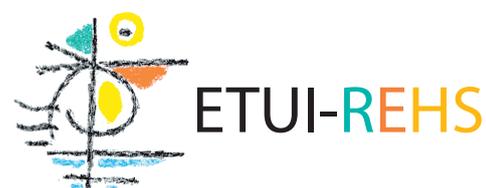


Défis pour un système « européen » de relations professionnelles

Rapporteur : Wiebke Warneck

Document de travail pour l'université d'été
de la CES/ETUI-REHS

Londres, les 26 et 27 septembre 2008



Défis pour un système
« européen »
de relations professionnelles

Rapporteur

Wiebke Warneck

Collaborateurs

Stefan Clauwaert, Béla Galgóczi, Vera Glassner,
Romuald Jagodzinski, Maria Jepsen, Norbert Kluge,
Janine Leschke, Maarten Keune, Philippe Pochet,
Isabelle Schömann, Kurt Vandaele, Laurent Vogel,
Wiebke Warneck, Andrew Watt

Document de base ETUI
Université d'été de la CES 2008

L'ETUI-REHS bénéficie du soutien financier de la Communauté Européenne.
La Communauté européenne ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite de l'information contenue dans cette publication.

Table des matières

Introduction	5
I. Les défis auxquels sont confrontées les relations professionnelles aujourd'hui	7
II. Éléments d'un système de relations professionnelles au niveau européen	11
1.) Dialogue social	12
2.) Négociations collectives (NC)	14
3.) Participation des travailleurs	17
4.) Régulation des conditions de travail	19
5.) Action collective	21
III. Conclusion	23

Introduction

Les syndicats sont confrontés à deux types de problèmes. Le premier s'applique généralement aux syndicats du monde entier, dans la mesure où il résulte de l'internationalisation accrue de l'économie, des glissements d'une économie industrielle et agricole vers une économie de services, des nouvelles technologies, des nouvelles formes de production, du recours accru à l'outsourcing et à la sous-traitance, de l'impact de la financiarisation de l'économie et des formes plus anglo-saxonnes de gouvernance d'entreprise. Le second type de problèmes est dû plus particulièrement au déséquilibre de l'intégration européenne qui a mené à des réactions politiques comme la Constitution européenne puis le Traité de Lisbonne, le "non" en France, aux Pays-Bas et en Irlande, l'Agenda social, la révision des directives sur les comités d'entreprise européens et le temps de travail, etc. Autre particularité de ce tableau : des décisions récentes de la Cour de justice européenne ont eu un large impact sur les possibilités pour les syndicats de lutter pour une égalité de traitement de tous les travailleurs d'Europe.

Il s'agit de problèmes que les syndicats doivent expliquer au quotidien à leurs membres.

Quelle sorte de réponses européennes communes les syndicats peuvent-ils apporter à ces défis ?

La CES, lors de son 9e Congrès en 1999, a adopté une résolution intitulée "Pour un système européen de relations professionnelles" dans laquelle elle mettait en évidence des thèmes comme la régulation sociale, le dialogue social, la coordination des négociations collectives, les comités d'entreprise européens (CEE) et l'europanisation des syndicats. Aujourd'hui, neuf ans et deux congrès plus tard, bien qu'il y ait peu de raison d'être plus optimistes que dans les années 1990 quant à une Europe sociale, l'intégration européenne a progressé, de même que les diverses composantes du système européen de relations professionnelles.

À la lumière de ces défis plus vastes, il est essentiel de considérer ce que les syndicats peuvent faire pour améliorer la situation et comment ils peuvent atteindre leurs buts, tels qu'élever les niveaux de vie, promouvoir l'égalité et la convergence vers le haut et accroître la voix des travailleurs sur le lieu de travail. Les systèmes de relations professionnelles ne sont qu'une partie du cadre politique global pour atteindre de tels objectifs, mais ils peuvent y contribuer de nombreuses façons, par exemple :

- en fixant et élevant les lois qui organisent le marché du travail et en établissant des règles qui garantissent des pratiques uniformes, en stabilisant les prévisions, en réduisant l'incertitude et en promouvant des solutions à plus long terme ;
- en fixant les salaires de manière à garantir une croissance salariale qui augmente les revenus, évite l'inflation et permet une distribution normative des salaires, tout en évitant leur dumping ;
- en fournissant aux travailleurs un droit d'information, de consultation et de participation et en aidant à résoudre les conflits sociaux à différents niveaux ;
- en promouvant des emplois et lieux de travail de haute qualité et en contribuant à des objectifs de développement durable.

Cet article entend faciliter le débat sur les implications des développements susmentionnés pour les systèmes européens de relations professionnelles en introduisant brièvement les défis auxquels sont confrontées les relations professionnelles aujourd'hui et en brossant le contexte dans lequel l'action syndicale européenne doit être menée (partie I) ; en dressant un inventaire des principaux éléments des systèmes de relations professionnelles existant déjà au niveau européen, en soulevant certaines questions clés et en soulignant les défis dans chaque domaine (partie II) ; en concluant par un commentaire sur l'articulation entre les initiatives existantes visant à réaliser un système multi-niveaux de relations professionnelles et les liens qui sont toujours manquants (partie III).

I. Les défis auxquels sont confrontées les relations professionnelles aujourd'hui

Dans tous les pays capitalistes avancés, les syndicats et systèmes de relations professionnelles – l'ensemble des institutions et politiques qui régulent la relation entre la main-d'œuvre et le capital – sont mis sous forte pression pour s'ajuster. Cette pression provient d'un certain nombre de sources.

