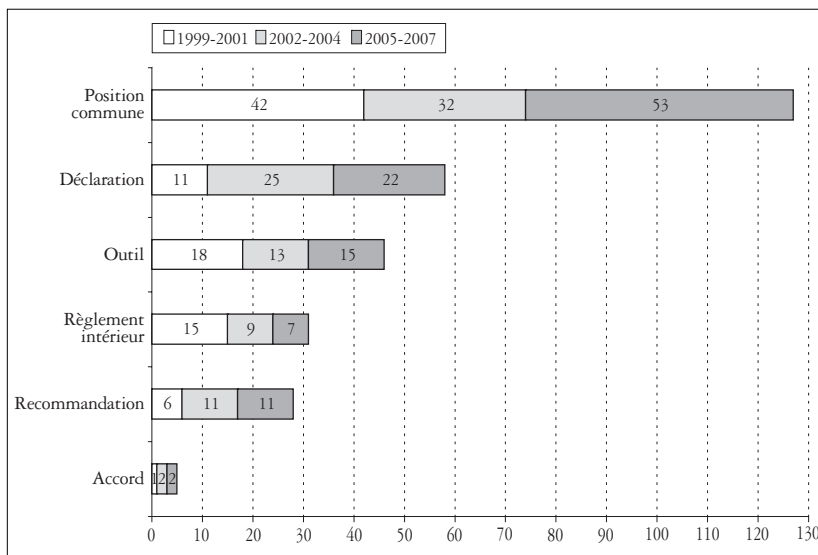
Tableau 3: Nombre de documents par domaine (1999-2007)



Source: base de données de l'Observatoire social européen, 2008.

Le tableau suivant présente la nature des textes signés.

Tableau 4 : Nombre de documents par type (1999-2007)

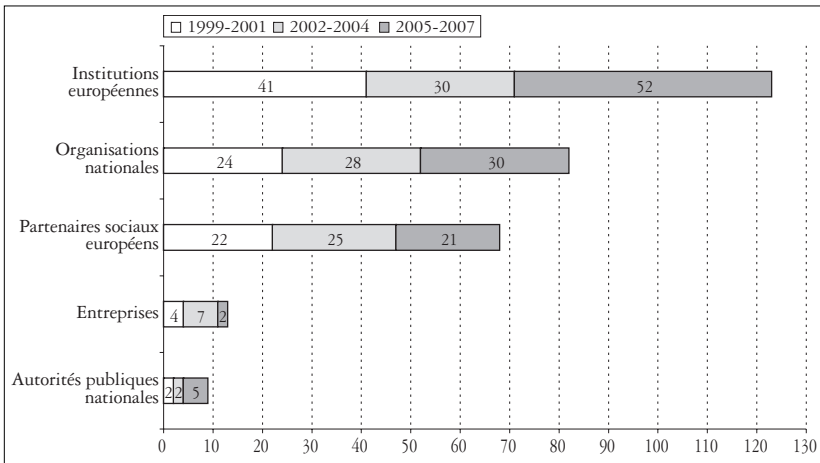


Source : base de données de l'Observatoire social européen, 2008.

Ce que l'analyse quantitative révèle est relativement clair : la tendance décelée auparavant vers un dialogue plus contraignant pour les parties signataires ne se confirme que partiellement dans les données quantitatives. Ces trois dernières années, seuls deux accords contraignants ont été signés (5 pour l'ensemble de la période, soit environ 2 % des textes) et 11 recommandations (28 pour l'ensemble de la période, soit environ 10 % de l'ensemble des textes) (voir liste plus bas). Par ailleurs, tant les accords que les recommandations sont pour la plupart adoptés dans de nouveaux secteurs. Ceci indique qu'il n'y a pas d'effet cumulatif avec le décollage d'un ou de plusieurs secteurs vers des dynamiques internes plus contraignantes ; malgré les encouragements de la Commission pour aller dans cette direction. On assiste plutôt à une floraison d'initiatives qui se concrétisent à un moment donné dans un secteur donné pour des raisons souvent différentes.

