

Union européenne

Le dialogue social sectoriel, une analyse quantitative

Philippe POCHET *

A ce jour, le dialogue social sectoriel n'a attiré que peu d'attention. Seul quelques chercheurs avaient suivi l'un ou l'autre secteur. Le dialogue social interprofessionnel semblait être le lieu pertinent de création d'un éventuel système de relations industrielles. Ce manque d'intérêt était d'autant plus étonnant que dans la grande majorité des Etats membres (UE15) le lieu principal de négociation est justement le secteur (voir par exemple le rapport sur les relations industrielles, CCE, 2004). Ce n'est que très récemment que des études transversales couvrant de multiples secteurs dans une approche tant quantitative que qualitative ont été menées (Benedictus *et al.*, 2002 ; Pochet *et al.*, 2004 ; CCE, 2004 ; Nordestgaard, Kirton-Darling, 2004 ; Pochet, Degryse, 2005)¹.

L'intuition commune de ces recherches est qu'un changement qualitatif dans la nature des documents adoptés par les

partenaires sociaux sectoriels était en cours. En d'autres termes, on semblait assister à des évolutions notables qu'il convenait de mieux appréhender, analyser et mesurer.

Cette démarche comportait deux défis. Un défi quantitatif car il n'existait aucune donnée standardisée portant sur les textes signés après 1997 (la Commission avait publié un recueil des textes antérieurs) et un défi qualitatif qui pose directement la question de la nature des textes adoptés. Comment les qualifier ? Comment les classer ?

Nous présenterons ici les résultats d'une analyse de nature quantitative qui porte sur l'ensemble des 353 accords adoptés depuis 1978. De cette analyse, nous pouvons déjà dégager des dynamiques générales pour le dialogue social sectoriel. Pour les aspects qualitatifs et les dynamiques sectorielles ainsi qu'une typologie en six catégories nous renvoyons

* Observatoire social européen, Bruxelles. Pochet@ose.be

1. Cette analyse est basée sur la lecture et le classement de l'ensemble des accords signés depuis 1978. L'analyse des accords entre 1978 et 1996 et pour l'année 2004, a été réalisée avec Christophe Degryse, pour la période 1997-2003 avec A. Dufresne et Ch. Degryse. Cette dernière analyse a été réalisée pour la Commission européenne et nous a permis de dégager différentes dynamiques sectorielles et de proposer une classification en six catégories que je reprends ici. Je tiens à remercier tout particulièrement Dominique Jadot qui s'est chargée de la récolte des documents et Renaud Smoes qui a réalisé les tableaux. Cette recherche a reçu le soutien du programme de recherche syndical suédois Saltsa.

le lecteur à l'étude réalisée pour la Commission (Pochet *et al.*, 2004 ; voir aussi pour une analyse plus détaillée des onze secteurs d'Uni-Europa Pochet, Degryse, 2005).

**Les comités sectoriels :
un bref historique**

A l'origine les instances de consultation des partenaires sociaux européens étaient des comités paritaires, constitués par la Commission (tableau 1). Une première vague de six comités paritaires a été instituée dans les secteurs des politiques communes « intégrées » : les mines (1952), l'agriculture (1964/1974)¹, les transports routiers (1965), la navigation intérieure (1967), la pêche (1974) et les chemins de fer (1972) composés de membres nommés par la Commission (à parité employeurs-travailleurs). Au cours des années 1980, les groupes de travail informels, constitués à la demande des « partenaires sociaux » sont apparus. Il s'agissait d'une forme de dialogue social plus pragmatique et plus souple, et aussi plus informelle. Avec l'appui de la Commission, se sont mis en place les groupes de travail informels dans un certain nombre de secteurs : hôtellerie-restaurants-cafés (Horeca, 1983), commerce (1985), assurances (1987), banques (1990).

La fin des années 1980 et le début des années 1990 ont vu apparaître une deuxième vague de comités paritaires dans les transports maritimes (1987), l'aviation civile (1990) les télécommunications (1990) et la poste (1994).

Les possibilités ouvertes par le cadre légal du protocole social de 1991 s'appli-

quaient à l'interprofessionnel comme aux divers secteurs. L'entrée en vigueur du traité de Maastricht (et de 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 et par la possibilité pour eux de signer des conventions collectives qui peuvent soit être étendues *erga omnes* par une directive du Conseil, soit être mises en œuvre par les partenaires sociaux eux-mêmes au niveau national. Ceci a posé rapidement la question de la représentativité intersectorielle et sectorielle. Différentes études ont été menées à ce sujet².

A la suite de la décision cadre de la Commission du 20 mai 1998 (CCE, 1998), celle-ci a décidé, le 1^{er} janvier 1999, d'harmoniser le système, remplaçant les deux anciennes structures par des comités de dialogue social sectoriel (CDSS), « destinés à favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux au niveau européen ». Le dialogue social sectoriel s'est alors institutionnalisé comme une extension du dialogue social interprofessionnel institué à Val Duchesse en 1985 (Didry, Mias, 2005).