À la fin du 20^e siècle, la **globalisation** croissante de l'économie mondiale a franchi une nouvelle étape. Des régions auparavant isolées, comme l'Europe de l'Est, la Chine et l'Inde, ont pleinement intégré l'économie mondiale. Cette fourniture de main-d'œuvre supplémentaire, proposant des compétences moyennes ou même élevées à de faibles coûts, a redéfini les avantages comparatifs des pays. Entre-temps, des développements révolutionnaires dans les technologies de l'information et de la communication ont conduit à une production intégrée de biens auparavant séparés ainsi qu'à l'intégration des marchés des capitaux, tout en exposant les industries auparavant "domestiques" et, de plus en plus, les services à la concurrence globale. Les entreprises ont subi les pressions croissantes du capital et des marchés de produits globalisés, alors que l'Europe demeure caractérisée par des "variétés de capitalisme". Le modèle anglo-saxon de gouvernance d'entreprise, qui met principalement l'accent sur la valeur actionnariale, semble avoir gagné de l'influence à travers l'Europe. En outre, le modèle de production a évolué, en particulier parce que les multinationales ont réorganisé leurs chaînes et processus de production à valeur ajoutée. Cela aboutit à des liens plus complexes, tant formels qu'informels, entre les entreprises.

Comme conséquence de tous ces processus, l'équilibre entre le capital et la main-d'œuvre s'est déplacé, au détriment de cette dernière.

En Europe, l'élargissement à l'Est a donné lieu à une augmentation de la diversité de l'UE. Le marché unique élargi, avec sa libre circulation des biens, services, des travailleurs et du capital – les "quatre libertés" – pose des défis stratégiques fondamentaux quant à la manière de promouvoir la convergence vers le haut.

L'intégration européenne était censée – au moins aux yeux des syndicats – offrir un moyen d'imposer l'ordre et une régulation correctrice aux forces du marché disparates grâce à une combinaison de formes et institutions réglementaires nationales et européennes. Du progrès a été accompli dans certains domaines mais l'intégration européenne s'est tout d'abord concentrée sur l'intégration économique en éliminant des obstacles nationaux aux "quatre libertés" tout en instaurant des règles et des lois qui encouragent la concurrence. Les États membres se sont irrévocablement engagés à l'intégration économique européenne et à l'approfondissement du marché intérieur, et se sont préparés à transférer une grande partie de leur souveraineté dans ce domaine au niveau européen. Plus particulièrement, dans le cadre de l'Union monétaire européenne (UME), 15 pays partagent désormais une monnaie unique et une banque centrale unique qui exerce un impact sur les politiques économiques nationales et les systèmes nationaux de relations professionnelles.

L'intégration européenne a été beaucoup plus limitée sur le marché du travail et dans le domaine social, où l'état national demeure le niveau de régulation principal. Après des décennies d'un progrès certes lent dans certains domaines, comme la libre circulation, l'égalité entre les hommes et les femmes, la santé et la sécurité, l'anti-discrimination et les droits d'information et de consultation, le débit de la régulation dans le domaine social et du travail s'est progressivement réduit à un filet d'eau depuis 2001. Il y a différentes raisons à cela, l'une étant que le processus législatif au niveau européen est structuré de telle sorte que les petites minorités changeantes sont capables de bloquer la progression et d'empêcher l'adoption de règles et politiques communes (intégration "positive"), tandis que le Traité

exclut aussi de la régulation européenne un certain nombre de problèmes sociaux et du marché du travail ou impose un vote à l'unanimité. Après quelques succès initiaux, le nombre d'accords collectifs interprofessionnels et sectoriels qui ont été transposés en législation UE a par la suite été limité. Alors que la Cour de Justice des Communautés européennes (CJCE) a dans le passé joué un rôle important dans le développement et l'extension des droits sociaux dans des domaines clés (comme la discrimination, le temps de travail, les contrats à durée déterminée, etc.), plus récemment elle a défié les droits sociaux en accordant la priorité aux libertés économiques (Viking, Laval, Rüffert, Luxembourg).

Entre-temps, l'intégration européenne, dominée par la "forme négative" de l'intégration occasionnée par l'ouverture des marchés, a – quels que soient ses effets positifs en termes d'économies d'échelle, d'une plus grande diversité des produits, etc. – exercé un impact fort sur les marchés nationaux du travail et les États-providence et a, dans le même temps, réduit la capacité des États membres à les réguler. Les possibilités accrues pour la mobilité du capital et des travailleurs ont renforcé l' "option de sortie" des entreprises individuelles, menant ainsi à une concurrence plus intense entre les régimes des pays pour attirer et garder les facteurs mobiles de production (spécialement capital et main-d'oeuvre hautement qualifiée). Cela s'est traduit en des phénomènes comme la concurrence fiscale, la pression pour une modération salariale et une augmentation de la flexibilité du marché du travail.

L'UME, tout en établissant un cadre stable qui protège les pays contre les chocs extérieurs, a créé une pression d'ajustement sur les systèmes nationaux de relations professionnelles en réduisant la portée des mécanismes d'ajustement disponibles pour gérer des chocs asymétriques et des pressions concurrentielles. Les liens entre la politique macroéconomique et les institutions nationales de fixation des salaires ont été rompus.

Par conséquent, des institutions nationales clés – au-dessus de tous les syndicats et organisations patronales –, des institutions de négociations collectives et diverses formes institutionnalisées de participation et consultation des travailleurs, se sont progressivement affaiblies, réduisant ainsi la capacité à mener des actions collectives. De plus, les récentes jurisprudences de la CJCE mentionnés ci-dessus fixent d'importantes limites aux négociations collectives nationales ainsi qu'aux règles et pratiques de l'action collective.