Le dernier tableau s'intéresse aux destinataires principaux de ces textes. Dans l'ensemble de la période, l'essentiel des textes sont des positions communes à destination de la Commission. Une tendance qui se renforce ces trois dernières années. Par contre, il y a en 2005-2007 nettement moins de déclarations, qui sont la forme la plus faible d'engagement réciproque entre partenaires sociaux. Le tableau suivant confirme que la majorité des textes sont adressés aux institutions européennes, ce qui n'était pas le cas pour la période 2002-2004.

Tableau 5 : Nombre de documents par destinataire (1999-2007)



Source: base de données de l'Observatoire social européen, 2008.

2. Les avancées récentes

S'il n'y a pas de rupture quantitative depuis la création des nouveaux comités, cela ne signifie pas que, derrière les chiffres, des évolutions ou des inflexions importantes n'aient pas eu lieu.

2.1 Les accords

En termes d'accords contraignants, les premiers accords sectoriels ont consisté en l'adaptation de la directive temps de travail de 1993 aux spécificités des secteurs du transport. Dans un deuxième temps, le secteur

du rail a signé, en 2004, deux textes importants dont l'un a été transformé en directive par le Conseil en 2005 (Hilal, 2006), et l'autre a partiellement servi de base à une directive en 2007. Enfin, en 2006, un accord autonome sur la silice cristalline a été signé: il s'agit de l'« Accord sur la protection de la santé des travailleurs par l'observation de bonnes pratiques dans le cadre de la manipulation et de l'utilisation de la silice cristalline et des produits qui en contiennent ». Il est publié au Journal officiel ⁽²⁾; ses signataires en sont deux fédérations syndicales (la chimie et le métal) et 13 organisations patronales ⁽³⁾. En 2007, un accord met en œuvre une convention de l'Organisation internationale du travail (OIT): *Agreement concluded by ECSA and ETF on the Maritime Labour Convention 2006*.

Dans les lignes qui suivent, nous allons nous centrer sur l'accord sur la poussière de silice ⁽⁴⁾. La poussière de silice peut avoir des conséquences cancérigènes. Un ensemble de mesures visant à réduire l'exposition aux poussières de silice existe dans les législations nationales des pays de l'UE.

² JO C 279 du 17 novembre 2006, pp.2-8.

³ **Associations européennes d'industrie:** European Glass Fibre Producers Association (APFE), International Bureau for Precast Concrete (BIBM), The European Foundry Association (CAEF), Council of European Employers of the Metal, Engineering and Technology-Based Industries (CEEMET), The European Cement Association (CEMBUREAU), The European Ceramics Industries (CERAME-UNIE), European Mortar Industry Organization (EMO), European Association of Mining Industries (EUROMINES), European and International Federation of Natural Stones Industries (EUROROC), European Special Glass Association (ESGA), European Insulation Manufacturers Association (EURIMA), European Container Glass Federation (FEVE), European Association of Flat Glass Manufacturers (GEPVP), European Industrial Minerals Association (IMA-Europe), European Aggregates Association (UEPG).

Fédérations syndicales européennes: Fédération syndicale européenne des mines, de la chimie et de l'énergie (EMCEF) et Fédération européenne de la métallurgie (FEM).

⁴ Les paragraphes qui suivent sont repris avec leur autorisation de l'article de Tony Musu et Marc Sapir du bulletin d'information du département santé-sécurité de l'ETUI-REHS, n°30-31, octobre 2006.

Parmi ces mesures, il faut noter l'adoption de valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP). Quelques pays, notamment les Pays-Bas et le Danemark, ont en outre classé la silice cristalline comme matériau cancérigène. Au niveau communautaire, la silice cristalline n'est toujours pas classée dans l'annexe 1 de la directive 67/548 qui établit les règles d'étiquetage et de classement des substances dangereuses. En 1998, il fut décidé que la silice ne devait pas être considérée comme prioritaire pour le classement en annexe 1 de ladite directive. Au milieu des années 2000, pourtant, cette question revient sur la table.

