

«Dialogue social sectoriel », Rapport final de
l'observatoire social européen (2003)
sous la direction de Philippe Pochet

Avertissement : Ce document, préparé pour les membres du Comité exécutif d'UNI-Europa, se contente de mettre en avant les points qui ont paru les plus pertinents à notre organisation. Il ne prétend en aucune façon résumer de façon complète le contenu du rapport. Les effets de présentation (caractère gras, souligné, encadré), sont le fait d'UNI-Europa, non de l'auteur du rapport. Ils ont pour objet de faciliter la lecture et de susciter la discussion.

Introduction.

Le rapport porte sur deux éléments principaux :

- D'une part, la collecte de l'ensemble des documents conjoints du dialogue social sectoriel (dans les comités officiellement constitués) depuis 1997, et ce dans le maximum de versions linguistiques disponibles pour en faire une banque de données.
- D'autre part, une tentative de mettre en avant les dynamiques qui soutiennent – ou non – le développement du dialogue sectoriel.

Un aperçu du cadre méthodologique.

- 182 documents conjoints ont été analysés.
- 7 champs de tri ont été définis : Santé-sécurité/ Formation/ Emploi/ Temps de travail/ Dialogue social, (NB : inclut les 20 règlements intérieurs)/ Élargissement/ Conditions de travail/ Non-discrimination/ Développement durable/ Politiques économiques et/ou sectorielles/ Aspects sociaux des politiques communautaires.
- Six types de textes ont été définis :

Accords : Accords négociés entre les partenaires sociaux européens (selon l'article 139), destinés aux organisations nationales avec un suivi qui définit précisément les modalités et la date limite de leur mise en œuvre. Les accords peuvent être transformés en directives – cas du temps de travail – ou non. – cas du télétravail.

Recommandations : Textes adoptés entre les partenaires sociaux européens, destinées aux organisations nationales et pour lesquels une procédure de suivi et d'évaluation est déterminée au plan national et européen. Cette catégorie est divisée en deux sous-catégories : « Codes de conduite » et « Cadres d'action »

Positions communes : Textes destinés aux institutions européennes.

Déclarations : Cette catégorie correspond à des « déclarations d'intention » définies entre les partenaires sociaux européens, destinées aux organisations nationales ou à eux-mêmes, et pour lesquelles aucune procédure explicite de suivi n'est prévue.

Outils : études (uniquement les études réalisées par les partenaires sociaux de manière paritaire et non par les consultants européens et/ou nationaux);
manuels ;
glossaires ou banques de données.

Règlements intérieurs : Accord de reconnaissance entre les partenaires sociaux. Ce dernier comprend une série de règles explicites de fonctionnement

ainsi que, le plus souvent, les thèmes à aborder et la manière de le faire (consultations, textes conjoints, négociations). L'adoption d'un règlement interne était une condition mise par la Commission à la reconnaissance du Comité de dialogue social sectoriel. Toutefois, cette règle a été appliquée avec souplesse.

Les « **positions communes** » sont les textes conjoints qui sont principalement destinés aux institutions européennes, les « **engagements réciproques** » (**accords, recommandations, déclarations, outils**) sont principalement destinés aux partenaires sociaux eux-mêmes et non à la Commission.

- **Suivi** : On estime qu'il y a suivi si sont inscrites dans le texte du document conjoint des procédures (plus ou moins précises) de mise en œuvre au niveau national et d'évaluation de ce suivi à un moment déterminé au niveau européen. Il s'agit donc ici d'une définition de nature procédurale. Il ne faut pas confondre le suivi et la mise en œuvre qui recouvre les aspects substantiels.
- Les auteurs ont réalisé 16 entretiens dans les **Fédérations syndicales européennes (FSE)** et 13 dans les **Fédérations européennes de branche industrielle (FEBI)**, soit un total de 29 entretiens de représentants d'organisations des partenaires sociaux européens. Un questionnaire a été envoyé aux 42 acteurs n'ayant pas été interviewés.

Le dialogue social: un peu d'histoire....

Dès le lancement de la Communauté économique européenne (CEE) à six pays, les instances de consultation des partenaires sociaux européens étaient de deux sortes : les **comités paritaires** (dont télécommunications en 1990) et Poste (1994), constitués par la Commission, et les **groupes de travail informels**, constitués à la demande des « partenaires sociaux ». les **télécommunications** (1990) et la **poste** (1994).

Dans le courant des années 80, il s'est vite avéré que les objectifs initiaux visés par les comités paritaires – à savoir contribuer à l'édification d'un système européen de relations professionnelles et favoriser les négociations collectives – étaient trop ambitieux et que les conditions n'étaient pas réunies pour l'émergence d'une politique contractuelle au niveau communautaire.