Dans le cadre de ces développements politiques, des tendances divergentes dans la performance des marchés du travail européens coïncident avec une inégalité des revenus et une inquiétude croissantes concernant la pauvreté et l'exclusion sociale.

Alors que la situation de l'emploi s'améliore en moyenne dans l'UE27, il demeure de grandes différences entre les pays. La croissance de l'emploi est davantage stimulée par les femmes que par les hommes mais aussi par une hausse de l'emploi parmi les personnes âgées. Malgré ces améliorations, le taux d'emploi annuel moyen dans l'UE27 – 65,4 % en 2007 – est encore loin de l'objectif de Lisbonne de 70 % d'ici 2010. Le chômage est à la baisse depuis un certain nombre d'années mais il demeure trop élevé, surtout dans certaines régions.

Ces améliorations doivent en outre être considérées à la lumière d'une forte segmentation des performances du marché du travail et à la prédominance croissante de formes d'emploi atypiques. Les taux d'emploi demeurent relativement bas pour certains groupes du marché du travail – comme les femmes âgées, les femmes d'origine étrangère et les personnes peu qualifiées. Les taux de chômage sont spécialement élevés parmi les jeunes travailleurs et les moins qualifiés. Par ailleurs, la croissance de l'emploi est, dans une large mesure, imputable

à des augmentations dans les formes d'emploi atypiques qui ont bénéficié d'un soutien actif au niveau européen (cf. stratégie européenne en matière d'emploi et débats sur la flexicurité) et dans les politiques nationales. Les parts du travail à temps partiel et temporaire ont sensiblement progressé et ces formes de contrat sont souvent liées à des conditions de travail précaires et à de faibles niveaux de syndicalisation. De plus larges tentatives de mesurer la qualité de l'emploi suggèrent, au mieux, une stagnation à cet égard, avec des problèmes croissants dans certains domaines comme l'emploi précaire et aucune amélioration des conditions de santé et sécurité au travail dans de nombreux cas.

Entre-temps, la part du travail dans le revenu national a reculé partout de 10 points du PIB depuis le début des années 1980. La croissance de la productivité a été lente, et la croissance des salaires encore plus. L'inégalité salariale a considérablement progressé dans de nombreux pays, alors que certains ont réussi à l'éviter.

Après cette description des défis auxquels sont confrontées aujourd'hui les relations professionnelles, la deuxième partie du présent document décrit les éléments d'un système de relations professionnelles au niveau européen. Cette partie s'articule autour d'une série de questions clés relatives aux implications et actions nécessaires :

- 1) Comment la pression sur les systèmes nationaux de relations professionnelles peut-elle être contrecarrée ?
- 2) Les domaines présentant des défis sont-ils déjà contrebalancés par des développements au niveau européen ?
- 3) Comment intégrer différents niveaux dans le but de créer un système multi-niveaux effectif et global visant à protéger les salaires et les conditions de travail à travers l'Europe ?
- 4) Quel rôle, en général, les syndicats pourraient-ils jouer dans ce contexte ?

II. Éléments d'un système de relations professionnelles au niveau européen

Les relations professionnelles collectives sont fondamentales pour réguler les relations de travail dans tous les États membres de l'UE. Dans la majorité de ces pays, les systèmes de négociations multi-employeurs se sont montrés relativement tenaces malgré les pressions constantes pour décentraliser les négociations collectives. Le système européen de relations professionnelles reflète les caractéristiques institutionnelles des relations professionnelles et du travail nationales qui font partie intégrante du "Modèle social européen". Des structures de relations professionnelles ont émergé par-ci par-là au niveau européen mais la mesure dans laquelle elles se sont institutionnalisées est extrêmement inégale. La tendance est à la gouvernance multi-niveaux et il est possible, au fil du temps, d'observer la formation progressive d'une plus grande interdépendance parmi les systèmes nationaux, l'incorporation d'éléments européens dans les systèmes nationaux, ainsi que le développement ad hoc d'institutions, pratiques et acteurs transnationaux et européens.

Aujourd'hui, il y a des tensions croissantes entre le caractère toujours principalement national des mécanismes existants de régulation du travail et le caractère toujours plus transnational des activités économiques sur le marché intérieur. Les formes traditionnelles de régulation du travail, de représentation des travailleurs et de négociations salariales sont confrontées à de sérieux défis. Les systèmes nationaux de relations professionnelles subissent la pression des efforts fournis pour éliminer les barrières limitant les quatre libertés du marché. De tels efforts incluent des outils européens comme le "pacte de stabilité et de croissance" et le programme "mieux légiférer" qui servent, dans une certaine mesure, à procéder à l'ajustement des cadres légaux nationaux. Les possibilités et le champ d'action pour les syndicats de négocier des conditions de travail nationales avec les employeurs et le gouvernement sont donc fortement influencés non seulement par le contexte national mais aussi par les développements internationaux et européens. Dans de nombreux secteurs – agriculture, construction, tourisme, services commerciaux, etc. – les marchés transfrontaliers sont de plus en plus une réalité, qui nécessite la mobilité des travailleurs et des services. Par ailleurs, les services impliquant uniquement de la main-d'œuvre sont particulièrement problématiques dans le sens où, bien que représentant la mobilité des travailleurs dans la pratique, ils sont en fait régis par les règles sur les services.

Le contexte actuel et les développements généraux auxquels il est fait référence dans la Partie I font de la coopération transfrontalière entre les syndicats une des priorités les plus importantes. Une telle collaboration s'impose en effet d'urgence dans la pratique pour la protection et l'avancée des intérêts des travailleurs à tous les niveaux. Un sens de l'identité commune et des bénéfices réciproques, comme bases de la solidarité, sont au cœur de chaque développement d'une coalition d'intérêt avec les travailleurs occupés dans d'autres pays. Un des principaux défis consiste donc à identifier la valeur ajoutée et l'effectivité de la coopération syndicale transfrontalière au service des intérêts des travailleurs.