À partir de ce moment-là, Eurosil (European Association of Silica Producers) explore la possibilité de conclure, dans le cadre de l'article 139 du traité, un accord social multisectoriel comme alternative à une possible réglementation sur la base d'un projet de « bonnes pratiques de prévention ». En septembre 2004, l'organisation patronale initie une plate-forme silice qui regroupe dix associations d'employeurs et lance des consultations avec les fédérations des travailleurs de la chimie et des mines, de la métallurgie et du bâtiment (EMCEF, FEM et FETBB). Plusieurs associations patronales non reconnues comme partenaires sociaux le seront par la Commission spécifiquement pour ce dossier. Finalement, la négociation officielle comprendra toutes les associations patronales, à l'exception de la Fédération de l'industrie européenne de la construction (FIEC). Du côté syndical, la FETBB refusera de prendre part aux discussions (voir HESA NEWSLETTER, 2006), estimant que seule une voie législative était capable de garantir des droits égaux. Pour sa part, la FEM estimait que l'accord pouvait constituer une avancée, notamment grâce au processus de suivi et l'implication des partenaires sociaux. En réalité, il s'agit d'un débat plus large sur les avantages et limites de l'approche juridique et conventionnelle au niveau européen.

L'accord a pour objectif principal la minimisation de l'exposition sur le lieu de travail par l'application de « bonnes pratiques » afin de prévenir, éliminer ou réduire les risques pour la santé des travailleurs exposés. Il vise également l'amélioration de la connaissance des effets potentiels sur la santé de la silice cristalline alvéolaire et des « bonnes pratiques ». L'accord s'applique à la production et à l'utilisation de la silice cristalline ainsi

qu'aux produits qui en contiennent. Il couvre également les activités annexes qui s'y rapportent, telles que les opérations de manutention, d'entreposage et de transport. Selon cet accord, «les employeurs et les salariés ainsi que les représentants des travailleurs mettront tout en œuvre pour appliquer dans toute la mesure du possible les 'bonnes pratiques' au niveau des lieux de travail». La liste des bonnes pratiques annexées à l'accord sera soumise à une procédure d'adaptation et d'actualisation permanente. Elles concernent l'évaluation et le contrôle des risques pour les travailleurs exposés à la silice cristalline alvéolaire, la surveillance de l'efficacité des mesures prises et de la santé des salariés, ainsi que la formation des travailleurs. Pour chaque site, un système de surveillance devra être créé afin de contrôler la bonne application des «bonnes pratiques», en collaboration avec le comité d'entreprise de l'entreprise et des représentants des travailleurs le cas échéant.

Un comité de suivi (le Conseil) a été créé. Il est composé paritairement de représentants des travailleurs et des employeurs et a pour mission de régler les questions relatives à l'application et à l'interprétation de l'accord. Il doit également rédiger un rapport par secteur sur l'application du texte qui sera soumis à leurs membres, à la Commission européenne et aux autorités nationales responsables de la sécurité des travailleurs. L'accord est en vigueur pour une période de quatre ans et il sera ensuite prorogé de manière automatique pour des périodes de deux ans. Si une législation européenne relative à la silice cristalline devait être proposée à l'avenir, les signataires de l'accord se réuniraient pour envisager les conséquences sur l'accord.

Quel que soit l'avis sur l'accord, il a innové en matière de suivi car c'est le premier accord volontaire où les procédures de suivi sont si strictes. Ceci étant, on manque de recul pour affirmer qu'elles sont pleinement efficaces (°).

⁵ Pour plus d'informations on peut consulter le site du réseau européen sur la silice <http://www.nepsi.eu> (uniquement en anglais).

2.2 Les recommandations

Outre ces deux accords, onze textes adoptés ces trois dernières années peuvent être considérés comme des recommandations. Le tableau ci-dessous en présente les principales caractéristiques.