C'est ainsi qu'est apparue une forme de dialogue social plus pragmatique et plus souple, et aussi plus « informel ». Avec l'appui de la Commission, se sont mis en place au cours des années 80 les **groupes de travail informels** (GTI) dans un certain nombre de secteurs : Horeca – « hotels, restaurants, catering » (1983), **commerce** (1985), **assurances** (1987), **banques** (1990). Ces comités avaient pour objectif de créer des liens de compréhension réciproque et de confiance entre les acteurs sociaux. Tout comme pour l'UNICE à cette époque, les représentants des employeurs sectoriels ne voulaient pas dépasser ce stade de dialogue.

Les possibilités ouvertes par le cadre légal **du protocole social de 1991** s'appliquaient à l'interprofessionnel comme aux divers secteurs. L'entrée en vigueur du **traité de Maastricht** (et son volet social) s'est traduite par l'obligation, pour la Commission, de

consulter les partenaires sociaux préalablement à l'adoption d'une proposition législative dans une série de matières spécifiées.

À la suite de cette consultation, les organisations consultées peuvent adresser un avis ou une recommandation à la Commission ou l'informer de leur intention d'ouvrir une négociation sur le sujet ayant fait l'objet de la consultation. Dans ce cas, les partenaires sociaux disposent d'un délai initial de neuf mois pour aboutir.

Les « nouveaux » Comités.

La décision cadre de la Commission du 20 mai 1998 (CCE, 1998), a décidé, le 1er janvier 1999, d'harmoniser le système, remplaçant les deux anciens types de structure par les seuls **Comités de dialogue social sectoriel (CDSS)**, « destinés à favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux au niveau européen ». L'objectif était de rationaliser le dialogue, en réduisant le nombre de membres de chacun des Comités et découvrir tous les secteurs stratégiques ; et enfin, renforcer la coordination intersectorielle.

Formés à la demande conjointe des partenaires sociaux, les CDSS sont approuvés en dernier ressort par la Commission selon les critères de représentativité : les organisations européennes des employeurs et des travailleurs doivent avoir une représentativité suffisante au niveau européen.

Depuis la réforme, le nombre de Comité est croissant : entre 1997 (veille de la création des CDSS) et 2003, nous sommes passés de 20 à 28 secteurs constitués en Comités. Plus exactement, 10 comités paritaires et 14 groupes de travail informels se sont transformés en CDSS, tandis que 4 secteurs se sont directement constitués sous la forme de cette nouvelle structure : la culture (1999) et **les travailleurs intérimaires** (1999), l'ameublement (2001) et la construction navale (2003) (cf. **tableau, p.11**).

Les 28 secteurs sont loin d'être homogènes tant en termes de nombre d'entreprises que d'emplois.

Une ambiguïté subsiste dans le fonctionnement des CDSS : Certains continuent à privilégier la dimension consultative de leurs activités par rapport à la dimension autonome :

« Certains comités n'ont pas pris l'exacte mesure de ce qu'ils pouvaient faire dans le dialogue social », estime un représentant de la Commission.

Les avis des partenaires sociaux sur la création des CDSS sont divers.

- les modifications depuis 1998 sont formelles, mais « la nature des échanges n'a pas changé ». « Le CDSS ne fait qu'entériner la situation existante auparavant ». Certains interlocuteurs expliquent que « la formalisation du CDSS répondait à des impératifs administratifs et politiques de la Commission et non à leur demande expresse ».
- un changement de taille : « Les compagnies ne représentent plus leurs propres points de vue mais bien celui de leur association » ou « Il était plus facile d'obtenir des avis communs avant la création des CDSS car ne participaient au comité

que ceux qui le poussaient. Depuis 1999, tous les opérateurs sont présents, et certains bloquent ».

- une évolution positive en général : « *Le dialogue est plus structuré et régulier* ». Ils estiment que cela a provoqué une amélioration de la consultation : « *Les relations avec les autres DG sont devenues plus systématiques* » ; et/ou de la négociation : « *L'accord sur le programme de travail annuel est un pas important. Notre but final est d'avoir de vraies négociations* ».
- une grande amélioration : « *Nous discutons de thèmes qui faisaient auparavant l'objet de consultation. La création du CDSS a permis de reconnaître ces efforts et d'aller vers une démarche plus proactive pour trouver des solutions globales sur des thèmes d'intérêt commun* ».

Le rôle de la Commission change :

- **Au niveau interprofessionnel**, trois étapes d'évolution du rôle de la Commission.