Si l'on considère les relations professionnelles au sens strict – la stratégie européenne en matière d'emploi, le dialogue macroéconomique, la charte des droits fondamentaux étant donc laissés de côté – on peut déjà retrouver les éléments d'un tel système (institutions, acteurs, politiques) au niveau européen dans les domaines suivants : 1) dialogue social, 2) négociations collectives, 3) participation des travailleurs, 4) régulation des conditions de travail et 5) action collective.

Il s'agit des cinq éléments qui seront examinés plus en détail dans la section suivante, laquelle dressera un état de la situation, indiquera les problèmes actuels et soulèvera les questions clés auxquelles sont confrontés les syndicats dans chacun de ces domaines.

1.) Dialogue social

Le dialogue social est fortement ancré au niveau européen dans le sens où il est reconnu comme l'instrument de régulation des relations entre partenaires sociaux européens grâce aux articles 138 et 139 du Traité.

Plus de 20 ans après la création du Dialogue social européen (DSE), au total six accords cadres ont été conclus au niveau interprofessionnel. Les trois premiers d'entre eux ont été transposés en directives européennes. De plus, les partenaires sociaux ont adopté des cadres d'action ainsi que de nombreuses déclarations communes, et ont développé des initiatives communes (sur la restructuration par exemple). Plus particulièrement durant ces cinq dernières années, les partenaires sociaux européens sont devenus plus autonomes dans ce processus, comme le démontrent les programmes de travail pluriannuels établis par les partenaires eux-mêmes pour définir le champ et le contenu de leur travail commun. D'un processus qui dépendait à l'origine exclusivement des requêtes de la Commission européenne, le DSE est devenu une institution autonome, bien qu'il faille encore tirer de nombreuses leçons avant qu'on puisse affirmer qu'il a atteint la maturité et est en mesure d'accomplir son plein potentiel.

Le dialogue social sectoriel européen, tel qu'il existe aujourd'hui, est un processus bien établi. Ses structures formelles et informelles, datant déjà de 30 ans, ont été reformées en mai 1998 par la création de comités du dialogue social sectoriel (actuellement au nombre de 36, plus trois en attente de reconnaissance formelle). Le DSE sectoriel a produit six accords collectifs obligatoires et une quarantaine de textes classifiés comme "droit mou", tels que des codes de conduite, des chartes, etc. Une caractéristique du dialogue social sectoriel et intersectoriel au niveau européen est la diversité des outils utilisés pour formaliser des engagements contractés par les partenaires sociaux.

Bien que le dialogue social européen ait obtenu un certain nombre de résultats importants au fil du temps, une évaluation des actions donne lieu aussi à des critiques et à un certain degré de scepticisme.

La première critique concerne le manque d'engagement véritable du côté patronal à améliorer les conditions de travail ainsi que les droits sociaux et du travail en Europe. Ce manque aboutit bien entendu à des résultats plus faibles que si les employeurs étaient davantage engagés dans le processus. La deuxième critique concerne l'environnement politique et le manque de propositions législatives concrètes dans le domaine social, qui n'incitent pas les employeurs à négocier – une situation qui est en général qualifiée de "négociation à l'ombre de la loi". Troisièmement, les syndicats de certains États membres craignent que le résultat des négociations au niveau européen abaisse les standards nationaux ou impose des changements à leurs propres systèmes de relations professionnelles.

Par ailleurs, des inquiétudes concernant l'aspect légal émanent premièrement de la nature incertaine des instruments produits par le DSE et donc du manque de contrainte légale, ainsi que de l'absence de mécanismes de résolution alternative des litiges et, deuxièmement, de l'impossibilité dans le contexte politique actuel d'étendre de tels accords au moyen du principe « *erga omnes* » qui serait une façon de garantir une meilleure mise en œuvre par le biais de la législation nationale et/ou d'accords collectifs.

Un problème supplémentaire consiste à savoir comment impliquer pleinement les syndicats nationaux et les fédérations syndicales européennes (FSE) dans un processus global et dans sa pratique au niveau national et/ou sectoriel.

En dépit de ces difficultés, le dialogue social européen semble représenter un des moyens les plus prometteurs pour que les droits sociaux soient reconnus et l'*acquis communautaire* social soit renforcé, étant donné que l'agenda de la Commission sur les thèmes sociaux demeure dépourvu de contenu significatif.

Il demeure toutefois une tension évidente entre un dialogue social européen de qualité et parfaitement autonome et la nécessité de restaurer la possibilité de négocier "à l'ombre de la loi". La question clé n'est pas seulement de savoir comment arranger ou gérer cette tension au niveau européen mais aussi comment l'articuler avec les lois et règles régissant les systèmes de relations professionnelles au niveau national, dans la mesure où chaque système national possède sa propre combinaison de règles sur la façon dont les tensions entre le dialogue social autonome et l'"ombre de la loi" coexistent. Étant donné que les lois et les règles applicables au niveau national ne peuvent être transposés au niveau européen, il va de soi que le dialogue social européen exerce déjà un effet, quoique périphérique, sur les configurations nationales.

Alors que le DSE gagne en importance en tant qu'outil réglementaire potentiel, les syndicats doivent donc réfléchir à la façon dont la performance du DSE peut être améliorée concernant les thèmes traités, la nature et l'impact des instruments, les obligations des parties signataires et la mise en œuvre.