Formés à la demande conjointe des partenaires sociaux, les CDSS, composés de façon paritaire d'un maximum de 40 représentants, sont approuvés par la Commission qui en assure le secrétariat. Chaque comité est censé adopter son règlement intérieur et son programme de travail (souvent annuel). Il organise au moins une réunion plénière par an et traite de questions plus spécifiques lors de réunions de secrétariat élargi ou de groupes

1. Le dialogue social a commencé en 1964 mais le comité n'a été constitué formellement qu'en 1974.

2. <http://www.trav.ucl.ac.be/publications/dossiers.html>

UNION EUROPEENNE

Tableau 1. Les 31 comités de dialogue social sectoriel officiellement créés (au 31 décembre 2004)
par ordre alphabétique des secteurs

Secteurs	Travailleurs	Employeurs	Anciens comités paritaires	Groupes de travail informels	Comités DSS
Agriculture	EFFAT ¹ (2000)	GEOPA/COPA (1958)	1964		1999
Ameublement	FETBB (1984)	UEA (1954)			2001
Assurances	UNI-Europa ² (2000)	CEA (1953), BIPAR (1937), ACME (1978)		1987	1999
Aviation civile	ETF (1999), ECA (1991)	ACI-Europe (1991), CANSO (1998), ERA (1980), IACA (1971), AEA (1973)	1990		2000
Audiovisuel	UNI-MEI (1999), EFJ, FIA (1952), FIM	EBU, ACT, AER, CEPI, FIAPP			2004
Banques	UNI-Europa (2000)	FBE (1960), GECE (1963), GEBC (1970)		1990	1999
Bois	FETBB (1984)	CEI-Bois (1952)		1994	2000
Chaussure	FSE-THC (1964)	CEC (1959)		1982	1999
Chemins de fer	ETF (1999)	CER (3) (2002)	1972		1999
Chimie	EMCEF (1996)	ECEG			2004
Collectivités locales	FSESP (1978)	PfE CCRE (1951)		1996	2004
Commerce	UNI-Europa (2000)	EuroCommerce (1993)		1985	1999
Construction	FETBB (1984)	FIEC (1905)		1992	1999
Construction navale	FEM (1971)	CESA (1965)			2003
Culture	EAEA (1999)	Pearle (1991)			1999
Electricité	FSESP/EPSU (1974), EMCEF (1996)	Eurelectric (1999)		1996	2000
Horeca/ Tourisme	EFFAT (2000)	Hotrec (1992)		1983	1999
Mines	EMCEF (1996)	APEP (1983), EURACOAL (1953), Euromines (1995)	1952		2002
Navigation intérieure	ETF (1999)	UENF (2001), ESI/OEB	1967		1999
Nettoyage industriel	UNI-Europa (2000)	FENI (1988)		1992	1999
Pêche maritime	ETF (1999)	Europêche/COGECA (1959)	1974		1999
Postes	UNI-Europa (2000)	PostEurop (1993)	1994		1999
■ ■ ■					

LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL

■ ■ ■					
Sécurité privée	UNI-Europa (2000)	CoESS (1989)		1993	1999
Services aux personnes (coiffure)	UNI-Europa (2000)	CIC Europe (1991)		1998	1999
Sucre	EFFAT (2000)	CEFS (1954)		1969	1999
Tannerie	FSE-THC (1964)	COTANCE (1957)		1999	2001
Télécommunications	Uni-Europa (2000)	ETNO (1991)	1990		1999
Textile-habillement	FSE-THC (1964)	Euratex (1995)		1992	1999
Transports maritimes	ETF (1999)	ECSA (1990)	1987		1999
Transports par routes	ETF (1999)	IRU (1948)	1965		2000
Travail intérimaire	UNI-Europa (2000)	EuroCIETT (1967)			1999
Total	13 FSE	48 FEBI			31

Source : Tableau actualisé et complété Relations industrielles 2002.

1. Ancienne appellation de la fédération : EFA – date de création 1958.

2. EURO-FIET (1972) – ECF-IUF (1981).

3. Ancienne appellation de la fédération CCFE – date de création 1988.

de travail restreints. Le mandat de négociation dépend des organisations nationales. Il n'y a pas de règles préétablies par la Commission sur le mode d'approbation des textes conjoints.

Depuis la réforme, le nombre de comités du dialogue social sectoriel (CDSS) est croissant : entre 1998 et 2004, ils passent de 20 à 31 secteurs. 10 comités paritaires et 15 groupes de travail informels se sont transformés en CDSS, tandis que 6 secteurs se sont directement constitués en comités : la culture (1999) et les travailleurs intérimaires (1999), l'ameublement (2001) et la construction navale (2003), l'audiovisuel (2004). Enfin en 2004 la chimie, à la suite de la proposition Reach (CCE, 2003) a finalement décidé de demander sa reconnaissance comme comité.

Par contre, certains secteurs traditionnels de la négociation collective nationale

ne sont pas représentés ; c'est le cas de la métallurgie et des services publics. Toutefois, on constate un frémissement. La métallurgie semble avoir fait quelques avancées depuis la fin de la CECA (un premier pas a été la création du comité concernant la construction navale) et les pouvoirs publics nationaux évoquent la possibilité d'en créer un, surtout depuis la reconnaissance comme comité des collectivités locales (Mangenot, Polet, 2004).

La représentation patronale est relativement fragmentée. C'est le cas de l'aviation mais aussi des mines, des banques ou de l'audiovisuel. Chacune des 13 fédérations européennes syndicales disposent d'au moins un comité. Uni-Europa est présent dans 11 et les transports dans 5 comités sectoriels. Ceci dit, cette concentration est plus formelle que réelle car les échanges à l'intérieur des fédérations sont

UNION EUROPEENNE

plutôt épisodiques et nous n'avons pas décelé de stratégie d'ensemble forte à Uni-Europa ou dans le secteur transport.

Les textes adoptés : une explication

L'intitulé officiel des documents conjoints est très divers : avis communs, déclarations, résolutions, propositions, orientations, recommandations, codes de conduite et labels sociaux, etc. Nous les appellerons de façon générique « textes conjoints » ou « documents conjoints ».