L'unique centre par lequel passait le dialogue social (entre 1985 et 1993), elle était un véritable médiateur. Elle présidait les réunions et élaborait des projets d'avis communs discutés par les partenaires sociaux.

Le développement d'un espace de discussions autonomes : (à partir de 1993 avec l'adoption du traité de Maastricht), la grande nouveauté étant le lancement des premières négociations aboutissant à des conventions collectives européennes étendues *erga omnes* par une directive.

Renforcement de l'autonomie des partenaires sociaux : (à partir de 2002). Depuis la déclaration de Laeken des partenaires sociaux européens, le dialogue s'est encore « autonomisé », distinguant deux pôles : celui des partenaires sociaux, qui ont adopté un programme de travail bilatéral, et celui de la Commission.

- **Au niveau sectoriel**, le rôle de la Commission correspond à celle de l'interprofessionnel de l'après-1993 : la Commission joue encore généralement un rôle actif.

Le rôle du dialogue social vu par la Commission.

Dans sa communication de 2002, la Commission analyse le rôle européen du dialogue social dans le cadre de la stratégie de Lisbonne (2000).

Sous sa forme consultation et négociation, il « *est reconnu comme :*

- *une dimension essentielle du modèle européen de société et de développement, avec une protection sociale de qualité, l'investissement dans l'éducation et les qualifications et les réformes destinées à améliorer le dynamisme de l'économie* ».
- « *un élément de la gouvernance démocratique et de la modernisation économique et sociale, dont la stratégie de Lisbonne constitue l'agenda pour la décennie en cours* ».

La Commission y insiste sur l'amélioration du suivi et de la mise en œuvre des textes adoptés. Les partenaires sociaux sont appelés à élargir la palette de leurs pratiques (notamment avec l'introduction de la **méthode ouverte de coordination – MOC**), et à améliorer le suivi et la mise en œuvre des fruits de leurs négociations.

La Méthode ouverte de coordination (MOC)

La stratégie européenne de l'emploi (SEE) est considérée comme l'exemple type d'une méthode de gouvernance souple. Elle allie

- des objectifs adoptés en commun au plan européen,
- des plans d'action nationaux pour les mettre en œuvre, des indicateurs pour les évaluer,
- une revue par les pairs des résultats obtenus.

Dans le domaine social, la méthode ouverte de coordination a été étendue à la question de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et plus récemment à celle des pensions.

L'article III-213 de la Constitution pour l'Europe (**Coopération entre les États membres dans le domaine social**) prévoit que la Commission encourage la coopération entre les États membres dans ce domaine et que l'action de la Commission peut se traduire par des initiatives propres à la notion de méthode ouverte de coordination (établissement d'orientations et d'indicateurs, organisation d'échanges de meilleures pratiques, surveillance et évaluation périodiques).

Quelle articulation entre les dialogues.

Dans certains cas, le dialogue interprofessionnel donne l'impulsion :

- Le cadre d'action pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie. Adopté en mars 2002, ce cadre d'action représente une première adaptation du processus de la méthode ouverte de coordination au dialogue social. La « Déclaration commune » des partenaires sociaux européens du secteur **bancaire** sur la formation tout au long de la vie dans leur secteur y fait explicitement référence. Le cadre d'action interprofessionnel est considéré comme « *une contribution positive pour le secteur bancaire* ». On pourrait également citer la mise à l'agenda en 2003 de l'apprentissage tout au long de la vie dans le secteur des **assurances** ainsi que l'apparition du thème de la formation tout au long de la vie dans certains codes de conduites (**sécurité privée**, sucre). La négociation interprofessionnelle peut dès lors avoir un évident effet d'entraînement sur la négociation sectorielle.

Dans d'autres cas l'impulsion vient des secteurs :

- L'exemple le plus récent est celui du **télétravail**. Avant même la conclusion d'un accord au niveau interprofessionnel, deux secteurs européens se sont lancés dans des négociations sur le thème du télétravail : les **télécommunications** et le **commerce**. Le 7 février 2001, le comité de dialogue social sectoriel « Télécommunications » a adopté un document conjoint en vue de définir des lignes directrices pour le télétravail en Europe. Dans le secteur du commerce, le document signé le 26 avril 2001 contient lui aussi des lignes directrices visant à réglementer le télétravail. Le niveau interprofessionnel a ouvert des négociations sur ce thème en octobre 2001, pour parvenir à un accord volontaire signé officiellement en juillet 2002.

Il y a aussi un effet d'entraînement entre secteurs eux-mêmes. Les auteurs déclarent qu'ils ont été frappés lors de leurs entretiens par les contacts limités entre secteurs.

