

## Le dialogue social européen : le dialogue bipartite

### A – NATURE DES TEXTES

Le dialogue social bipartite qui se déroule à trois niveaux : interprofessionnel, professionnel, entreprise, débouche sur plusieurs types de textes.

#### 1- Les accords, qui sont de plusieurs types :

- accord entre les partenaires sociaux, mis en œuvre par une décision du Conseil, suivi assuré par la Commission,  
Ex : accord-cadre sur le travail à durée déterminée, 1999 ; accord européen sur l'aménagement du temps de travail des travailleurs mobiles dans l'aviation civile, 2000.

- accord autonome, mis en œuvre selon les procédures et les pratiques des employeurs et salariés et Etats membres. Mise en œuvre et suivi par les partenaires sociaux. Ex : accord-cadre sur le télétravail, 2002 ; accord sur la licence européenne pour conducteurs opérant un service d'interopérabilité transfrontalière, 2004. L'accord interprofessionnel sur le télétravail a été négocié suite à une consultation de la Commission. Ces accords sont dits autonomes, non parce que les partenaires ont pris l'initiative de négocier ce thème, mais parce qu'ils ne demandent pas, une fois l'accord conclu, l'intervention du Conseil pour en faire une directive.

- Les accords d'entreprise n'obéissent pas à ces procédures. Ils sont totalement autonomes, dans la décision d'engager la négociation comme dans la mise en œuvre.

#### 2- Les textes basés sur des processus

Cette catégorie comprend des textes conjoints mis en œuvre d'une façon plus progressive que les accords. Ils sont par ailleurs, moins normatifs, les partenaires sociaux faisant des recommandations à leurs membres pour atteindre des objectifs désignés dans le texte. Ces processus comprennent :

- Les cadres d'action qui définissent des priorités que les partenaires sociaux nationaux s'engagent à respecter. Les partenaires sociaux élaborent un rapport annuel sur les mesures prises dans chaque pays afin d'assurer le suivi des textes. Ex : cadre d'action pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie.

- Les lignes directrices et codes de conduite fournissent des recommandations aux affiliés nationaux pour l'établissement de normes

ou de principes. Ex : lignes directrices sur le télétravail dans les télécommunications.

- Les orientations politiques, textes dans lesquels les partenaires sociaux expliquent comment promouvoir certaines politiques. Ex : recommandation paritaire de développement de l'apprentissage dans le secteur sucrier.

### **3- Avis conjoints**

Cette catégorie de textes porte sur les avis et déclarations communes, généralement destinées aux institutions européennes et/ou aux autorités nationales. Ils incluent les textes de réponses à une consultation de la Commission, livres verts, etc. Ils comprennent aussi les déclarations destinées aux partenaires eux-mêmes pour marquer un engagement sur une procédure, un calendrier, une initiative commune, séminaire, etc.

### **4- Instruments**

Guides et manuels fournissant des conseils pratiques aux salariés et entreprises sur des thèmes comme la formation professionnelle, la santé et la sécurité, etc.

## **B – LE DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL**

Il couvre les différents secteurs de l'économie et des salariés du secteur privé. Il permet un dialogue direct entre les organisations d'employeurs et les syndicats européens sur l'ensemble des sujets des domaines de l'emploi et des affaires sociales.

### **1- Les instances**

*Comité du dialogue social.*

Le CDS qui existe depuis 1992, se réunit 3 à 4 fois par an. Lieu d'échanges informels entre les parties, d'adoption de textes négociés et de planification des activités du dialogue social. Il est composé de 64 membres. Il est paritaire.

Les groupes de travail et séminaires décidés par le CDS permettent d'approfondir des questions ou d'explorer des thèmes nouveaux

*Des sommets du dialogue social* sont parfois organisés. Placés sous la présidence de la Commission, ils impulsent ou relancent le dialogue social.

*Les réunions de négociation* se déroulent après que chaque partie a obtenu un mandat de négociation. Les séances de négociation qui peuvent s'espacer sur une durée d'un an, sont présidées par un médiateur indépendant. Les résultats sont adoptés par les organes de

décision des parties signataires, après avoir été soumis au comité de dialogue social.