Défis

- Quelles démarches peuvent être accomplies pour s'assurer que les employeurs s'engagent davantage dans le processus ?
- Comment développer une meilleure compréhension de l'intérêt des employeurs (ou manque d'intérêt) pour le DSE et comment s'assurer qu'une plus forte pression soit exercée sur les employeurs et leurs organisations afin qu'ils s'intéressent au DSE ?

Coordination :

- Comment garantir l'articulation entre les niveaux sectoriel et intersectoriel européens ?
- Comment le dialogue social à tous les niveaux dans le contexte national peut-il être mieux relié au niveau européen de sorte que les deux s'avèrent complémentaires ?

Mise en œuvre :

- Comment développer un mécanisme de transposition des accords cadres autonomes sur la base de l'expérience acquise depuis 2000 ?
- Comment garantir un contrôle, un suivi et – si nécessaire – une révision des instruments du dialogue social européen tout en impliquant adéquatement les partenaires sociaux eux-mêmes ?
- Quelle forme pourrait prendre un mécanisme de résolution alternative des litiges au niveau européen ?

2.) Négociations collectives (NC)

Une autre dimension qui a émergé au niveau supranational est celle des processus qui peuvent être classifiés comme des variantes ou variations des processus de négociations collectives qui sont familiers dans les contextes nationaux, bien qu'il faille garder à l'esprit que les processus européens en question ne renvoient pas aux mêmes cadres légaux et normatifs que les nationaux. Contrairement au dialogue social européen, il n'existe pas de bases légales soutenant des initiatives dans ce domaine. Afin de gérer l'internationalisation accrue de l'économie et de prévenir le risque de dumping social et que des entreprises opposent les uns aux autres les travailleurs de différents pays, les syndicats d'Europe ont adopté deux approches majeures quant à la coordination transfrontalière des politiques de négociations collectives : l'une d'elles étant la coopération transfrontalière des syndicats dans la coordination transnationale des NC ; l'autre étant la négociation et la signature d'accords conjoints au niveau des entreprises multinationales (EMN).

La coordination transnationale des NC

Au niveau sectoriel, des "réseaux" pour la coordination transnationale des négociations collectives ont été créés, impliquant – de façon plutôt inégale d'un cas à l'autre – les fédérations syndicales européennes (FSE) pertinentes et les membres nationaux. La Fédération européenne des métallurgistes (FEM) a joué un rôle de pionnier lorsqu'elle a formulé sa "déclaration de principe sur la politique de négociations collectives" en 1993. La pierre angulaire suivante de cette nouvelle approche n'a été posée que quelques années plus tard en 1997, lorsque certaines organisations membres de la FEM ont établi des réseaux transfrontaliers pour l'échange d'informations sur les négociations collectives et des permanents syndicaux. La "règle de coordination européenne" adoptée en 1998 spécifie des critères d'orientation (inflation et gains de productivité nationale) pour les négociations salariales. Par la suite, les membres de la FEM ont également conclu une charte sur le temps de travail (1998) et une seconde charte sur la formation professionnelle (2001). Le système Eucob@n, soit le réseau européen d'échange d'informations sur les négociations collectives, a été créé dans le but de récolter des informations sur les NC relatives aux industries métallique, chimique et textile.

Il existe en outre différentes initiatives syndicales pour une collaboration transfrontalière bilatérale ou multilatérale au niveau intersectoriel. L'"initiative Doorn" (adoptée par les syndicats belges, allemands, luxembourgeois et allemands) a établi une politique explicite de coordination transfrontalière des négociations collectives. En 1998, la "déclaration Doorn" a été adoptée, laquelle définit une "formule d'orientation" pour les négociations nationales selon laquelle les négociateurs syndicaux devraient chercher à atteindre des accords collectifs qui fourniraient au moins l'équivalent de "la somme totale de l'évolution des prix et de l'augmentation de la productivité du travail".

Dans le même ordre d'idées, la CES a adopté en 2000 une résolution sur les négociations salariales collectives, alléguant qu'à moyen terme, des augmentations nominales des salaires devraient compenser l'inflation et devraient aussi, avec la marge restante utilisée pour les améliorations qualitatives des conditions de travail, refléter la majeure partie de l'évolution de la productivité. Plutôt que d'être strictement mise en œuvre à travers tous les États membres, la résolution est une déclaration politique sur le caractère souhaitable d'une distribution honnête des salaires et de la richesse.

Il est évident aujourd'hui que ces initiatives ont échoué au test pratique et n'ont pas atteint les résultats escomptés. Pourtant, le thème de la coordination transfrontalière des politiques NC en est à un stade précoce et est dès lors perçu comme une "expérience d'apprentissage"

par les acteurs impliqués. Alors que les initiatives syndicales visaient la coordination transnationale des NC, les politiques diffèrent considérablement entre les secteurs concernant l'institutionnalisation, l'implication des FSE et la formalisation des buts et critères en matière de NC, ainsi que les procédures d'évaluation et de contrôle.

Le fait d'établir des arrangements pour la coordination transnationale des politiques en matière de NC présente les aspects positifs suivants : premièrement, la coordination de NC comme un processus purement syndical permet la coordination de NC sans l'implication d'employeurs qui sont peu enthousiastes, voire opposés à s'engager dans des négociations collectives européennes ; deuxièmement, grâce à l'implication des FSE pertinentes, l'efficacité des NC transnationales est supposée augmenter en raison de la fonction de coordination et de contrôle de l'organisation faïtière sectorielle européenne ; troisièmement, en termes fonctionnels, de tels réseaux transfrontaliers sont suffisamment flexibles pour permettre une diversité considérable quant aux pratiques et arrangements nationaux en matière de NC ; quatrièmement, les initiatives de coordination transfrontalière des NC servent à renforcer les relations interpersonnelles entre les représentants syndicaux des différents pays et sont donc considérées comme un moyen potentiel d'accroître la solidarité et l'action transfrontalières.