Les liens entre le niveau sectoriel et les comités d'entreprise sont très rares.

Quel suivi (procédural), quelle mise en œuvre (substantielle) ?

Le suivi prend des formes très diverses :

- déclaration d'intention,
- mise en place de structures de suivi spécifiques, rédaction de rapports annuels conjoints,
- calendriers d'évaluation et de mise en œuvre, etc.

Jusqu'à quel point les textes adoptés « s'imposent-ils » aux organisations nationales ? Il existe un risque que le dialogue social s'engage dans une voie permettant de produire des textes n'ayant pas d'effets équivalents pour l'ensemble des États membres de l'UE.

Il ressort donc que la question du suivi et de la mise en œuvre est une question essentielle qui se pose pour l'ensemble des acteurs du dialogue social.

Bon nombre de critiques à l'encontre du dialogue social en général ont porté sur sa déconnexion avec le niveau national.

De nombreuses ambiguïtés quant à la mise en œuvre demeurent tant en ce qui concerne les **accords volontaires** que les **recommandations** et les **déclarations**. Le nombre de textes qui prévoient un tel suivi est, quantitativement, minoritaire (une trentaine de documents, sur 182). Quant à la mise en œuvre au niveau national, elle a été au mieux inégale, au pire inexistante.

Il existe un problème méthodologique important : comment assurer et assumer le coût du suivi ? Ceci pose aussi la question de la nature des engagements réciproques et des pressions externes pour qu'ils soient retranscrits. La qualité du suivi est aussi liée à la précision des engagements.

Analyse quantitative de la dynamique du dialogue social sectoriel.

- L'analyse des 182 documents **montre qu'un peu plus de 50 % (92) sont des positions communes envers les autorités communautaires**. En deuxième position, viennent les outils (25) et ensuite dans l'ordre les déclarations (22), les règlements intérieurs (20) les recommandations (20), et les accords (3). Moins de 2 % des textes sont constitués par des accords. Et ceux-ci sont tous liés à la mise en œuvre sectorielle de la directive temps de travail de 1993 dans les secteurs du transport (20) qui ont fait suite à la directive européenne.
- Les secteurs ayant signé le plus de **documents conjoints** sont les **postes**, les **télécommunications** et le **commerce**. **Télécommunication**, Horeca/tourisme, textile/habillement, **postes** et pêche maritime sont les secteurs où le plus de **positions communes** ont été émises.
- **Les outils communs**, surtout sur la **formation et la santé/sécurité** ont été indiqués comme très importants.
- **Les positions communes** ont souvent été un moment essentiel pour le secteur.
- Certains « **accords** » sont jugés par les intéressés moins intéressants que ce que l'on en dit dans la littérature académique ou dans des documents de la Commission européenne.
- Sept secteurs n'ont pas signé de textes conjoints en 2002 et 2003, il s'agit de chaussures, chemins de fer, navigation intérieure, **postes**, **service aux personnes**, textile-habillement et **travail intérimaire**.

Quelques remarques :

- Les textes à destinations des institutions européennes sont en décroissance.
- De nombreuses **positions communes** ont été liées directement aux processus de dérégulation des secteurs en réseaux. Pour certains, l'essentiel de la dérégulation est réalisé. 12 de 30 documents conjoints en 1997 provenaient de deux secteurs : les **télécommunications** et les **postes**.
- Aucun texte visant directement l'emploi n'a été signé en 2002 et 2003 pourtant en période de crise économique.

Les thèmes principaux traités

- Des codes de conduites, dans les « recommandations »
- L'élargissement, et la formation, dans les déclarations,
- Les politiques économiques et sectorielles, dans des positions communes,

- Les conséquences sociales des politiques communautaires, dans les positions communes,
- La santé et la sécurité, dans les outils.

Quels sont les destinataires ?

- Les **institutions européennes** et organisations **nationales** : une majorité
- les **organisations européennes**. 20 règlements intérieurs sont adressés en premier lieu aux organisations européennes.
- les **entreprises** : L'émergence des entreprises comme destinataires de 22 textes est une donnée intéressante à mettre en avant et doit être liée à deux facteurs. D'une part, les codes de conduite qui ont le plus souvent les entreprises comme l'un de leurs destinataires et, d'autre part, le rôle important joué par les multinationales dans certains secteurs (qui sont dans certains cas membres directs des organisations des employeurs).
- Les **autorités nationales** : particulièrement pour ce qui a trait à la formation et la formation tout au long de la vie.

Analyse qualitative de la dynamique du dialogue social sectoriel.

Les représentants des organisations européennes des employeurs (FEBI) et des travailleurs (FSE) ont répondu à deux questions très simples:

Quelle est votre définition du dialogue social européen ?