Dans l'étude réalisée pour la Commission (Pochet *et al.*, 2004) nous avons distingué entre les « engagements réciproques » entre partenaires sociaux et les « positions communes », documents destinés aux pouvoirs publics et en premier lieu à la Commission. Concernant les engagements réciproques nous avons distingué entre les outils, les déclarations, les recommandations et les accords. Les règlements intérieurs constituent une catégorie supplémentaire, qui fixent les règles du jeu. Détaillons ces différences :

Accords

Il s'agit d'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.

Recommandations

Ce sont des textes destinés aux organisations nationales et pour lesquels une procédure de suivi et d'évaluation est déterminée au plan national et européen. 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 ni-

veau européen. Il s'agit donc ici d'une définition de nature procédurale. Il ne faut pas confondre le suivi tel que nous l'avons défini et la mise en œuvre qui recouvre les aspects substantiels.

Déclarations

Les déclarations sont destinées aux organisations nationales ou aux comités eux-mêmes. Aucune procédure explicite de suivi n'est prévue dans le texte ou la procédure est vague. La différence entre certaines recommandations et déclarations est ténue.

Outils (de formation et d'action)

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

Règlements intérieurs

Ils comprennent 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).

Positions communes

Cette catégorie correspond à des textes destinés aux institutions européennes. L'objectif principal des positions communes est parfois clairement énoncé mais peut aussi être, dans d'autres cas, diffus car dilué parmi les multiples questions abordées.

L'analyse quantitative que nous présentons distingue deux périodes. La première couvre la totalité des documents depuis l'origine c'est-à-dire le premier document conjoint dans l'agriculture en 1978 sur le temps de travail. La seconde concerne la période à partir de 1998, date

de la décision de créer les nouveaux comités du dialogue social. Bien que ceux-ci ne seront formellement créés qu'à partir de 1999, nous avons gardé la date de 1998 comme point de départ car la Commission indiquait à ce moment déjà très clairement ce qu'elle attendait du dialogue social sectoriel renouvelé.

Evolution du nombre des documents

Dans la période que nous étudions (1978-2004), le dialogue social a débouché sur 353 textes conjoints (graphique 1).

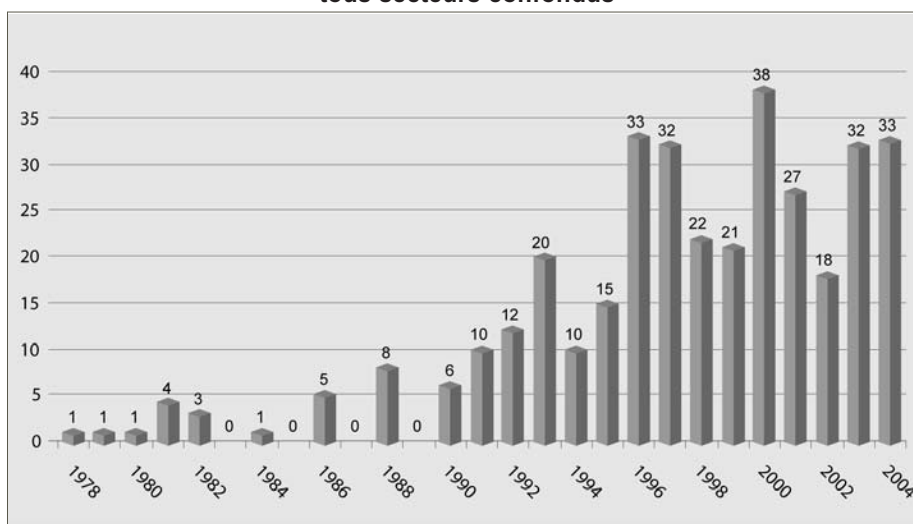
Depuis 1978, la distribution par année montre une augmentation significative du nombre de documents conjoints. Par contre il ne se produit pas une augmentation continue et il existe de fortes fluctuations d'une année sur l'autre. Il y a plus de documents signés depuis 1998 qu'entre 1978 et 1997 (année qui compte à elle seule 32 documents conjoints).

Enfin l'augmentation du nombre de documents se produit en 1996 soit deux ans avant la création des nouveaux comités.

Une précaution méthodologique s'impose : au fil du temps il y a eu plus de comités et il est donc, en partie, normal de trouver un nombre croissant de documents conjoints. Dès lors les 29 accords de 1996 (sur 19 comités) sont plus nombreux en termes relatifs que les 27 documents de 2001 pour 28 comités. Le graphique 2 montre la productivité relative de chaque secteur.