Entre-temps, la coordination des négociations collectives est confrontée à plusieurs obstacles majeurs. L'un d'eux est la diversité des systèmes de relations professionnelles à travers l'Europe, qui s'exprime en différents niveaux d'affiliation, taux de couverture des négociations collectives, traditions et pratiques de négociations. Un autre obstacle réside dans le fait que de nombreux syndicats privilégie le niveau national et ne sont disposés à s'impliquer dans des activités transnationales que dans une mesure très limitée. De plus, ils perçoivent fréquemment leurs intérêts d'un point de vue essentiellement national et voient parfois les travailleurs et syndicats des autres pays comme des concurrents plutôt que comme des partenaires. Les efforts de coordination souffrent donc d'un sérieux manque de mise en œuvre au niveau national. De plus, la règle de coordination européenne, telle qu'elle a été développée, s'est avérée hautement problématique quant à son application dans les secteurs des services.

“Négociations collectives transnationales”

La seconde approche aux NC transnationales se situe au niveau des entreprises multinationales (EMN) et est un exemple *sui generis* de négociations entre employeurs et syndicats ou représentants des travailleurs. Malgré l'absence d'un cadre légal européen, le nombre de textes transnationaux signés par des multinationales et représentants des travailleurs a considérablement augmenté ces dernières années. Bien que ces textes transnationaux ne puissent être décrits techniquement comme des accords collectifs, ils comprennent de nombreuses caractéristiques similaires à celles des accords collectifs conclus au niveau national. Ce qui est très intéressant, c'est que la plupart des initiatives pertinentes ont commencé avec des multinationales européennes utilisant, dans la plupart des cas, les structures existantes du dialogue social établies aux niveaux national et européen. Les comités d'entreprise européens ont joué en tant que tels un rôle clé dans presque tous les textes, tandis qu'on peut retrouver la signature d'une fédération européenne/internationale de travailleurs sur près de la moitié des textes et la signature de syndicats nationaux sur plusieurs d'entre eux. Ces accords transnationaux (outre les accords cadres globaux ou internationaux qui ne sont pas considérés en détail dans le présent article) créent sans aucun doute une dynamique de dialogue social et donnent de l'élan aux négociations aux niveaux européen et international. Toutefois, il demeure plusieurs incertitudes majeures à propos de la nature contraignante de tels accords, les acteurs ou parties signataires, ainsi que leur interprétation et mise en œuvre. Dans ce contexte, et afin d'augmenter la “capacité d'agir” des partenaires sociaux et donc d'améliorer la qualité et

l'effectivité des accords transnationaux, la Commission européenne propose de discuter du "rôle des accords d'entreprise transnationaux".

Les initiatives couvertes par le label "Responsabilité sociale des entreprises (RSE)" représentent aussi, jusque dans une certaine mesure, une voie intéressante vers le dialogue social transfrontalier. La RSE n'est ni un but ni une option ; il s'agit plutôt d'un processus nécessitant des approches hautement nuancées. Dans le meilleur des cas, elle encourage les multinationales à prendre des engagements plus orientés vers le social, y compris le respect mondial des normes du travail au sein de la sphère d'influence des multinationales (y compris sous-traitants, clients et fournisseurs). La RSE pourrait être considérée comme une première étape vers des engagements plus contraignants. Les entreprises, tout en soulignant la nature volontaire de la RSE, pourraient aussi s'engager à des obligations plus contraignantes en souscrivant à des accords cadres internationaux.

De nombreuses questions peuvent être soulevées concernant les thèmes susvisés. Toutefois, concernant la coordination transnationale émergente des négociations et accords collectifs, les syndicats doivent réfléchir sur ce qu'ils veulent accomplir par ces processus et donc sur la façon dont ils peuvent améliorer la performance à la fois du processus et des thèmes traités. Cela implique de considérer attentivement des aspects comme la nature et l'impact des processus, les obligations des parties signataires et la mise en œuvre de ce qui a été convenu. Ni le thème clé de la coordination à différents niveaux ni les acteurs ne peuvent être négligés.

Défis

Coordination

- Comment la nature extrêmement hétérogène des structures et pratiques nationales des relations professionnelles peut-elle être "domptée" afin d'encourager le développement d'une approche multi-niveaux des NC ?
- Comment aborder les problèmes pratiques résultant des différences dans les systèmes et traditions NC, comme l'accent sur les négociations d'entreprise ou sectorielles, la synchronisation des rondes de négociations ou les différences de champ d'application et de durée des accords collectifs ?
- Comment mettre les unités de négociation nationales en conformité avec les directives européennes afin de garantir l'effectivité de la coordination transfrontalière des NC ?
- La conclusion d'accords au niveau des EMN peut-elle être considérée comme un pas vers une véritable "transnationalisation des NC" ?

Mise en œuvre

- Comment mettre en œuvre les accords transnationaux et comment étendre ce principe pour couvrir tout le réseau d'entreprises actives dans la même chaîne de production ?
- Serait-il possible d'envisager des lignes similaires pour les PME ?

Acteurs et réseaux

- Quel est le rôle – simple coordination ou rôle plus actif – des FSE pertinentes dans les initiatives de coordination transnationale ?
- Quelles stratégies doivent être adoptées pour transformer les réseaux existants d'échange ex-post des résultats NC en forums d'échange d'information ex-ante ?
- Les CEE devraient-ils être impliqués dans les NC au niveau des EMN ? Quelle devraient être les relations entre la partie traditionnelle négociant collectivement, p. ex. les syndicats, et les CEE ?