### **Programme de travail des partenaires sociaux 2006/2008**

Avec ce deuxième programme de travail pour 2006-2008, les partenaires sociaux européens veulent contribuer à la croissance, l'emploi et la modernisation du modèle social européen et les promouvoir. La CES, UNICE/UEAPME, le CEEP et Eurocadres voient ce programme de travail comme un moyen de continuer à renforcer l'autonomie des partenaires sociaux. La qualité de ses résultats dans l'UE élargie implique une attention renouvelée à l'égard des mesures adoptées conjointement, accompagnée par un usage effectif et une organisation efficace des dispositions de suivi et des activités de surveillance.

Les partenaires sociaux européens estiment que leur nouveau programme de travail devrait se concentrer sur les principaux défis économiques et sociaux de l'Europe, afin de s'assurer que le dialogue social au niveau européen s'occupe des principales préoccupations des travailleurs et des employeurs européens. Les partenaires sociaux européens recourent à différents d'outils pour y parvenir.

Afin de contribuer à l'accroissement du potentiel d'emploi et de croissance de l'Europe et de l'impact du dialogue social européen, les partenaires sociaux entreprennent de mener à bien une analyse commune des défis clés auxquels les marchés de l'emploi européens font face, en examinant des questions telles que :

- les politiques macro-économiques et du marché du travail,
- les changements démographiques, le vieillissement actif, l'intégration des jeunes, la mobilité et les migrations,
- l'éducation et formation tout au long de la vie, la compétitivité, l'innovation et l'intégration des groupes désavantagés sur le marché du travail,
- l'équilibre entre flexibilité et sécurité.

#### **Sur cette base, ils :**

1. décideront quelles recommandations communes il convient d'adresser aux institutions européennes et nationales,
2. définiront quelles priorités devraient être intégrées dans un cadre d'actions sur l'emploi par les partenaires sociaux et
3. négocieront un accord-cadre autonome soit sur l'intégration des groupes désavantagés sur le marché du travail, soit sur l'éducation et la formation tout au long de la vie. Pour définir leurs mandats respectifs, ils étudieront différentes possibilités.

#### **En outre, les partenaires sociaux européens :**

4. négocieront en 2006 un accord-cadre volontaire sur le harcèlement et la violence,
5. termineront les études nationales sur l'évolution économique et sociale et, sur cette base, promouvoir et évalueront les orientations de référence sur la gestion du changement et ses conséquences sociales ainsi que les enseignements communs sur les comités d'entreprise européens,
6. continueront leur travail d'aide au développement du dialogue social dans les nouveaux États membres, l'étendront aux pays candidats et examineront comment les centres de ressources des employeurs et des

syndicats offrant une assistance technique aux 10 nouveaux États membres pourraient fournir de l'aide aux partenaires sociaux de tous les pays de l'UE,

7. feront rapport sur la mise en œuvre des accords relatifs au télétravail ainsi qu'au stress au travail et sur le suivi du cadre d'actions sur l'égalité entre les hommes et les femmes,

8. sur la base de l'application des accords sur le télétravail et le stress et des cadres d'actions pour le développement tout au long de la vie des compétences et des qualifications et sur l'égalité entre les femmes et les hommes, développeront davantage leur compréhension commune de ces instruments et de la façon dont ils peuvent avoir un impact positif à divers niveaux de dialogue social.

Le CEEP, UNICE/UEAPME et la CES considèrent que ce programme de travail ne constitue pas une liste exhaustive. Les partenaires sociaux peuvent décider de le mettre à jour à la lumière des évolutions dans l'UE. En outre, ils continueront à surveiller la mise en pratique de la stratégie européenne pour la croissance et l'emploi.

## **2 - Les résultats**

### **Les textes européens interprofessionnels**

*Accords mis en œuvre par une directive :*

- accord sur le congé parental (1996),
- accord sur le travail à temps partiel (1997),
- accord sur les contrats à durée déterminée (1999).

*Accords autonomes :*

- le télétravail (2002),
- le stress lié au travail (2004),
- le harcèlement et la violence au travail (2007).

*Cadres d'actions*

- la formation tout au long de la vie (2002),
- l'égalité hommes-femmes (2005).

Auxquels s'ajoutent les divers avis conjoints, déclarations, etc.

## **3 - Les acteurs**

Six organisations interprofessionnelles participent au dialogue social interprofessionnel européen.