- Les FEBI se félicitent d'un partenariat social « *constructif* » pour un dialogue permettant une consultation plus efficace,
- Le ton des FSE est bien plus souvent à la revendication pour aller vers plus de négociation.

En quoi le dialogue social européen se distingue-t-il de la négociation collective nationale ?

- La plupart des correspondants refusent de comparer les deux niveaux communautaire et national: « *Esquisser une comparaison est en soi abusif : on n'est ni dans le même registre, ni à la même échelle, ni dans le même ordre de tradition, de résultat et d'efficacité* ».
- Toutefois trois distinctions principales se font jour : Le dialogue social européen se distingue de la négociation collective nationale par :
 - son faible degré de conflictualité,
 - les implications de son caractère transnational, et
 - son contenu.

La Commission vue par les acteurs : médiateur et/ou acteur ?

- **Elle a un rôle de médiation** (présidence de réunion, logistique...) qui n'implique pas de conséquences institutionnelles fortes et, d'autre part,
- **et un rôle d'acteur** qui dépend de sa capacité à produire un programme d'actions et de propositions notamment sur les consultations qui poussent les partenaires sociaux à prendre en compte des thèmes conflictuels. Ce rôle d'acteur évolue en fonction de l'agenda de la politique sociale européenne.
- **Pour les deux parties la Commission est appelée à « aider au consensus », et à « stimuler le dialogue ».**
- **Les FEBI estiment** qu'elle « *renforce la position compétitive du secteur* ».
- **Les FSE reprochent** à la DG Emploi et Affaires sociales d'avoir « *un rôle trop passif* » ou « *pas assez pro-actif* » sur le contenu (voir par exemple la lettre commune des FSE de 2002).

Engagements réciproques et/ou demandes conjointes ?

- Les **FSE favorisent** la signature d'engagements réciproques.
- Les **FSE soulignent** l'importance d'agir sur les politiques communautaires pour soit faire valoir les aspects sociaux, soit atténuer la déréglementation.
- Les **FSE préfèrent** des documents conjoints comportant des obligations réciproques fortes.
- **FEBI préfèrent** utiliser des demandes conjointes.
- **FEBI et opérateurs** sont rarement favorables à des obligations réciproques fortes.

En l'absence de rapport de force, ce sera souvent l'attitude des FEBI qui déterminera l'ambition du dialogue social sectoriel.

Les freins du dialogue social.

Les deux partenaires s'accordent sur les difficultés liées aux ::

- les différences nationales concernant la situation du secteur
- le manque de ressources est souvent cité (et en particulier de financement par la Commission) ainsi que le problème dû à la mauvaise organisation des réunions
- la complexité du secteur
- la situation économique générale : fermetures d'entreprises

Les parties s'accusent mutuellement d'être un frein au dialogue pour des raisons différentes, étant donné leur conception respective de ce que devrait être ce dialogue.

Les limites du dialogue social.

Les facteurs qui conduisent à un dialogue social peu développé, moins développé ou en crise sont symétriques à ceux qui conduisent à des avancées.

- la difficulté de construire l'objet européen de dialogue et d'échange. S'il est « donné » dans certains cas par l'existence même de politiques européennes qui structurent le secteur, dans d'autres il doit être construit. Comme pour la construction européenne elle-même, il est plus facile de « réagir » que de « construire » (*intégration négative vs intégration positive*).
- On pourrait également mentionner le fait que certains acteurs se considèrent davantage comme des « lobbies » que comme des partenaires sociaux ayant mandat de négocier. Les organisations nationales ne sont pas toujours prêtes à considérer leur représentant européen comme responsable des questions sociales au niveau sectoriel.
- Parmi les autres éléments, il faut souligner une difficulté organisationnelle en termes de reconnaissance réciproque et une fragmentation des intérêts.
- Enfin, du point de vue microsociologique des relations personnelles difficiles ont souvent été citées comme une raison importante de période de difficulté du dialogue sectoriel, voire de blocage plus permanent.

5. Les grandes catégories du dialogue social.

On a pu faire ressortir de grandes catégories du dialogue social en fonction de l'environnement externe, de la stratégie des acteurs et des objectifs que ceux-ci confèrent au dialogue social européen.

Le dialogue social sectoriel se structure par :

L'existence de politiques communautaires.

Suite aux pressions européennes, les acteurs vont développer deux types de stratégies complémentaires. D'une part, agir sur la source même des pressions. Il s'agit alors de contribuer à influencer les politiques européennes (fonction dérivée de la fonction de consultation).

Les changements du secteur qu'ils soient ou non la résultante principale de politiques communautaires.