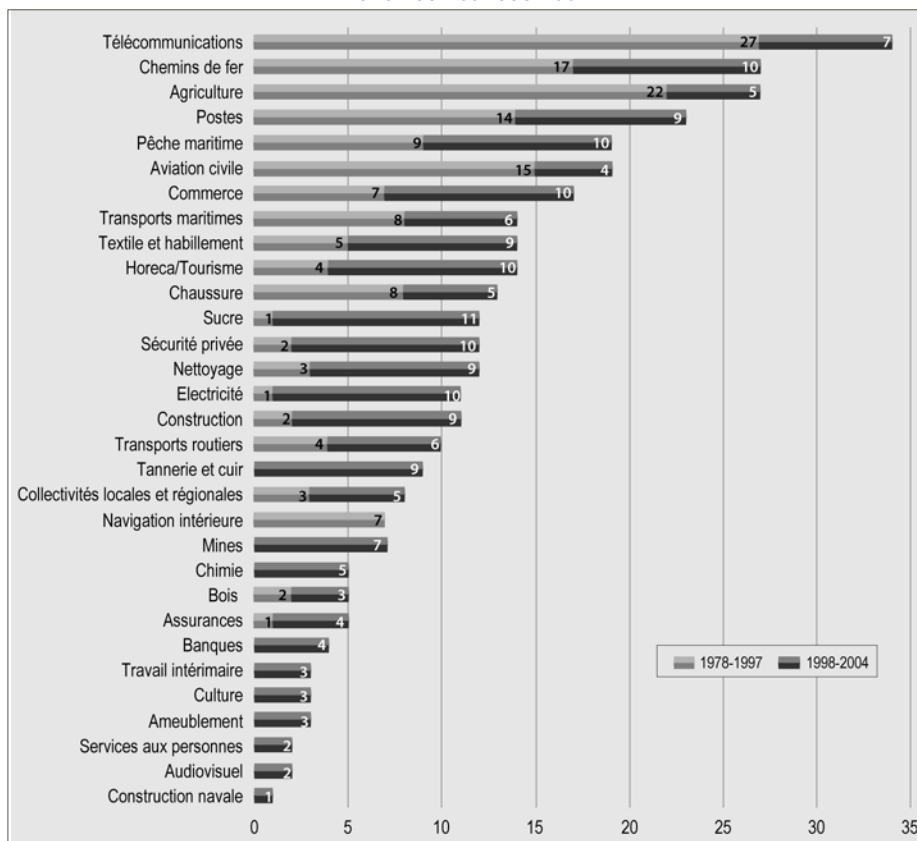
Il existe des différences très significatives selon les secteurs. Quatre d'entre eux (télécoms, agriculture, chemins de fer et poste) ont signé plus de 20 textes conjoints chacun et représentent près d'un tiers des documents conjoints totaux. Dix secteurs ont, par contre, signé 5 documents conjoints ou moins. Notons que pour la plupart, ces derniers comités sont de création récente. Les secteurs les plus prolifiques avant 1998 ne le sont plus nécessairement

Graphique 1. Répartition des documents par année (1978-2004) tous secteurs confondus



Total documents 1978-2004 = 353 ; 1978-1997 = 162 ; 1998-2004 = 191.

**Graphique 2. Répartition des documents par secteur
1978-1997 et 1998-2004**



Total 353 documents ; 1978-1997 = 162 documents ; 1998-2004 = 191 documents.

après. C'est le cas des télécoms, de l'agriculture ou de l'aviation civile.

Si l'on s'intéresse maintenant au nombre de secteurs ayant signé un document, l'année 2000 est celle où le plus grand nombre de secteurs (22) ont adopté un ou plusieurs textes, suivi de 2003 (18) et de 2004 (15). 2002 est l'année où le moins de secteurs ont signé un texte conjoint (11).

Une question intéressante est de savoir comment, pour chaque secteur, les documents se répartissent sur les sept années prises en considération. On constate que

seuls deux secteurs, le sucre et le commerce, ont signé un ou plusieurs document(s) chaque année. La sécurité privée en a signé six années sur sept. Les chemins de fer, Horeca/tourisme, postes, pêche maritime, télécommunications, transports maritimes, cinq années sur sept.

De l'autre côté du spectre, la navigation intérieure n'a plus signé d'accord depuis 1997.

Notons également que sept secteurs n'ont pas signé de textes conjoints en 2003 et 2004 : chaussures, navigation intérieure,

pêches maritimes, service aux personnes, textile-habillement, travail intérimaire.

Une des limites de l'analyse quantitative est qu'elle ne dit rien sur la qualité des textes, ni sur leur dynamique interne. Chaque secteur n'a pas la même ambition quant à la quantité de textes à produire. Le nombre ne peut donc en aucun cas être considéré à lui seul comme un indicateur de la vitalité du dialogue dans un comité sectoriel. Par exemple l'Horeca est le secteur qui a signé le plus de documents conjoints mais une analyse attentive montre la faiblesse du contenu de ces textes. Il nous faut donc distinguer selon la nature des documents signés. Notons aussi que dans des cas comme le textile/habillement, l'absence de textes conjoints n'a pas empêché une forte activité commune des acteurs sectoriels confrontés à la fin des accords multifibres (Pochet, 2005).

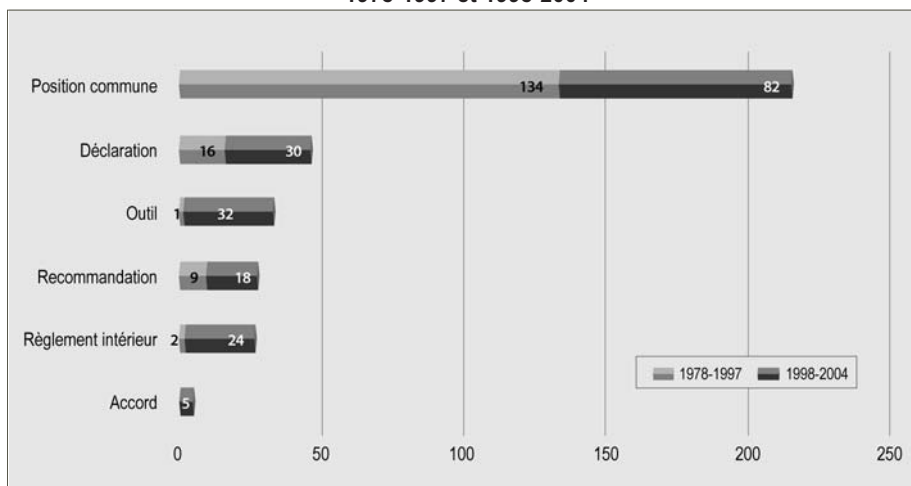
La nature des documents

Six types de documents conjoints ont été définis plus haut : accords, recommandations, déclarations, outils, règlements intérieurs et positions communes.