Recommandations 2005-2007

Titre	Secteur	Thème	Date	Destinataire
Déclaration commune sur la violence au travail	Gaz	Conditions de travail	15/11/2007	Organisations nationales
Déclaration commune sur le harcèlement et la violence au travail	Électricité	Conditions de travail	11/2007	Organisations nationales
Déclaration commune sur le stress	Électricité	Conditions de travail	11/2007	Organisations nationales
Recommandations conjointes pour une meilleure représentation et une meilleure intégration des femmes dans le secteur des chemins de fer	Chemins de fer	Non-discrimination	12/06/2007	Organisations nationales
Accord FERCO-EFFAT sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE) dans le secteur de la restauration collective concédée	Restauration collective	Responsabilité sociale des entreprises	31/01/2007	Organisations nationales
Lettre d'intention signée par les partenaires sociaux – Formation certifiée européenne BeQuaWe	Commerce	Formation	26/11/2006	Organisations nationales
Recommandations communes de l'IRU et de la FET / ETF sur l'emploi et la formation dans le secteur de la logistique	Transports routiers	Formation	31/03/2006	Organisations nationales
Déclaration commune des partenaires sociaux européens du secteur postal concernant la responsabilité sociale des entreprises	Postes	Responsabilité sociale des entreprises	23/11/2005	Organisations nationales

Déclaration commune des partenaires sociaux du secteur bancaire européen. Certains aspects liés à la RSE	Banques	Responsabilité sociale des entreprises	18/05/2005	Organisations nationales
Accord européen sur la réduction de l'exposition des travailleurs aux risques de troubles musculo-squelettiques d'origine professionnelle en agriculture	Agriculture	Santé-Sécurité	21/11/2005	Organisations nationales
Convention des Partenaires sociaux européens dans le secteur de la coiffure sur la santé et la sécurité, en particulier sur l'usage et la manipulation des produits cosmétiques et leurs agents chimiques	Services aux personnes	Santé-Sécurité	21/09/2005	Organisations nationales

Sur ces onze textes, trois concernent la responsabilité sociale des entreprises: banques, postes et restauration collective. Des trois, celui sur la restauration collective est le plus complet, couvrant notamment les droits fondamentaux au travail, la qualité de l'emploi, la santé, la sécurité, la formation, l'information et la consultation, l'équilibre vie privée-vie professionnelle, l'égalité des chances, la non-discrimination et l'intégration des personnes handicapées, les salaires équitables, les restructurations, la lutte contre l'obésité, l'adjudication de contrats, le choix des fournisseurs... Des trois, il est aussi celui qui contient des procédures relativement claires quant à sa mise en œuvre. Il est à noter qu'il s'inspire largement, dans sa structure, du code de conduite dans le secteur du sucre.

Deux textes concernent la formation (commerce et transport routier). Deux portent sur la santé/sécurité (agriculture et service aux personnes/coiffure). Celui du secteur coiffure comprend deux parties: la première demande à la Commission d'adopter une directive pour les coiffeurs qui utilisent des produits cosmétiques de manière professionnelle. Dans ce cadre, il est nécessaire d'avoir un système de certification en matière de santé/sécurité concernant les produits cosmétiques. La seconde partie s'accorde sur des objectifs communs qui,

en aucun cas, ne doivent affecter négativement les lois nationales ou être la cause d'une régression dans la protection.

Les chemins de fer ont adopté un texte sur la non-discrimination. Enfin, les secteurs de l'électricité et du gaz ont repris le texte interprofessionnel sur la violence au travail en demandant son application au secteur (l'électricité a aussi repris celui sur le stress). Un aspect qui mérite d'être souligné est celui d'une interaction croissante verticale (entre l'interprofessionnel et le sectoriel) et horizontale (entre secteurs). De manière générale, les secteurs couverts par EPSU sont généralement les plus enclins à prolonger les accords interprofessionnels au niveau sectoriel. Il se dégage ainsi une plus grande interrelation entre les accords volontaires interprofessionnels et sectoriels. Le télétravail a été le premier exemple de cette articulation. Le commerce a été le premier à signer un accord, l'accord interprofessionnel a ensuite été reproduit dans différents secteurs. Néanmoins, on possède peu d'information sur l'impact au plan sectoriel de la reprise de textes signés au niveau interprofessionnel.

Suite à l'accord interprofessionnel sur la violence au travail ⁽⁶⁾, la Commission a rassemblé les partenaires sectoriels qui pourraient être intéressés de compléter cet accord en couvrant la violence des tiers (extérieurs à l'entreprise), problématique qui est importante dans des secteurs comme le commerce ou les banques.