Les problèmes spécifiques du secteur, plus rarement (par exemple : la violence dans le commerce).

Plus les pressions sont fortes, plus l'objet européen du dialogue social est facile à construire.
Il est en quelque sorte un donné pour les acteurs.

On peut distinguer six catégories :

- **Les secteurs qui tendent vers un échelon européen de relations industrielles.**
 - Tels que l'agriculture et la pêche et les transports pour lesquels les politiques de l'Union européenne sont capitales.
 - L'objectif des partenaires sociaux est d'aboutir à des négociations collectives et des accords contraignants. Dans ce cas des **positions communes** n'auraient plus nécessairement une forte valeur ajoutée.
 - Les résultats sont contrastés. Seule **l'agriculture et les chemins de fer** semblent réellement avoir abouti à créer un échelon européen de relation collective même si, bien évidemment, les « accords » signés sont par nature différents des conventions collectives nationales.

- **Les secteurs mis en concurrence et en interconnexion dans les espaces nationaux.**
 - Cette deuxième catégorie est marquée par une forte « exposition » aux différents processus de libéralisation, de dérégulation et de mise en concurrence au sein de l'espace européen (**télécommunications, postes, électricité**) avec des conséquences sur la dynamique du dialogue social.
 - L'ouverture à la concurrence des télécommunications, qui remonte à la fin des années 80, la déréglementation progressive des services postaux depuis 1997 ainsi que les mesures visant la création d'un marché intérieur de l'électricité ont abouti, en un premier temps, à l'adoption de nombreuses **positions communes**, visant à **agir en amont des politiques communautaires** : application des règles de concurrence, effets sur l'emploi des processus de libéralisation, organisation du secteur, dimension sociale, service universel, etc.. Cette catégorie est celle qui a produit le plus de documents conjoints : 14 pour la poste, 12 pour les télécommunications.
 - Dans un second temps, les partenaires sociaux européens se sont engagés à mener un certain nombre d'actions conjointes pour **accompagner, en aval, les conséquences sociales de la libéralisation**. À cette fin, ils ont produit, outre les nombreux outils de formation et d'information (études, glossaire...), des recommandations ou « cadres d'actions » (poste, télécommunications, électricité). Ces **engagements réciproques** couvrent la plupart du temps les thèmes suivants : formation, emploi, non-discrimination et santé-sécurité.
 - Les syndicats sont généralement bien représentés dans les opérateurs historiques où une culture du partenariat existe.

- **Les secteurs qui accompagnent les développements européens.**
 - Dans cette troisième catégorie, les « pressions » européennes et internationales sur les secteurs sont relativement peu importantes et portent surtout sur l'établissement de règles nationales communes.
 - Les **banques** et les **assurances** sont regroupées sous cette rubrique, deux secteurs qui sont particulièrement proches en termes d'activités. Dans le cadre de l'achèvement du marché intérieur, l'Union européenne a adopté de nombreuses directives (comptes annuels des banques et autres établissements financiers, normes comptables, etc.).
 - En matière sociale, il n'y a pas eu d'enjeux significatifs européens même si ces secteurs ont connu ces dernières années, de nombreuses fusions et restructurations au plan national puis européen. Il s'agit toutefois de secteurs qui sont encore pour l'essentiel nationaux, dans ce sens que l'e-banking et l'e-assurance transnationales sont encore peu développées.
 - Le dialogue social national est développé et permet aux partenaires de travailler à partir de relations de confiance nationales sans qu'ils soient parvenus à ce jour à créer un objet de négociation européen. Le dialogue social européen existe sans beaucoup de dynamisme mais aussi sans blocage manifeste (le thème de la formation est le thème consensuel). Du côté des employeurs, il n'y a pas de volonté d'aller vers des accords contraignants.
 - La production en termes de textes conjoints de ces deux secteurs est relativement faible. À l'évidence, le dialogue social européen est encore à la recherche d'une dynamique structurante.
 - Ceci dit, la situation n'est pas statique et un certain frémissement se fait sentir du côté des banques sur la question de la responsabilité sociale des entreprises, qui n'est pas sans créer des tensions entre les différentes organisations d'employeurs du secteur. Par ailleurs, le développement des nouvelles technologies et le renforcement des processus de concentration pourraient entraîner de nouveaux développements.
 - Dans le secteur bancaire, l'élargissement a été un thème important qui a donné lieu à de nombreuses activités. Comme pour le commerce, il existe une volonté de participer aux diverses activités interprofessionnelles (Sommet tripartite, par exemple) pour faire entendre les priorités du secteur.
 - Si, au début des années 90, le secteur des assurances paraissait plus dynamique dans le dialogue social sectoriel que le secteur bancaire, il semble, depuis le milieu des années 90, à la traîne sans que les responsables interrogés des deux secteurs puissent expliquer ce changement de dynamique. Un des représentants des employeurs estime que le peu d'intérêt des associations nationales constitue la principale difficulté pour développer le dialogue social européen.