L'analyse des 353 documents montre qu'une large majorité (216 soit 60 %) sont des positions communes. En deuxième position, viennent les déclarations (46) et ensuite dans l'ordre les outils, les recommandations, les règlements intérieurs et finalement les accords (5) (graphique 3).

Si l'on s'en tient donc à une définition restrictive du dialogue social comme la négociation d'accords contraignants, moins de 2 % des textes sont constitués par des accords. Trois d'entre eux sont directement liés à la mise en œuvre sectorielle de la directive temps de travail de 1993 dans les secteurs du transport¹ qui

Graphique 3. Répartition des documents par type, 1978-1997 et 1998-2004



Total documents 1978-2004 = 353 ; 1978-1997 = 162 ; 1998-2004 = 191.

1. Accord relatif à l'organisation du temps de travail des gens de mer (30 septembre 1998) ; accord sur l'aménagement du temps de travail dans les chemins de fer (30 septembre 1998) ; accord sur l'aménagement du temps de travail du personnel navigant dans l'aviation civile (22 mars 2000) et deux accords (temps de travail et formation) dans les chemins de fer en 2004.

UNION EUROPEENNE

ont fait suite à la directive européenne. Les deux autres ont été signés dans le secteur transports ferroviaires en 2004 (pour une analyse détaillée voir Champin, 2004).

La vision est quelque peu différente si l'on s'attache aux textes signés après 1998. 82 sont des positions communes qui constituent toujours la catégorie la plus importante mais couvrent maintenant moins de 45 % des textes conjoints. Les outils, déclarations et recommandations sont en nette progression. La question qui se pose maintenant est de savoir comment est distribué dans le temps ce passage vers plus de dialogue social entre partenaires sociaux.

Quand on regarde la distribution des documents par type et par année, on peut être frappé par une relative stabilité pour les règlements intérieurs, des pics pour les outils et les déclarations et une tendance générale à une diminution des positions communes. Toutefois, il s'agit plutôt d'une évolution contrastée que d'une tendance systématique à la baisse chaque année. Notons, que pour la première fois en 2003, il y a eu moins de positions communes (9) que la somme des déclarations, recommandations et accords (12), c'est-à-dire les engagements communs des partenaires sociaux. Cela s'est reproduit et s'est accentué en 2004 avec 15 contre 6. Cela semble indiquer un changement d'un dialogue social initialement plus porté vers des positions communes envers les autorités communautaires, vers un dialogue social plus centré sur les priorités internes des partenaires sociaux. Seuls les résultats des prochaines années permettront de confirmer s'il s'agit bien d'une tendance lourde.

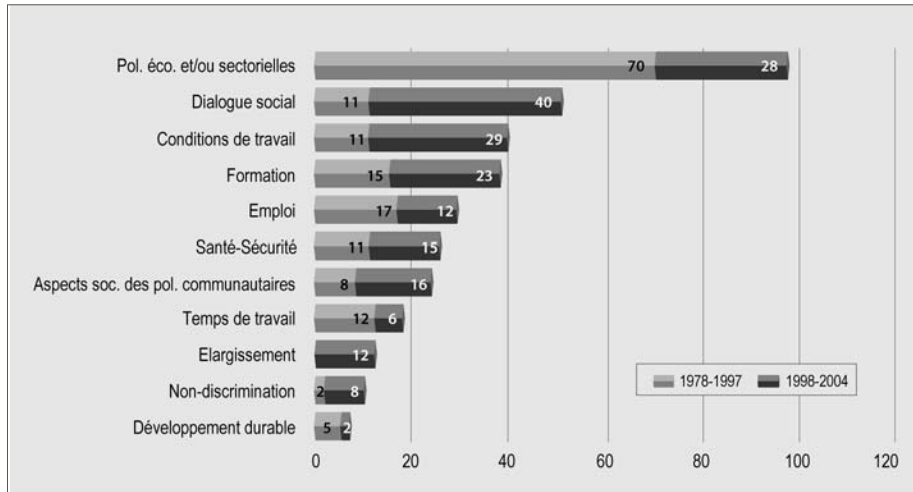
13 secteurs ont adopté des recommandations et trois autres des accords. Il est

intéressant de remarquer que ce ne sont pas les mêmes. On peut penser que ce résultat est dû essentiellement à la mise en œuvre de la directive temps de travail. S'y ajoutent les réticences des syndicats des transports à l'égard des instruments *soft* comme les recommandations (Nordestgaard, Kirton-Darling, 2004). Les recommandations sont souvent des codes de conduite ou des chartes comme dans le sucre, le textile, la chaussure, le cuir, le bois ou la sécurité privée. L'agriculture a adopté plusieurs recommandations sur le temps de travail. Elle a été pionnière dans ce domaine. Trois secteurs, l'agriculture, l'électricité et le sucre, ont adopté des recommandations en ce qui concerne la formation. Nous en avons décrit plus haut le suivi et la mise en œuvre. On sait extrêmement peu sur la mise en œuvre effective des recommandations. Dans de nombreux cas, il y a un suivi minimal et fragmenté. Parfois, comme dans le textile, celui-ci est mis en branle avec plusieurs années de retard. Le code de conduite du sucre est novateur en ce qu'il a organisé un suivi précis de la mise en œuvre avec publication d'un document de synthèse.