Par ailleurs, quatre secteurs ont adopté des codes sur les *Best value*: le textile, le nettoyage industriel, la sécurité privée et la restauration collective. Ils visent tous à éviter que seuls les aspects financiers soient pris en compte lors d'appel d'offres. Par exemple, la qualité, la formation et le paiement de salaires décents devraient également être pris en compte. Ces quatre secteurs ont décidé de travailler en commun pour mettre en avant les principes communs à ces codes et les résultats seront présentés en avril 2008. Ces deux derniers exemples montrent le développement d'une dimension horizontale entre secteurs ce qui est nouveau.

⁶ CES, BusinessEurope, UEAPME et CEEP (2007), Accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail, Bruxelles, 26 avril 2007.

Enfin, pour terminer notre tour d'horizon des développements sectoriels, on peut mentionner l'accord tripartite dans le secteur de l'automobile, qui touche la question sensible des restructurations. Le partenariat, signé par tous les acteurs économiques et sociaux du secteur – y compris l'UE, les gouvernements, les entreprises, les syndicats et les régions – poursuit trois objectifs essentiels :

- la mise sur pied d'un nouvel observatoire chargé d'étudier les changements dans l'industrie automobile et les compétences requises pour l'emploi et le travail;
- la collecte et l'échange des meilleures pratiques en matière de restructuration socialement responsable;
- la meilleure utilisation des structures existantes de soutien comme le Fonds social européen (FSE) et le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM).

Le développement des recommandations sectorielles fait donc apparaître une grande spécificité de chaque secteur. Des avancées sont réalisées qui sont *ad hoc* et ne se généralisent pas. Pour autant, on constate un début de coordination horizontale sectorielle qui dépasse les limites des fédérations syndicales européennes, et verticale entre les partenaires sectoriels et interprofessionnels.

Conclusion

Au niveau européen, le dialogue social sectoriel ne s'est pas développé de la même manière que le dialogue social interprofessionnel. Ce dernier avait commencé par des textes non contraignants, principalement dans des domaines où existe un consensus, et adressés à la Commission (formation et apprentissage tout au long de la vie). Il y eut ensuite une évolution vers des « accords » élargis *erga omnes* au moyen de directives du Conseil, et qui ont finalement abouti à ce qu'on appelle des accords volontaires et des instruments plus flexibles (cas de l'apprentissage tout au long de la vie).

Notre analyse quantitative du dialogue social sectoriel a mis en évidence une pléthore de documents inégalement répartis dans le temps mais dont le nombre va croissant. La plupart de ces documents sont des « positions communes » adressées aux institutions européennes dans le but

d'influencer les politiques de l'Union. Autrement dit, une fonction importante du dialogue social consiste à exercer un *lobbying* commun pour influencer les politiques de l'UE.

On n'observe pas de signes tangibles, au niveau sectoriel, d'une dynamique allant de documents « outils » ou « faibles » (dans le sens où ces documents sont imprécis ou purement rhétoriques) vers des accords plus contraignants. On ne part pas non plus nécessairement de questions générales où on pourrait penser qu'il existe *a priori* un consensus. C'est pourquoi la formation, qui était si importante dans le dialogue social de Val Duchesse au niveau transsectoriel tout comme dans le dialogue social volontaire après 2000 (Heyes, 2007; Winterton, 2007), n'a pas toujours occupé les premières loges du dialogue sectoriel. Néanmoins, elle est devenue une question plus importante au niveau sectoriel au cours de ces dernières années (Léonard *et al.*, 2007b).

Dans une perspective quantitative, la conclusion est claire: moins de 2 % des textes adoptés au niveau sectoriel sont des accords ayant un effet contraignant, et moins de 10 % sont supposés avoir un certain impact au niveau national. La tentative de la Commission (2004) de clarifier la nature des documents signés pour améliorer leur qualité et le processus de mise en œuvre n'a pas encore rencontré un plein succès.