- **Les secteurs qui gèrent les mutations dans un contexte de globalisation.**
 - La quatrième catégorie est fortement marquée par l'impact de la globalisation. Elle regroupe des secteurs d'activités traditionnelles (**textile/habillement, tannerie, chaussure, bois/ameublement et sucre**) qui connaissent tous des phénomènes de délocalisation et/ou de concurrence accrue de la part de pays moins développés. Dans la plupart des cas, le maintien des activités sur le territoire européen est, à moyen ou long terme, incertain.

- Le niveau européen de régulation demeure présent, mais il se négocie avant tout au sein – ou sous la pression – d’instances internationales telles que l’Organisation mondiale du commerce (OMC).
- Face à la menace de disparition de ces industries, les dynamiques externes (secteurs internationalisés, délocalisés) et internes (intérêt conjoint à gérer la mutation) du dialogue social ont permis de développer une activité importante des comités de dialogue social, en particulier autour des **codes de conduite**. Partant des conventions internationales de l’Organisation internationale du travail (OIT), ils cherchent ensuite à y ajouter des droits sociaux propres à l’UE.

Les secteurs qui se construisent une dimension européenne.

- La cinquième catégorie est, à la fois, peu exposée à la concurrence internationale et relativement peu intégrée aux politiques communautaires. Contrairement aux autres catégories, il n’y a pas d’enjeux européens évidents qui favoriseraient « naturellement » la construction d’une dimension européenne.
- Les secteurs regroupés dans cette catégorie sont des **secteurs de services : sécurité privée, nettoyage industriel, services aux personnes, culture, travail intérimaire et Horeca** (hotels, restaurants, catering).
- En matière sociale, parmi les spécificités de ces secteurs, on retrouve souvent des conditions de travail difficiles, des emplois atypiques, à temps partiel ou intérimaires, des horaires de travail irréguliers (nuits, week-end). Les problèmes d’image peuvent parfois être importants. Bien que la plupart de ces secteurs connaissent un accroissement de l’emploi (en particulier, la sécurité privée, l’intérim, le nettoyage...), les organisations syndicales y sont généralement moins bien implantées.
- Il n’y a pas d’enjeux européens globaux et indiscutables qui pourraient expliquer le dialogue social dans ces secteurs mais plutôt des enjeux partiels, indirects et diffus. Ainsi, certaines directives (par exemple sur les taux de TVA dans les services à haute intensité de main-d’œuvre) peuvent avoir des impacts sociaux indirects importants.
- L’impact relativement marginal de l’Union européenne et le fait que l’« enjeu social » européen doit être davantage construit qu’il n’est subi. Et cette nécessité de construire l’enjeu rend cette catégorie plus sensible que d’autres aux stratégies personnelles des acteurs et aux bonnes relations entre eux.
- Souvent, les employeurs trouvent un intérêt européen (par exemple, la formation commune des coiffeurs ou des techniciens de spectacle) et la font partager aux syndicats. C’est également le cas avec le « mieux-disant » dans les secteurs de la sécurité privée et du nettoyage industriel, de la TVA pour l’Horeca. Cela peut aussi passer par des codes de conduite (sécurité et services aux personnes).
- Dans tous les cas, on constate que la formation est un thème important, notamment pour améliorer l’image, le professionnalisme et l’attractivité de ces secteurs.
- Dans le secteur de la **sécurité privée**, l’objectif de redresser l’image d’un secteur en passant par l’Europe plutôt que par chaque État membre a été poursuivi par les employeurs qui ont construit « l’enjeu européen » et ont accordé une place stratégique à leur collaboration avec les syndicats.
- L’élargissement est une question particulièrement sensible. En effet, le dialogue social européen avait pour but d’améliorer l’image du secteur. Or, les entreprises de sécurité qui émergent dans les pays d’Europe centrale et orientale sont très peu contrôlées et organisées. Par ailleurs, le salaire est particulièrement bas, ce qui fait craindre le dumping social.