15 secteurs ont adopté au mieux des déclarations ce qui est un résultat assez pauvre en terme d'engagements conjoints.

Une analyse détaillée secteur par secteur (Benedictus *et al.*, 2002 ; Pochet *et al.*, 2004) souligne qu'il n'existe pas une dynamique générale qui irait des positions communes vers des outils, des déclarations, des recommandations puis des accords. En d'autres termes, il n'y a pas de processus évolutif manifeste vers des engagements plus contraignants en termes de suivi quand on analyse chaque secteur en particulier. C'est la somme des

**Graphique 4. Répartition des documents par domaine traité
1978-1997 et 1998-2004**



Total 353 documents ; 1978-1997 = 162 documents ; 1998-2004 = 191 documents.

différents secteurs qui donne des tendances lourdes.

Par ailleurs, il ressort clairement de l'étude réalisée par l'Observatoire pour la Commission qu'il n'y a pas nécessairement pour les acteurs tant patronaux que syndicaux une hiérarchie allant des positions communes jugées comme faibles vers des accords considérés comme l'idéal à atteindre. Dans de très nombreux cas, les outils communs surtout ceux qui visaient la formation à la santé/sécurité ont été indiqués comme très importants. Dans d'autres cas, les positions communes adressées à la Commission ont été un moment essentiel pour le secteur car elles ont permis d'influer sur les politiques menées et donc sur leurs conséquences sociales. Enfin, certaines recommandations sont jugées par les intéressés moins pertinentes que ce que l'on en dit dans la litté-

rature académique ou dans des documents de la Commission européenne. En effet certains textes apparemment ambitieux n'ont pas eu d'impact au niveau national.

Les domaines couverts

De nombreux documents conjoints sont confus et traitent de multiples thématiques sans que ne ressorte clairement l'objectif principal. Nous avons dû, pour nombre d'entre eux, faire un choix qui s'est révélé, pour certains, difficile¹. Nous ne saurions trop insister ici sur la prudence nécessaire dans l'interprétation des résultats. C'est pourquoi dans la banque de données que nous avons construite nous avons utilisé plusieurs champs. Nous ne présentons ici que les résultats sur le champ principal (graphique 4).

1. Cette difficulté a aussi été mise en évidence par d'autres équipes de recherche qui ont analysé les accords (Benedictus *et al.*, 2002 notamment).

UNION EUROPEENNE

Les domaines choisis correspondent pour l'essentiel à ceux proposés par la Commission européenne dans le rapport sur les relations industrielles 2000 (pour les changements voir Pochet *et al.*, 2004).

Les domaines politiques économiques et/ou sectorielles, dialogue social, et conditions de travail sont les trois domaines les plus importants en nombre de textes. L'ordre s'inverse après 1998 avec le dialogue social en tête suivi des conditions de travail. Il nous faut être néanmoins particulièrement prudent dans des commentaires car il s'agit des domaines les plus généraux dans leur intitulé et qui de ce fait, reprennent de nombreux documents qui présentent eux aussi des objectifs généraux. Rappelons que la catégorie dialogue social couvre également les règlements intérieurs qui sont au nombre de 26. Les domaines les moins souvent abordés comprennent le développement durable, la non-discrimination, le temps de travail et la santé/sécurité. Le cas de la non-discrimination y compris de genre est particulièrement étonnant. Dans une thématique où les différences salariales effectives sont toujours importantes et où les entreprises et les syndicats peuvent jouer un rôle essentiel, force est de constater le faible nombre de documents conjoints sur ce thème. Le cas de la formation est quelque peu différent car il est abordé dans 38 cas mais souvent comme second domaine.

Il ne ressort pas de tendances très claires de l'analyse par année des thématiques, à l'exception des politiques économiques et des aspects sociaux. En effet, le nombre de textes couvrant les politiques économiques et/ou sectorielles diminue fortement à partir de 1998 (en 1997 il y en avait 11). Sept textes sur les aspects sociaux des politiques communautaires ont été signés en 2000 et aucun

en 2003. On pourrait en conclure que les thématiques les plus générales à destination des institutions européennes sont en décroissance. Il faut ici souligner que 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 et ces entreprises opèrent maintenant dans un espace européen compétitif. Ainsi, 12 des 30 documents conjoints adoptés en 1997 provenaient des télécommunications et des postes. De manière logique, l'élargissement connaît aussi un pic en 2002.

Par contre, l'emploi et le temps de travail sont davantage abordés avant 1998 qu'après. Aucun texte visant directement l'emploi n'a été signé en 2003 et 2004 et un seul en 2002, pourtant une période de crise économique

Un exercice intéressant est de croiser les thèmes et les instruments.

Pour les accords, le temps de travail est le domaine principal. Ceci découle du fait que la directive temps de travail de 1993 laissait au secteur transport la possibilité de négocier une retranscription tenant compte des spécificités du secteur. Trois sous-secteurs ont procédé ainsi : chemins de fer, navigation, transport aérien.

En ce qui concerne les recommandations, les conditions de travail sont le domaine le plus souvent abordé. Ici aussi le résultat paraît logique car la plupart des documents sont des codes de conduite. Or, nous avons donné une définition large à la thématique des conditions de travail qui cadre bien avec les thématiques couvertes par les différents codes.

Enfin, en ce qui concerne les déclarations, la formation constitue le thème principal, suivi par l'élargissement.

Les positions communes traitent surtout des politiques économiques et sectorielles et ensuite des conséquences sociales des politiques communautaires. Ici aussi le résultat était attendu car il s'agit de documents adressés aux autorités communautaires.