On observe des tendances différentes entre les secteurs: certains sont davantage portés à la consultation et à l'adoption de « positions communes », alors que d'autres sont plus enclins à l'usage interne et aux « engagements mutuels ». Néanmoins, il n'y a pas de différence clairement établie entre les secteurs, et l'on observe aussi des évolutions internes dans des directions variées (par exemple, les secteurs du transport maritime et de l'aviation civile ont signé des accords contraignants sur le temps de travail, mais n'ont pas été en mesure de négocier ensuite d'autres accords contraignants).

La diversité des situations, des problèmes et des dynamiques est une des explications de la difficulté de construire un système bien structuré de relations industrielles au niveau communautaire. Il semble néanmoins que plusieurs secteurs sont parvenus à un point critique. Dans certains secteurs, le dialogue social apparaît purement formel sans le moindre

impact au niveau de l'UE et au niveau national. Ceux qui ont signé une recommandation, qui peut également être qualifiée de *soft law* (moins de la moitié des 35 comités ont signé un tel texte au cours des dix dernières années), sont tous confrontés aux mêmes problèmes: comment ces textes doivent-ils être mis en œuvre au niveau national et suivis au niveau de l'UE ? Quel lien faut-il établir entre les niveaux sectoriels européen et national (et entre le dialogue sectoriel et interprofessionnel) ? Les objectifs du dialogue social doivent donc encore être clarifiés. Le récent accord sur la silice montre un suivi très sophistiqué qui pourrait inspirer d'autres secteurs.

Notre conclusion générale, toutefois, est que le dialogue social sectoriel et le dialogue social interprofessionnel – quoique de manière très différente – sont en train de converger vers la production de textes qui ne sont pas juridiquement contraignants (dans le sens où tous les travailleurs devraient être couverts et où il serait possible de demander à un tribunal de vérifier le respect de l'accord), mais moralement contraignants et *process-oriented* (voir Visser et Ramos Martin, 2008 sur ce point). Ces textes ressemblent de plus en plus à des codes de conduite ou à des directives optionnelles. La mise en œuvre est donc l'affaire des acteurs concernés au niveau décentralisé, avec peut-être une pression morale exercée sur ceux qui manquent à leur obligation. L'autre pression réside dans le fait que si la mise en œuvre est inexistante ou insuffisante, la Commission pourrait décider de légiférer pour élargir les dispositions essentielles *erga omnes* (voir la communication de 2004).

Si c'est le cas, cela entraîne des conséquences importantes. Tout d'abord, cela signifie un estompement de l'instrument communautaire. Le dialogue social était considéré comme une manière autonome (ou semi-autonome, «à l'ombre de la loi») de parvenir à des accords contraignants. L'évolution vers une approche plus *soft* n'était pas uniquement la conséquence d'un choix mais plutôt, dans une perspective syndicale, une solution de rechange. Une telle évolution résulte de l'absence de pression de la part de la Commission et des États membres pour développer un programme social ambitieux, et du manque d'intérêt des employeurs pour négocier en l'absence de pression.

Le but assigné au dialogue social dépend en partie de notre vision de l'Europe. Dans une vision fédéraliste classique, ce but consiste à établir ou coordonner les éléments essentiels des objectifs des syndicats nationaux et de développer un système de relations industrielles à des niveaux multiples (Falkner, 1998). Suivant une vision plus expérimentale, le dialogue social européen vise davantage à l'innovation, à la fois en termes de thèmes et d'instruments (Pochet, 2003; Visser et Ramos Martin, 2008). À l'heure actuelle, les dialogues sociaux sectoriels et intersectoriels européens suivent manifestement la seconde de ces deux approches possibles, qui ne constitue pas le premier choix des syndicats: ceux-ci auraient préféré disposer d'instruments plus classiques, plus contraignants, et souhaiteraient que les effets ne soient pas limités à quelques réunions de représentants à Bruxelles.

Au départ, le dialogue social et les conventions collectives de l'UE ont été conçus comme une voie alternative au droit de l'UE et comme un moyen de créer un système de relations industrielles à des niveaux multiples. Vingt ans après l'Acte unique et les premières mesures visant au développement du dialogue social, les résultats ressemblent beaucoup à la méthode ouverte de coordination (MOC) ou à la stratégie européenne pour l'emploi (SEE), et connaissent les mêmes problèmes de mise en œuvre et de participation au niveau de l'UE et au niveau national.