3.) Participation des travailleurs

Un autre élément important de l'eupéanisation des relations professionnelles est le domaine de la "participation des travailleurs" – le mécanisme pour l'implication des travailleurs dans la prise de décisions – au sens très large, y compris l'information, la consultation, la co-prise de décision, la participation des travailleurs dans les comités d'entreprise européens et la représentation dans les conseils d'administration des sociétés européennes.

Alors que la représentation des travailleurs est perçue comme faisant partie du Modèle social européen, l'introduction de ce 2e pilier de relations professionnelles a créé des tensions dans un certain nombre de pays. Les outils de base pour la participation des travailleurs demeurent au niveau de l'entreprise. Ils sont organisés sur la base du cadre national pour les relations professionnelles et ont été conçus pour gérer un large éventail de types de situations différentes. La diversité est due aux changements dans le modèle de production prédominant, dans la mesure où le processus de production est maintenant rarement limité aux frontières d'une unique entreprise, de sorte que les chaînes de sous-traitants sont devenues une caractéristique importante de la nouvelle organisation du travail. Dans de nombreux cas, cela signifie que les systèmes de représentation excluront certains segments de la main-d'œuvre.

Information / consultation

L'information et la consultation des travailleurs fait l'objet d'au moins 15 directives européennes. Les dispositions dans ce domaine sont donc très fragmentées et comprennent des définitions assez divergentes de l'information, de la consultation et de la participation. Le champ d'application des directives va de situations spécifiques – comme les licenciements collectifs et transferts d'entreprises – au droit général à l'information et la consultation, tandis qu'il existe d'autres dispositions spécifiques pour couvrir tout événement de nature transnationale affectant substantiellement les intérêts des travailleurs. Il faut attendre 2002 pour qu'une directive générale sur l'information et la consultation des travailleurs dans un contexte national – destinée à combler les vides existants dans la législation communautaire – soit publiée. Le champ d'application du droit des travailleurs à l'information et à la consultation a donc été étendu à tous les États membres de l'UE (mais les PME sont toujours exclues). Il s'agit là d'un développement particulièrement pertinent pour des pays (comme le R-U, l'Irlande et les nouveaux États membres) où il n'existait pas auparavant de telles règles. Malgré les nouvelles dispositions, tout le domaine demeure fragmenté et cette situation crée confusion et insécurité juridique pour les travailleurs et les représentants ainsi que pour la direction. Ces difficultés sont dues au fait que la plupart des directives sont mal mises en œuvre. Il s'agit en outre d'un domaine de la loi où les dispositions sont souvent négligées et où les infractions sont faiblement sanctionnées, en attestent les fréquents cas de fermeture d'usine où les travailleurs ne sont pas informés et consultés adéquatement et à temps.

Ces problèmes ne sont pas passés inaperçus et la Commission européenne a l'intention en 2008, dans le cadre de son programme "mieux légiférer", d'entreprendre la codification des directives relatives à l'information et à la consultation. Reste à espérer que cette harmonisation ne couvrira pas seulement des exigences techniques mais contiendra aussi les récents développements comme la restructuration, les conventions collectives transnationales, etc.

Comités d'entreprise européens (CEE)

Les CEE existent maintenant depuis près de 20 ans et cela fait déjà plus de 10 ans que l'institution est intégrée officiellement dans la loi européenne. Il existe actuellement 870 organes de ce type dans 823 entreprises multinationales (EMN), le taux de conformité des EMN aux exigences législatives étant resté stable à environ 35% sur plusieurs années.

Malgré l'adhésion de 12 nouveaux pays à l'UE au cours de ces quatre dernières années, il n'y a pas eu de croissance significative du nombre de CEE.

Concernant le fonctionnement des CEE, on observe un fossé toujours plus grand entre ceux qui sont effectivement performants et ceux pour lesquels il ne s'agit que d'une façade. Dans quelques CEE, la consultation a été convertie en négociation sous la forme de co-signature d'accords transnationaux et d'implication dans des aspects du développement de négociations collectives européennes (voir point 2). Dans le même temps, les CEE ne sont pas plus d'un quart à recevoir des informations et ils sont encore moins nombreux à être consultés à propos des décisions de l'entreprise avant qu'elles ne soient finalisées. Cette situation a poussé un nombre croissant de CEE à porter les affaires devant les tribunaux – près de 40 cas au total dans l'UE – visant à faire respecter leurs droits à l'information et à la consultation. Pour terminer sur une note plus positive, les CEE deviennent des acteurs importants pour le contact et la coopération syndicale au niveau européen au sein de l'entreprise. Ils offrent en outre la possibilité de développer des réseaux de représentants syndicaux.

Après un retard de dix ans, la révision de la directive sur les CEE a finalement été lancée au début du mois de juillet de cette année et il est à espérer que les amendements pourront être adoptés par le PE et le Conseil avant les prochaines élections européennes.

Société européenne

Depuis 2004, le droit européen a offert la possibilité au monde des affaires de créer des sociétés européennes (SE). Cette option présente de nombreux avantages pour la direction et la mobilité de l'entreprise, mais une SE ne peut être établie en l'absence d'un accord sur l'implication des travailleurs conformément aux termes de la directive UE 2001/86/CE. Il en résultera un comité d'entreprise de la SE amélioré, c.-à-d. avec des droits et des conditions de travail supérieurs à ceux fournis par la directive sur les CEE et avec plus de représentation au niveau du conseil d'administration là où c'est applicable.