- ♦ [Confédération européenne des syndicats \(CES\)](#) : La CES (ETUC en anglais) représente les travailleurs au niveau interprofessionnel européen. Créée en 1973, la CES fédère actuellement 81 organisations affiliées dans 36 pays d'Europe (dont les États membres de l'UE), ainsi que 11 fédérations syndicales européennes, soit plus de 60 millions de membres (selon ses chiffres). Dans le cadre du dialogue social européen, le Comité exécutif de la CES peut prendre des décisions à une majorité de 2/3 des membres. Les 11 fédérations regroupent la plupart des syndicats sectoriels européens et permettent une certaine coordination entre secteurs.
  
- ♦ [Confédération des entreprises européennes \(BUSINESSEUROPE, anciennement UNICE\)](#): BUSINESSEUROPE, créée en 1958, est la plus importante organisation représentant le patronat européen en termes de poids économique. Elle rassemble 39 organisations patronales de 33 pays européens (dont tous les États membres de l'UE). Selon ses chiffres, elle représente 20 millions d'entreprises en Europe. Son organe de prise de décision, y compris dans le domaine du dialogue social, est le Conseil des présidents qui statue à l'unanimité.
  
- ♦ [Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général \(CEEP\)](#) : Le CEEP, fondé en 1961, est une association d'employeurs qui regroupe les entreprises ou organisations qui assurent des services d'intérêt général, les entreprises de réseau (p.ex. transport locaux, postes, énergies, eaux, ports) et, dans quelques pays, les pouvoirs locaux. Le CEEP repose, au niveau de chaque pays (dont 20 États membres de l'UE), sur une section nationale en liaison permanente avec les entreprises adhérentes. Le CEEP prend ses décisions dans le cadre de son Assemblée générale.
  
- ♦ [Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises \(UEAPME\)](#) : L'UEAPME, fondée en 1979, est l'organisation des employeurs représentant les intérêts, au niveau européen, de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (PME) en Europe. Elle compte 78 organisations membres (issues des 27 États membres de l'UE), qui sont soit des fédérations nationales intersectorielles, soit des fédérations sectorielles européennes, soit d'autres membres associés qui soutiennent les PME. Selon ses propres chiffres, l'UEAPME représente 11 millions d'entreprises qui emploient 50 millions de personnes dans toute l'Europe. En décembre 1998, l'UEAPME a conclu un accord de coopération avec BUSINESSEUROPE, lui permettant de participer aux travaux du dialogue social européen.
  
- ♦ [Eurocadres](#) : Eurocadres, le Conseil des cadres européens, représente les cadres en Europe, dans l'industrie, les services publics et privés et les administrations. L'organisation, qui est associée à la CES, regroupe 42 organisations membres au niveau national (représentant 20 États membres de l'UE, car il n'existe pas d'organisation de cadres dans tous les pays), qui ont, selon leurs chiffres, environ 5 millions d'adhérents.
  
- ♦ [Confédération européenne des cadres \(CEC\)](#) : La CEC qui représente également les cadres mais de syndicats non confédérés est indépendante de la CES. Elle rassemble des fédérations sectorielles

européennes et 17 organisations nationales, représentant, selon ses propres chiffres, 1,5 millions de cadres dans 14 États membres de l'UE.

Les deux organisations de cadres (EUROCADRES et CEC) ont conclu un accord de coopération en 2000, qui met en place un comité de liaison, par lequel elles participent aux travaux du dialogue social européen. Leurs représentants font partie de la délégation de la CES.

### C- LE DIALOGUE SECTORIEL

Les acteurs sont les fédérations professionnelles de chaque partie prenante.

Depuis le 1er janvier 1999, des « comités de dialogue social sectoriels » (CDSS) ont été mis en place dans les secteurs qui en ont fait la demande. Établis sur une base volontaire, ces comités ont pour fonction de développer le dialogue social dans toutes ses dimensions au niveau des secteurs professionnels. Les CDSS comptent en nombre égal des représentants patronaux et syndicaux (maximum de 40 ou 54 ? membres). Ils se réunissent au moins une fois par an et sont consultés, chacun dans leurs secteurs, sur les évolutions au niveau communautaire ayant une incidence sociale. Par ailleurs, ils ont pour mission de développer et favoriser le dialogue social au niveau sectoriel.