Références

Arcq, E., Dufresne, A. et Pochet, P. (2003), «The Employers: Hidden Face of European Industrial Relations», *Transfer*, Vol.9, n° 2, pp.302-321.

Benedictus, H., de Boer, R., van der Meer, M., Salverda, W., Visser, J. et Zijl, M. (2003), *The European Social Dialogue: Development, Sectoral Variation and Prospects*, Reed Business Information, Doentinchem.

Branch, A. (2005), «The Evolution of the European Social Dialogue towards Greater Autonomy: Challenges and Potential Benefits», *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, n° 21, pp.321-346.

Branch, A. et Greenwood, J. (2001), «European Employers: Social Partners ?», in Compston, H. et Greenwood, J. (eds.), *Social Partnership in the European Union*, Palgrave, Houndmills, pp.41-70.

CCE (1996), Communication de la Commission concernant le développement du dialogue social au niveau communautaire, COM (96) 448 final du 18 septembre 1996.

CCE (1998), Décision de la Commission du 20 mai 1998 concernant l'institution de comités de dialogue sectoriel destinés à favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux au niveau européen, JO L 225 du 12 août 1998, pp.0027-0028.

CCE (2004), Communication de la Commission «Partenariat pour le changement dans une Europe élargie» - Renforcer la contribution du dialogue social européen, COM (2004) 557 final du 12 août 2004.

de Boer, R., Benedictus, H. et van der Meer, M. (2005), «Broadening Without Intensification: The Added Value of the European Social and Sectoral Dialogue», *European Journal of Industrial Relations*, Vol.11, n° 1, pp.51-70.

Didry, C. et Mias, A. (2005), *Le Moment Delors. Les syndicats au cœur de l'Europe sociale*, P.I.E.-Peter Lang, Bruxelles.

Dufresne, A., Degryse, C. et Pochet, P. (eds.) (2006), *The European Sectoral Social Dialogue. Actors, Developments and Challenges*, PIE-Peter Lang, Bruxelles.

Transfer (2005), «Sectoral Social Dialogue», *Transfer*, Numéro spécial sur le dialogue social sectoriel, Vol.11, n° 3, automne 2005.

Falkner, G. (1998), *EU Social Policy in the 1990s: Towards a Corporatist Policy Community*, European Public Policy Series, Routledge, Londres.

Heyes, J. (2007) «Training, Social Dialogue and collective Bargaining in Western Europe», *Economic and Industrial Democracy*, Vol.28, n° 2, pp.239-258.

Hilal, N. (2005), « La naissance d'une coordination syndicale européenne: les mobilisations sociales dans le secteur des transports ferroviaires et routiers », *Thèse de doctorat*, mai 2005.

Keller, B. (2005), « Europeanisation at Sectoral Level. Empirical Results and Missing Perspectives », *Transfer*, Vol.11, n° 3, automne 2005, pp.397-408.

Léonard, E., Erne, R., Marginson, P. et Smismans, S. (2007a), *New structures, forms and processes of governance in European industrial relations*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/94/en/1/ef0694en.pdf>).

Léonard, E., Perin, E., Vandenbussche, I., Pochet, P., Maroy, C. et De Wilde, J. (2007b), « CEDEFOP and the social partners », Executive Summary, Institut des sciences du travail, Université catholique de Louvain.

Marginson, P. et Sisson, K. (2004), *Europeanisation, Integration and Industrial Relations. Multilevel Governance in the Making*, Palgrave Macmillan, Houndmills.

OSE (2004), « Dialogue social sectoriel 1997-2004 », Rapport final réalisé pour la Commission européenne, DG Emploi et Affaires sociales, Bruxelles, mars 2004 (http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_dialogue/docs/rapport_final_dss_fr.pdf).

Pochet, P. (2003), « Subsidiarity, Social Dialogue and the Open Method of Co-ordination: The Role of the Trade Unions », in Foster, D. et Scott, P. (eds.), *Trade Unions in Europe. Meeting the Challenges*, P.I.E.-Peter Lang, Bruxelles, pp.87-113.