Quant aux outils, c'est la santé/sécurité qui est le domaine principal. Même s'il faut rester prudent et ne pas tirer de conclusions trop hâtives, il semble bien que chaque instrument a bien des thématiques privilégiées. Penchons-nous maintenant sur les destinataires des documents.

Les destinataires

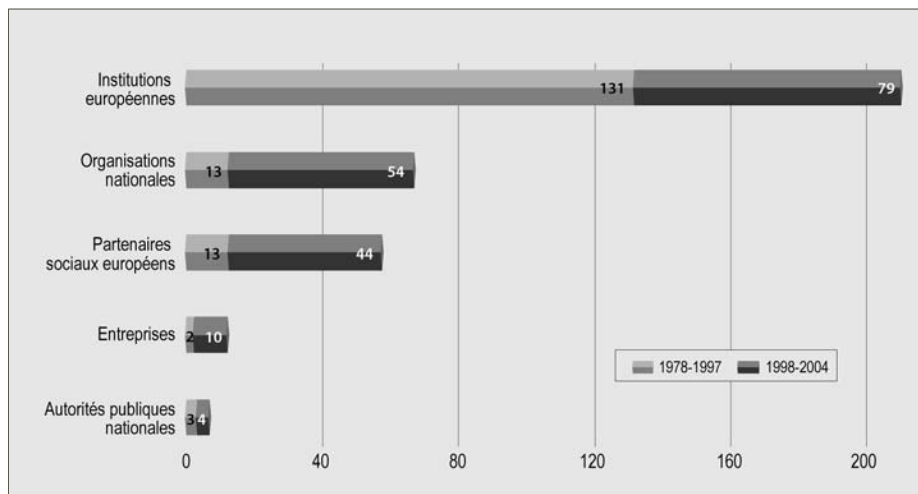
On distingue cinq catégories de destinataires : partenaires sociaux européens, institutions européennes, organisations nationales, entreprises, autorités nationales.

Sur l'ensemble de la période, la grande majorité des documents est destinée en priorité aux institutions euro-

péennes (graphique 5). Si l'on prend comme point de départ 1998 ce n'est plus le cas. Viennent ensuite les organisations nationales ; sur les 67 documents au total, seuls 13 leur étaient adressés avant 1998 ce qui indique un changement important dans la nature du dialogue social. Suivent les organisations européennes. Ce dernier chiffre est assez élevé avec 26 règlements intérieurs qui, par définition, sont adressés en premier lieu aux organisations européennes.

Notons que 12 textes conjoints visent en premier lieu les entreprises et 15 autres ont les entreprises comme deuxième destinataire. L'émergence de cette catégorie de destinataires est une donnée intéressante et est liée, d'une part, au fait que les codes de conduite sont souvent aussi destinés aux entreprises et, d'autre part, au rôle important joué par les multinationales dans certains secteurs (qui sont parfois membres directs des organisations des employeurs).

Graphique 5. Répartition des documents par destinataires 1978-1997 et 1998-2004



Total 353 documents ; 1978-1997 = 162 documents ; 1998-2004 = 191 documents.

UNION EUROPEENNE

Finalement, aux autorités nationales sont adressés particulièrement les textes ayant trait à la formation et la formation tout au long de la vie.

Dynamiques différenciées, incertitudes et ambiguïtés

Le développement du dialogue social sectoriel ne suit pas les développements du dialogue social interprofessionnel. Ce dernier avait commencé par des textes non contraignants surtout dans des domaines consensuels comme l'éducation et la formation, adressés à la Commission et aux autorités publiques nationales. Puis il y avait eu un passage vers des accords étendus *erga omnes* par une directive du Conseil, complétés finalement par des accords dits volontaires et des instruments plus souples comme dans le cas de la formation tout au long de la vie¹.

L'analyse quantitative sectorielle montre l'existence de nombreux documents répartis de manière fluctuante en fonction des années mais surtout importants en nombre à partir de 1996. L'analyse de longue période de ces documents montre qu'ils consistent surtout en des positions communes adressées aux institutions européennes ; c'est au moins le cas depuis 1998.

On n'observe pas de *crescendo* allant des outils vers les accords. L'analyse des questionnaires confirme que la conclusion d'un premier document conjoint est par nature consensuelle, quel que soit le domaine (par exemple, le temps de travail dans l'agriculture). De même, il n'y a pas nécessairement un thème consensuel au départ. Il nous faut donc relativiser l'enjeu du thème de la formation (qui avait

été importante dans le cas du dialogue social de Val Duchesse) comme premier pas du dialogue sectoriel.

Nous avons déterminé six types de documents conjoints. Cette classification nous a permis de donner plus de sens à cette production commune que les approches précédentes fondées sur deux catégories. Pour nombre de textes, le classement a été difficile et des choix ont été opérés. L'objectif de notre étude était moins de fournir des statistiques précises que de distinguer et de souligner des dynamiques et des tendances. Celles-ci sont claires : moins de 2 % des textes adoptés sont des accords avec des effets contraignants.

De nombreux correspondants ont souligné l'importance qu'ils accordent aux 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. De même, les outils de formation ont été souvent cités comme des instruments « ayant un impact réel sur les conditions de travail des gens » ; par ailleurs certains accords présentés comme importants, y compris ceux cités comme exemplaires, ont pu, sous couvert de l'anonymat, être critiqués.

Nous avons surtout voulu souligner les dynamiques différentes, les unes plus portées vers la consultation – les positions communes – les autres plus internes au secteur – les engagements réciproques. L'analyse des règlements internes confirme cette dualité. Ces derniers montrent aussi les différences d'ambition. Certains mentionnent la possibilité

1. Un prochain article présentera les résultats quantitatifs du dialogue social interprofessionnel.

d'aboutir à des textes précis et « engageants » ; d'autres évitent ce sujet.