La création d'un comité européen de dialogue social sectoriel est un **processus politique et institutionnel**, se déroulant tant au niveau national que communautaire. En se basant sur l'histoire des différents processus qui ont mené à la création de comités de dialogue social sectoriel, on peut identifier quatre phases principales :

- ♦ La première phase consiste à obtenir, par des études appropriées, un tableau de la situation du dialogue social pour le secteur concerné dans l'Union européenne.
- ♦ Ensuite, une mobilisation générale du secteur en faveur du projet doit être mise en œuvre dans chaque pays. Cela se traduit en pratique par un certain nombre de conférences et séminaires sur le sujet visant les acteurs du secteur.
- ♦ Des ajustements organisationnels peuvent se révéler nécessaires. Par exemple, un organisme européen représentatif des employeurs n'existe pas pour tous les secteurs d'activités. Or, son existence et sa représentativité sont indispensables à la conduite du processus.
- ♦ Enfin, la création d'un comité de dialogue social sectoriel passe par la **soumission** d'un dossier *ad hoc* à la Commission européenne. Sur base de ce dossier la Commission décide si elle s'engage à assurer les frais et le secrétariat du comité en question, un peu plus loin tu dis qu'elle assure le secrétariat ou si un travail de mobilisation préalable est encore nécessaire. La Commission procède à une vérification de la représentativité des organisations en question en faisant appel à un

audit externe, qui mesure le degré empirique de représentativité des organisations concernées. Les partenaires sociaux qui introduisent la demande de création d'un comité sectoriel doivent être reconnus comme représentatifs des acteurs (employés et employeurs) de leur secteur et habilités à mener des négociations, au niveau national comme européen (décision de la Commission [COM 1998 2334](#)). Une fois les formalités achevées, le comité sectoriel établit son règlement intérieur et son agenda de travail. Le processus s'achève alors et le dialogue social sectoriel européen peut commencer.

## **1- Organisation**

Sur le plan sectoriel, le dialogue social a connu un développement important en 1998, lorsque la Commission a institué les comités de dialogue social sectoriel favorisant le dialogue entre partenaires sociaux sectoriels au niveau européen. Ce document établit les règles concernant la création, la représentativité et l'opération des nouveaux comités sectoriels, conçus comme lieux centraux pour la consultation, les initiatives conjointes et la négociation. En 2005, il existait 28 comités. Il en existait 38 en 2009.

### **Composition des comités de dialogue social sectoriel**

Les comités de dialogue social sectoriels sont composés d'un maximum de 54 représentants de partenaires sociaux, comprenant un nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs. Ils sont présidés soit par l'un des représentants des partenaires sociaux, soit, à leur demande, par le représentant de la Commission

### **Fonctionnement des comités de dialogue social sectoriel**

Chaque comité adopte son règlement intérieur et son programme de travail. Il dispose au moins d'une réunion plénière par an et traite de questions plus spécifiques lors de réunions de secrétariats élargis ou de groupes de travail restreints. Il délègue le plus souvent aux secrétariats respectifs des partenaires sociaux, avec la Commission, le soin de préparer les réunions, l'ordre du jour et le suivi des travaux.

## **2- Les résultats**

Les travaux des comités portent sur différents thèmes : Santé-sécurité ; Formation ; Emploi ; Temps de travail ; Dialogue social ; Conditions de travail (NB : inclut les formes de travail atypique : télétravail, travail clandestin...) ; Non-discrimination ; Développement durable ; Politiques économiques et/ou sectorielles ; Aspects sociaux des politiques communautaires.

Les catégories de documents : l'étude de l'Observatoire social européen classe les documents issus du dialogue sectoriel ainsi : Accords ; Recommandations ; Positions communes ; Déclarations ; Outils (de formation et d'action)

Outre les accords sectoriels, un accord intersectoriel a été conclu sur l'usage de la silice dans les différentes professions qui en emploient. Ce premier accord plurisectoriel européen: « 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 ».

Selon l'étude de l'Observatoire social européen, OSE , les résultats des discussions des comités sectoriels dépendent de leur plus ou moins grande intégration aux politiques communautaires et au degré d'internationalisation de la concurrence. Ainsi, l'OSE distingue :

- *les secteurs très intégrés avec concurrence contrôlée* : agriculture, transports. Les partenaires sociaux sont très impliqués et sont parvenus à des accords, sur la durée du travail par exemple.