- Tout comme dans la sécurité privée, il n'y a pas *a priori* d'enjeux sociaux européens dans le secteur du **nettoyage industriel**, et celui-ci a dû être construit. Toutefois, il semble que la dynamique entre les partenaires sociaux soit plus difficile et que le niveau de confiance soit moins élevé que dans le cas de la sécurité privée.
- Le secteur « services aux personnes » ne recouvre pour l'instant que le domaine de la **coiffure** (il cherche à développer un dialogue dans le domaine de l'esthétique). Divers éléments spécifiés dans le rapport ont amené la coiffure à un dialogue social qui fonctionne très activement et de manière très concrète et pragmatique. L'un des principaux moteurs du dialogue social dans ce secteur serait le souci d'une visibilité et d'un professionnalisme à l'échelon communautaire, en vue de donner au secteur une image de marque de qualité.
- Le dialogue social sectoriel dans le domaine **du travail intérimaire** a été formalisé au moment même où les partenaires interprofessionnels s'emparaient du sujet pour échouer quelques mois plus tard. La Commission ayant ensuite annoncé une proposition de directive, les partenaires sectoriels ont logiquement choisi la stratégie de la consultation plutôt que de la négociation directe entre eux.

Un secteur en recherche d'autonomie par rapport au dialogue social interprofessionnel.

- Le secteur du **commerce** est identifié comme une catégorie à part car les moteurs de son action sont particuliers. Ils visent à faire entendre la spécificité des services, en général, et du commerce, en particulier, à tous les niveaux.
- Les acteurs y développent, pour ce faire, une stratégie complète tant de lobbying sur les institutions européennes que de dialogue social interne. Il ne s'agit pas ici de « résister » à une concurrence internationale mais d'en bénéficier pour diminuer les prix de vente.
- Ceci se remarque aussi dans le « règlement interne » signé qui est, de tous les documents recensés dans notre base, le plus long et le plus complet (4 pages). Le secteur du commerce est, comme celui du sucre, le seul à avoir signé au moins un texte conjoint par an. Au total, 12 textes conjoints ont été adoptés, ce qui fait de ce secteur l'un des plus dynamiques.
- Le commerce est, sans conteste, le plus grand secteur en termes de personnes employées – plus de 20 millions – qui a créé un comité de dialogue social.
- Le moteur interne général est lié au fait que les intérêts spécifiques de ce secteur ne paraissent pas suffisamment pris en compte par les autorités européennes, qui seraient plus sensibles aux intérêts industriels. Par ailleurs, il existe une tension entre les représentants du secteur et les organisations européennes interprofessionnelles qui entraîne, en partie, une dynamique de compétition.
- De façon générale, les thématiques abordées sont multiples : non-discrimination raciale, lutte contre le racisme et la xénophobie, violence au travail, mixité intergénérationnelle. L'élargissement a été abordé par une série de tables rondes dans les pays candidats : Estonie, Hongrie (1998) ; République Tchèque, Pologne (1999) ; Lituanie, Slovaquie (2000), Lettonie, Slovénie (2002).

Conclusions

- Tous les acteurs ont souligné que l'évaluation du dialogue social sectoriel ne pouvait pas se mesurer par le nombre de textes adoptés.
- Moins de 2 % des textes adoptés sont des **accords** avec des effets contraignants.
- De nombreux correspondants ont souligné l'importance de **positions communes** pour influencer la production législative communautaire en amont et pour atténuer la déréglementation ou pour introduire directement des préoccupations sociales dans la politique européenne.
- Les **outils de formation** ont été souvent cités comme des instruments « *ayant un impact réel sur les conditions de travail des gens* » ;
- **Certains accords** présentés comme importants, y compris ceux cités comme exemplaires, ont pu, sous couvert de l'anonymat, être critiqués.
- Les auteurs ont souligné
 - des dynamiques différentes : les unes plus portées vers la consultation (les positions communes) et les autres plus internes au secteur.
 - les différences d'ambition. Certains mentionnent la possibilité d'aboutir à des textes « engageants » mais d'autres évitent ce sujet.
- **Le facteur humain** est un facteur important, sinon déterminant. Des personnes ayant établi un lien de confiance et des fenêtres d'opportunité dues à des développements externes ou internes au secteur jouent bien évidemment un rôle important.

Tous les secteurs butent sur la même question : quel suivi des textes ? Quelle articulation entre le niveau sectoriel européen et national ? Entre le sectoriel et l'interprofessionnel ?

Si le dialogue social sectoriel veut devenir un élément de la gouvernance démocratique et de la modernisation économique et sociale, en lien avec la stratégie de Lisbonne, on gagnerait à clarifier le statut des différents textes conjoints ainsi que, leur suivi et leur mise en œuvre qui se posera de façon plus sensible à l'avenir..

L'articulation entre le niveau interprofessionnel, le niveau sectoriel et les comités d'entreprise européens laisse un large champ de travail et mériterait réflexion.