Le classement des domaines s'est avéré particulièrement délicat. C'est certainement la partie la plus difficile du travail quantitatif effectué, mais qui met aussi en exergue la nature pour le moins ambiguë de nombreux documents conjoints.

On constate différentes dynamiques sectorielles (Pochet *et al.*, 2004). Les secteurs intégrés aux politiques européennes produisent le plus d'accords (transports, agriculture). Les secteurs dont les espaces nationaux sont dérégulés (télécoms, poste, électricité, ...), mis en concurrence et en interconnexion adoptent le plus de recommandations (mais pas de codes de conduite). Les secteurs traditionnels (banques, assurances) se cherchent un objet européen. Dans les secteurs « en déclin » (textile, chaussure, sucre...) et fortement soumis à la concurrence internationale on trouve le plus de codes de conduite. Les secteurs en recherche d'une visibilité (sécurité privée, nettoyage, ...) et d'un « label de qualité » européen s'essaient à des codes de conduite non basés sur les normes de l'OIT (éthique, par exemple). Enfin, le commerce expérimente les divers instruments dans sa volonté de mieux faire ressortir ses enjeux spécifiques.

Des logiques d'échange se dégagent : les secteurs en déclin gèrent en commun la crise industrielle et de l'emploi, les secteurs à la recherche de politiques communes s'essaient à bâtir un étage européen des relations industrielles, les secteurs mis en interconnexion gèrent la dérégulation/ privatisation ouvrant des espaces de négociation dans des secteurs à tradition partenariale. Les secteurs traditionnels ont un dialogue social « conservateur » en

l'attente de trouver un véritable objet ; les secteurs à problème d'image construisent avec plus ou moins de succès leur « objet » européen et, pour certains d'entre eux, tentent d'assainir le secteur en passant par l'Europe.

La diversité des situations, enjeux et dynamiques explique la difficulté qu'il y a à construire un système articulé de relations professionnelles au niveau communautaire. Néanmoins, de nombreux secteurs semblent arrivés à un point crucial. Pour les comités sectoriels qui fonctionnent moins bien, il se pose, du fait du développement général du dialogue social sectoriel, la question des perspectives du dialogue. Cela passe par l'analyse des blocages et des possibilités de les surmonter.

Mais ceux qui ont réalisé ces dernières années des avancées substantielles butent eux aussi sur la même question. Quel suivi des textes ? Quelle articulation entre le niveau sectoriel européen et le niveau national ? Entre le sectoriel et l'interprofessionnel ? Ceci implique nécessairement de clarifier les objectifs du dialogue social. Or, les développements ont souvent (mais pas toujours) été possibles parce que le dialogue était – et demeurerait – ambigu sur ses fins. Dès lors, des pas ont pu être franchis dans le cadre du dialogue social sans qu'il soit nécessairement proclamé à tous vents qu'ils l'ont été. On gagnerait maintenant à clarifier le statut des différents textes conjoints ainsi que leur suivi et leur mise en œuvre effective. En d'autres termes, si les ambiguïtés sur la nature des engagements des acteurs et des résultats ont pu être, à un moment donné, positives et créatives, elles pourraient maintenant devenir une source potentielle de blocage.

UNION EUROPEENNE

Sources :

Benedictus H., de Boer R., van der Meer M., Salverda W., Visser J. et Zijl M. (2002), *The European Social Dialogue: Development, Sectoral Variation and Prospects* », Report to the Ministry of Social Affairs and Employment, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, The Hague, December.

CCE (1998), Décision 98/500/CE 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, 12 août, pp.0027-0028.

CCE (2002), *Les relations du travail en Europe 2002*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg (http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/oct/indust_rels_europe_fr.pdf).

CCE (2003), Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH), instituant une agence européenne des produits chimiques et modifiant la directive 1999/45/CE et le règlement (CE) {sur les polluants organiques persistants} ; Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 67/548/CEE du Conseil afin de l'adapter au règlement (CE) du Parlement européen et du Conseil concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des produits chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances, COM (2003) 644 final du 29 octobre 2003 (<http://europa.eu.int/eur-lex/fr/com/pdf/2003/act0644fr04/1.pdf>).

CCE (2004), *Industrial relations in Europe 2004*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg.

Champin H. (2004), *Le dialogue social européen dans le secteur ferroviaire*, Thèse de doctorat, université de Paris X-Nanterre, novembre.

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

Mangenot M., Polet R. (2004), *Dialogue social européen et fonction publique. Une européanisation sans les Etats ?*, Institut européen d'administration publique, Maastricht.

Nordestgaard M., Kirton-Darling J. (2004), « Corporate Social Responsibility within the European Sectoral Social Dialogue », *Discussion and Working Papers*, n°2004.01.01, Institut syndical européen, Bruxelles.

Pochet P. (2005), *Textile : un dialogue social européen riche dans une situation difficile*, Etude réalisée pour le Bureau international du Travail, Bruxelles, non publié, juin.

Pochet P., Degryse C., Dufresne A. (2004), *Dialogue social sectoriel*, Rapport final réalisé pour la Commission européenne, DG Emploi et Affaires sociales, Bruxelles, mars, (http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_dialogue/docs/rapport_final_dss_fr.pdf).

Pochet P., Degryse C. (2005), *Dialogue social chez UNI-Europa*, Etude réalisée pour UNI-Europa, Bruxelles, non publié, mai.