- *Les secteurs moyennement intégrés et peu soumis à la concurrence, mais exposés à l'action législative européenne (télécom, électricité, poste)*. Le dialogue sert à assurer une transition vers une plus grande concurrence.

- *Les secteurs moyennement intégrés, faiblement exposés à l'action européenne et peu soumis à la concurrence* : Le dialogue sert à accompagner les mutations.

- *Les secteurs faiblement intégrés aux politiques communautaires* : textiles, chaussure, sucre, et fortement soumis à la concurrence internationale. Le dialogue sert à intégrer les normes sociales. Le secteur textile, habillement, cuir a multiplié les textes sur le respect des normes sociales, en Europe, mais surtout dans le monde.

- *Les secteurs faiblement intégrés et peu soumis à la concurrence* : sécurité privée, nettoyage industriel, services aux personnes. Le dialogue sert à construire une dimension européenne à leur secteur et donner une visibilité positive.

- *Le commerce cherche à développer un dialogue social indépendant des positions de BusinessEurop à qui il reproche sa focalisation sur l'industrie.*

# Accord cadre interprofessionnel sur le travail à temps partiel 1997

LES PARTIES SIGNATAIRES ONT CONCLU LE PRÉSENT ACCORD:

## *Clause 1: Objet*

Le présent accord-cadre a pour objet:

- a) d'assurer la suppression des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel et d'améliorer la qualité du travail à temps partiel;
- b) de faciliter le développement du travail à temps partiel sur une base volontaire et de contribuer à l'organisation flexible du temps de travail d'une manière qui tienne compte des besoins des employeurs et des travailleurs.

## *Clause 2: Champ d'application*

1. Le présent accord s'applique aux travailleurs à temps partiel ayant un contrat ou une relation de travail définis par la législation, les conventions collectives ou pratiques en vigueur dans chaque État membre.
2. Les États membres, après consultation des partenaires sociaux, conformément à la législation, aux conventions collectives ou pratiques nationales, et/ou les partenaires sociaux au niveau approprié conformément aux pratiques nationales de relations industrielles peuvent, pour des raisons objectives, exclure totalement ou partiellement des dispositions du présent accord les travailleurs à temps partiel qui travaillent sur une base occasionnelle. Ces exclusions devraient être réexaminées périodiquement afin d'établir si les raisons objectives qui les sous-tendent demeurent valables.

## *Clause 3: Définitions*

Aux fins du présent accord, on entend par:

- 1) «travailleur à temps partiel»: un salarié dont la durée normale de travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à un an, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein comparable;
- 2) «travailleur à temps plein comparable»: un salarié à temps plein du même établissement ayant le même type de contrat ou de relation de travail et un travail/emploi identique ou similaire, en tenant compte d'autres considérations pouvant inclure l'ancienneté et les qualifications/compétences.

Lorsqu'il n'existe aucun travailleur à temps plein comparable dans le même établissement, la comparaison s'effectue par référence à la convention collective applicable ou, en l'absence de convention collective applicable, conformément à la législation, aux conventions collectives ou pratiques nationales.

## *Clause 4: Principe de non-discrimination*

1. Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à temps partiel ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.
2. Lorsque c'est approprié, le principe du pro rata temporis s'applique.

3. Les modalités d'application de la présente clause sont définies par les États membres et/ou les partenaires sociaux, compte tenu des législations européennes et de la législation, des conventions collectives et pratiques nationales.
4. Lorsque des raisons objectives le justifient, les États membres, après consultation des partenaires sociaux conformément à la législation, aux conventions collectives ou pratiques nationales, et/ou les partenaires sociaux peuvent, le cas échéant, subordonner l'accès à des conditions d'emploi particulières à une période d'ancienneté, une durée de travail ou des conditions de salaire. Les critères d'accès des travailleurs à temps partiel à des conditions d'emploi particulières devraient être réexaminés périodiquement compte tenu du principe de non-discrimination visé à la clause 4.1.