Pochet, P. (2006), « A Quantitative Analysis », in Dufresne, A., Degryse, C. et Pochet, P. (eds.) (2006), *The European Sectoral Social Dialogue. Actors, Developments and Challenges*, PIE-Peter Lang, Bruxelles, pp.83-108.

Pochet, P., Degryse, C. et Dufresne, A. (2006), «A Typology» in Dufresne, A., Degryse, C. et Pochet, P. (eds.) (2006), *The European Sectoral Social Dialogue. Actors, Developments and Challenges*, PIE-Peter Lang, Bruxelles, pp.109-130.

Schulten, T (2004), «Foundations and Perspectives of Trade Union Wage Policy in Europe», *WSI-Discussionspaper*, n° 129, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, août 2004.

Smismans, S. (2007), «The European social dialogue between constitutional and labour law», *European Law Review*, Vol.32, n° 3, pp.341-364.

Turner, L. (1996), «The Europeanization of Labour: Structure before Action», *European Journal of Industrial Relations*, Vol.2, n° 3, novembre 1996, pp.325-344.

Visser, J. and Ramos Martin, N. (2008), Expert Report on the Implementation of the Social Partner's Framework Agreement on Telework, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, Amsterdam.

Winterton, J. (2006), «Social dialogue and vocational training in Europe Are we witnessing the emergence of a European model», *Journal of European Industrial Training*, Vol.30, n° 1, pp.65-76.

Annexe: Dialogue social sectoriel - décembre 2007
(d'après le tableau de la Commission) 35 secteurs - 481 accords

Secteurs	Organisations de travailleurs	Organisations d'employeurs	Date de création	
Acier	EMF	EUROFER	2006/06/21	32 ^{ème}
Agriculture	EFFAT	GEOPA/COPA	1999	
Ameublement	FETBB	UEA	2001	
Audiovisuel	EURO-MEI, FIA, FIM, FEJ	UER, FIAPF, CEPI, AER, ACT	2004	
Assurances	UNI-Europa	CEA; BIPAR; ACME	1999	
Aviation Civile	ETF; ECA	AEA; CANSO; ERA; ACI-EUROPE; IACA	2000	
Banques	UNI-Europa	FBE; ESBG; GEBC	1999	
Bois	FETBB	CEI-Bois	2000	
Chantiers navals	EMF	CESA	1999	
Chaussure	FSE:THC	CEC	1999	
Chemins de fer	ETF	CER; EIM	1999	
Commerce	UNI-Europa	Eurocommerce	1999	
Construction	FETBB	FIEC	1999	
Électricité	FSESP; EMCEF	Eurelectric	2000	
Gaz	EMCEF; EPSU	EUROGAS	2007/03/16	34 ^{ème}
Gouvernement régional et local	FSESP	CCRE	2004/01/13	
Horeca	EFFAT	Horrec	1999	
Hôpitaux	EPSU	HOSPEEM	2006/09/20	33 ^{ème}
Industrie chimique	EMCEF	ECEG	2004	
Industrie extractive	EMCEF	APEP; Euracoal; Euromines; IMA	2002	
Navigation intérieure	ETF	UENF; OEB	1999	
Nettoyage industriel	UNI-Europa	FENI	1999	
Pêche	ETF	Europeche/Cogeca	1999	
Postes	UNI-Europa	Posteurop	1999	
Sécurité privée	UNI-Europa	CoESS	1999	
Services aux personnes	UNI-Europa	EU Coiffure	1999	
Restauration collective concédée	EFFAT	FERCO	2007/10/09	35 ^{ème}
Spectacle vivant	EAEA	Pearle	1999	
Sucre	EFFAT	CEFS	1999	
Tannerie et Cuir	FSE:THC	Cotance	2001	
Textile et Habillement	FSE:THC	Euratex	1999	
Télécommunications	UNI-Europa	ETNO	1999	
Transport maritime	ETF	ECSA	1999	
Transports routiers	ETF	IRU	1999	
Travail intérimaire	UNI-Europa	Eurociett	2000	