*Clause 5: Possibilités de travail à temps partiel*

1. Dans le contexte de la clause 1 du présent accord et du principe de non-discrimination entre travailleurs à temps partiel et à temps plein:
  - a) les États membres, après consultation des partenaires sociaux conformément aux législations ou pratiques nationales, devraient identifier et examiner les obstacles de nature juridique ou administrative qui peuvent limiter les possibilités de travail à temps partiel et, le cas échéant, les éliminer;
  - b) les partenaires sociaux, agissant dans leur domaine de compétence et au travers des procédures prévues dans les conventions collectives, devraient identifier et examiner les obstacles qui peuvent limiter les possibilités de travail à temps partiel et, le cas échéant, les éliminer.
2. Le refus d'un travailleur d'être transféré d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel, ou vice versa, ne devrait pas en tant que tel constituer un motif valable de licenciement, sans préjudice de la possibilité de procéder, conformément aux législations, conventions collectives et pratiques nationales, à des licenciements pour d'autres raisons telles que celles qui peuvent résulter des nécessités du fonctionnement de l'établissement considéré.
3. Autant que possible, les employeurs devraient prendre en considération:
  - a) les demandes de transfert des travailleurs à temps plein à un travail à temps partiel qui devient disponible dans l'établissement;
  - b) les demandes de transfert des travailleurs à temps partiel à un travail à temps plein ou d'accroissement de leur temps de travail si cette possibilité se présente;
  - c) la fourniture en temps opportun d'informations sur les postes à temps partiel et à temps plein disponibles dans l'établissement de façon à faciliter les transferts d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel ou vice versa;
  - d) les mesures visant à faciliter l'accès au travail à temps partiel à tous les niveaux de l'entreprise, y compris les postes qualifiés et les postes de direction, et, dans les cas appropriés, les mesures visant à faciliter l'accès des travailleurs à temps partiel à la formation professionnelle pour favoriser la progression et la mobilité professionnelles;
  - e) la fourniture, aux organes existants représentant les travailleurs, d'informations appropriées sur le travail à temps partiel dans l'entreprise.

*Clause 6: Dispositions sur la mise en œuvre*

1. Les États membres et/ou les partenaires sociaux peuvent maintenir ou introduire des dispositions plus favorables que celles prévues dans le présent accord.
2. La mise en œuvre des dispositions du présent accord ne constitue pas une justification valable pour la régression du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par le présent accord, et ceci sans préjudice du droit des États membres et/ou des partenaires sociaux de développer, eu égard à l'évolution de la situation, des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles différentes, et sans préjudice de l'application de la clause 5.1 pour autant que le principe de non-discrimination visé à la clause 4.1 soit respecté.
3. Le présent accord ne porte pas préjudice au droit des partenaires sociaux de conclure, au niveau approprié, y compris au niveau européen, des conventions adaptant et/ou complétant ses dispositions d'une manière qui tienne compte des besoins spécifiques des partenaires sociaux concernés.
4. Le présent accord est sans préjudice de dispositions communautaires plus spécifiques, et notamment des dispositions communautaires relatives à l'égalité de traitement et des chances entre hommes et femmes.
5. La prévention et le traitement des litiges et plaintes résultant de l'application du présent accord sont traités conformément à la législation, aux conventions collectives et pratiques nationales.
6. Les parties signataires revoient le présent accord cinq ans après la date de la décision du Conseil, si l'une des parties au présent accord en fait la demande.

## « CADRE D' ACTIONS POUR LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS TOUT AU LONG DE LA VIE » 28 février 2002

<http://www.etuc.org/a/586>

Le XXIème siècle s'ouvre sur des mutations dont il est difficile de mesurer d'ores et déjà l'ampleur pour les entreprises et les salariés ainsi que pour la société dans son ensemble.

Les nouvelles technologies de l'information et de la communication constituent un facteur d'accélération des échanges commerciaux. Les marchés se mondialisent en même temps qu'ils se segmentent pour fidéliser des clients de plus en plus mobiles. Les entreprises vont devoir procéder à des adaptations de plus en plus rapides de leurs structures pour rester compétitives. Le recours intensif au travail en équipe, la réduction des niveaux hiérarchiques, l'extension des délégations ainsi qu'une plus grande polyvalence conduisent au développement d'organisations apprenantes. Ceci, en contraste avec les organisations tayloriennes du travail qui sont toujours en vigueur dans nombre d'entreprises en Europe. Les entreprises de service public sont confrontées aux mêmes défis.

La capacité d'une organisation à identifier les compétences stratégiques, à les mobiliser rapidement, à les reconnaître et à en favoriser le développement chez tous les salariés constitue la base des nouvelles stratégies compétitives. Ceci permet aux entreprises de se tenir à l'écoute de leurs clients et aux salariés d'améliorer leur employabilité et leurs perspectives de carrière.

Dans le cadre des évolutions technologiques et de la diversification des relations et de l'organisation du travail, les salariés sont confrontés à une plus grande mobilité interne et externe à l'entreprise, géographique et professionnelle ainsi qu'au besoin d'entretenir et d'améliorer leurs niveaux de compétences et de qualifications.

Dans ce contexte de changements rapides, les partenaires sociaux au niveau européen inscrivent le développement des compétences et l'acquisition de qualifications comme des enjeux majeurs de l'apprentissage tout au long de la vie.

Le vieillissement de la population et les attentes sociales qui résultent de la hausse du niveau d'éducation des jeunes générations rendent nécessaire une nouvelle approche des systèmes d'apprentissage, assurant des possibilités d'apprentissage pour tous les groupes d'âge - femmes et hommes, personnes qualifiées et non qualifiées - afin d'atteindre une augmentation significative des niveaux de compétences et de qualifications. L'apprentissage tout au long de la vie contribue au développement d'une société inclusive et à la promotion de l'égalité des chances.

### L'APPROCHE DES PARTENAIRES SOCIAUX

Bien que l'apprentissage tout au long de la vie comprenne toutes les activités d'apprentissage entreprises au cours de la vie, la présente initiative des partenaires sociaux européens se concentre sur les éléments suivants :

- apporter une contribution effective et spécifique à la réalisation de l'apprentissage tout au long de la vie dans le cadre des objectifs stratégiques arrêtés lors des conseils européens de Lisbonne et de Feira sur l'emploi, la cohésion sociale et la compétitivité ;

- donner une impulsion pour que dans chaque État membre, le développement des compétences et l'acquisition de qualifications soient perçus par l'entreprise et les salariés comme un intérêt partagé ;
- affirmer la responsabilité conjointe des partenaires sociaux à tous les niveaux en ce qui concerne le développement des compétences et promouvoir leur coopération ;
- reconnaître la dimension plus large de l'enjeu qui appelle une étroite concertation avec les pouvoirs publics ainsi que les institutions d'éducation et de formation à tous les niveaux. Au delà du dialogue social, le succès de cette initiative suppose que :
- chaque entreprise fasse du développement des compétences des salariés qu'elle emploie un enjeu de sa performance ;
- chaque salarié fasse du développement de ses compétences un enjeu de la conduite de son parcours professionnel ;
- l'État et les collectivités locales favorisent les possibilités d'apprentissage pour plus de compétitivité et de cohésion sociale.

Les partenaires sociaux demandent que soient créées, dans le cadre institutionnel de chaque État membre, les conditions propres à encourager plus avant un développement concerté des compétences et des qualifications, en plus des approches unilatérales existantes en matière d'apprentissage.

Développer les compétences professionnelles tout au long de la vie suppose l'existence d'un socle de base [1] qui doit être acquis par chaque individu durant sa formation initiale.

Ce socle de base doit être conjointement défini et actualisé par les systèmes éducatifs nationaux et les partenaires sociaux. Il est nécessaire d'approfondir la réflexion en la matière, afin de préciser le contenu de ce socle de base et les conditions permettant à tout jeune de l'acquérir. Les partenaires sociaux doivent être associés à cette réflexion.

**Quatre priorités** Les partenaires sociaux affirment le principe de co-responsabilité des acteurs sur quatre priorités et invitent à intensifier le dialogue et les partenariats aux niveaux appropriés. Les partenaires sociaux considèrent que le développement des compétences tout au long de la vie suppose la mise en œuvre des quatre priorités suivantes :

- ♦ l'identification et l'anticipation des besoins en compétences et en qualifications ;
- ♦ la reconnaissance et la validation des compétences et des qualifications ;
- ♦ l'information, l'accompagnement et le conseil ;
- ♦ les ressources.

### **Rapport de suivi du cadre d'action de la formation tout au long de la vie :**

Les cadres d'action font l'objet de rapports de suivis qui analysent les suites données dans les pays.

[http://www.etuc.org/IMG/pdf/3rd\\_follow-up\\_report\\_final\\_010305\\_FR.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf/3rd_follow-up_report_final_010305_FR.pdf)

**Cadre d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes**

[http://www.etuc.org/IMG/pdf/framework\\_of\\_actions\\_gender\\_equality\\_010305\\_FR-3.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf/framework_of_actions_gender_equality_010305_FR-3.pdf)

## Les comités sectoriels de dialogue social

- L'agriculture
- L'ameublement
- Les assurances
- L'aviation civile
- L'audiovisuel
- Les banques
- Le bois
- La chaussure
- Les chemins de fer
- La chimie
- Les collectivités locales et régionales
- Le commerce
- La construction
- La construction navale
- La culture
- L'électricité
- L'hôtellerie-restauration et le tourisme
- Les mines
- La navigation intérieure
- Le nettoyage industriel
- La pêche maritime
- Les postes
- La sécurité privée
- Les services aux personnes (coiffure)
- Le sucre
- La tannerie et le cuir
- Les télécommunications
- Le textile et l'habillement
- Les transports maritimes
- Les transports par route
- Le travail intérimaire

Selon les évaluations de la Commission, ces comités sectoriels sont présents dans des activités qui représentent un peu plus de 40 % de l'emploi total européen.

## **Accord d'EuroCommerce et Euro-Fiet**

### **sur les droits et les principes fondamentaux au travail**

#### **PREAMBULE**

EuroCommerce, l'association européenne représentant les intérêts des employeurs du commerce de détail, de gros et international, et Euro-FIET, représentant les intérêts des travailleurs du commerce européen, réunis au sein du Dialogue Social européen, soutiennent fermement l'objectif d'une amélioration des normes sociales au niveau mondial.

Les parties signataires de cette déclaration commune tiennent également à apporter leur soutien aux mesures innovatrices visant à promouvoir les droits fondamentaux sur le lieu de travail à l'échelle internationale.

Les parties reconnaissent que, même si les grandes entreprises sont capables d'appliquer des mesures plus directes que les petites et moyennes entreprises pour éviter de faire le commerce de biens fabriqués en violation des normes fondamentales du travail, les mêmes objectifs globaux s'appliquent à toutes les entreprises.

Les parties acceptent de tout mettre en oeuvre pour que le secteur du commerce soit productif, compétitif à l'échelle internationale et qu'il repose sur le principe du respect des employeurs et des travailleurs.

Vu la déclaration d'EuroCommerce et d'Euro-FIET de mars 1996 sur la lutte contre le travail des enfants,

Vu la recommandation d'EuroCommerce de juin 1998 sur les conditions sociales d'achat, qui couvre le travail des enfants, le travail forcé et le travail des prisonniers,

Considérant la volonté des parties de promouvoir davantage le respect des principes fondamentaux des droits de l'homme, comme le prévoit notamment la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) du 18 juin 1998 sur les droits et les principes fondamentaux au travail.

#### **ARTICLE 1: Champ d'application**

EuroCommerce et Euro-FIET recommandent à leurs membres d'encourager activement les entreprises et les travailleurs du secteur du commerce européen à respecter, dans la mesure du possible, les droits fondamentaux suivants, inscrits dans les Conventions de l'OIT<sup>1</sup>, et également à élaborer leurs propres codes de conduite pour leurs relations commerciales avec les pays tiers :

1. l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ;
2. l'abolition effective de toute forme de travail des enfants.

3. l'élimination de la discrimination sur le plan de l'emploi et du travail ;  
et

4. la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit aux conventions collectives.

## **ARTICLE 2: Promotion et distribution**

2.1 EuroCommerce et Euro-FIET assureront la promotion et la distribution de cette déclaration commune.

2.2 EuroCommerce et Euro-FIET recommandent à leurs organisations membres respectives de ratifier cette déclaration commune et d'encourager sa mise en oeuvre.

## **ARTICLE 3: Mise en oeuvre et évaluation**

3.1 EuroCommerce et Euro-FIET discuteront régulièrement de la mise en oeuvre de cette déclaration commune. Sur la base de ces discussions, les parties évalueront, dans le contexte de leur Dialogue Social européen, la mise en oeuvre de la déclaration commune, et, le cas échéant, élaboreront des recommandations ou entreprendront les actions nécessaires.

<sup>1</sup> Conventions de l'OIT n°29 et 105 sur le travail forcé, n° 138 sur le travail des enfants, n°111 sur la non discrimination au niveau de l'emploi, n°87 et 98 sur la liberté d'association et de conventions collectives.

Bruxelles, 6 Août 1999