Entre-temps, plus de 40 SE occupant au total 300.000 travailleurs ont été établies dans le cadre d'un tel accord. Étant donné que dans certains États membres de l'UE, la représentation des travailleurs au niveau du conseil d'administration ne fait pas partie des relations professionnelles nationales, davantage de travailleurs qu'auparavant obtiennent le droit d'être représentés au conseil d'administration des entreprises, comme conséquence de l'implication dans les SE.

Dans le même temps, on observe toutefois une tendance préoccupante où un nombre croissant de ce qu'on appelle les "shelf SE" (SE éphémères) sont établies et enregistrées comme des entreprises SE. En termes formels, il s'agit d'entreprises sans travailleurs qui sont par la suite vendues par des cabinets-conseils comme des formes légales instantanément disponibles. Par conséquent, lorsque ces entreprises recrutent à un stade ultérieur des travailleurs, aucun accord sur la participation des travailleurs n'est signé. Le plus dérangent, c'est que de telles entités sont acceptées par les registres nationaux.

En termes de réalisations, en offrant l'option "CEE amélioré", la SE représente indubitablement une avancée dans les relations professionnelles européennes. Toutefois, comme c'est le cas avec les CEE, la représentation au niveau du conseil d'administration des SE a introduit un nouveau pilier dans les systèmes nationaux de relations professionnelles et représente donc un défi important pour les représentants des travailleurs au niveau des conseils d'administration dans le sens où ces membres doivent à la fois rencontrer les besoins de leurs électeurs (travailleurs) via une toute nouvelle fonction et superviser l'activité de l'entreprise ou être un membre d'un CEE. Ce changement de profil

provoque souvent une controverse et des malentendus entre les syndicats locaux et leurs représentants au comité d'entreprise ainsi qu'au conseil d'administration, et une tension générale tend à se profiler entre les tâches au niveau européen incluant le contact avec la direction et les tâches journalières au niveau national. En outre, le fait que les membres du CEE ne sont pas toujours des représentants syndicaux crée une tension encore plus vive entre les niveaux national et européen.

Défis

- Quelles sont les causes de ces résultats mitigés ? Est-ce le manque d'investissement syndical dans de tels nouveaux organes, le manque de volonté de la part des employeurs pour une coopération ou le cadre légal est-il le principal problème ?

Acteurs

- Comment les syndicats peuvent-ils mieux utiliser ces instruments au niveau européen (niveau CEE et conseil d'administration SE) ?
- Comment les syndicats peuvent-ils encourager le nombre de CEE en Europe et pourquoi n'y sont-ils pas parvenus jusqu'à présent ?
- Les syndicats ont-ils actuellement la capacité de soutenir les travailleurs en créant de nouveaux CEE ?
- Comment les syndicats peuvent-ils s'attaquer au problème des membres du CEE qui ne sont pas des représentants syndicaux ?
- Comment la participation des travailleurs dans les SE peut-elle être utilisée pour fournir un canal effectif mettant en avant les intérêts sociaux au niveau du pouvoir décisionnel de l'entreprise ?

Coordination

- Comment les syndicats peuvent-ils encourager davantage de coopération entre les conseils d'entreprise nationaux et les CEE, d'une part, et entre le niveau sectoriel et les CEE, d'autre part ?
- Comment les CEE peuvent-ils être rendus plus efficaces et plus utiles pour les travailleurs au niveau national ?

Mise en œuvre

- Comment obtenir le respect et une meilleure mise en œuvre des droits des travailleurs à l'information et à la consultation ? Des sanctions plus dissuasives et rapides font-elles partie de la solution ?

4.) Régulation des conditions de travail

La législation européenne dans le domaine social est bien entendu très dispersée et incomplète, comparée aux législations nationales en la matière. Il existe, néanmoins, de nombreuses directives qui exercent un effet sur les réalités nationales, par exemple dans le domaine de la participation des travailleurs (comme mentionné ci-dessus), le domaine des conditions de travail (environ 12 directives sur p. ex. le travail à durée déterminée et à temps partiel, le détachement de travailleurs, le temps de travail), le domaine de l'égalité des sexes et de la non-discrimination (11 directives), sans oublier le vaste domaine de la santé et de la sécurité (environ 20 directives). Depuis plusieurs années, la législation sociale est au point mort, le dernier agenda social étant dépourvu d'initiatives légales concrètes. Notons cependant les exemples occasionnels de nouvelle législation. Ainsi, après des années d'impasse au Conseil, un compromis politique pour une proposition de directive

européenne sur le travail intérimaire a finalement été atteint, alors que, d'un autre côté, des développements récents ont provoqué une régression sociale avec la proposition de directive sur une révision du temps de travail.

Le livre vert sur le droit du travail est un autre exemple où le législateur européen n'a pas réussi à saisir l'occasion de devenir actif dans le domaine social (même si les thèmes soulevés étaient importants). La Commission européenne a désormais la tâche de "mieux légiférer", ce qui signifie consolider les normes existantes au lieu d'en créer de nouvelles. Cela implique une simplification et une révision des directives existantes (p. ex. CEE en cours, SE bientôt). Lorsque les directives existantes sont révisées, le risque d'empirer les termes du compromis autrefois atteint est présent. C'est vrai pour la directive sur le temps de travail dans le sens où la proposition présente, plutôt que d'élever les standards sociaux au moyen du processus législatif, les abaisse. Mais "mieux légiférer" implique aussi de mieux mettre en œuvre. La tendance générale à une transposition ou application incorrecte des directives européennes en droit national s'intensifie – et pas seulement dans le domaine social – et ce développement représente un signe clair d'un manque et/ou perte de respect de la législation UE. Les nouvelles procédures d'infraction dans le domaine de l'emploi ont atteint les 11 % en 2007, soit 35 nouveaux cas, faisant de ce domaine la *"quatrième source la plus importante de transposition/application incorrecte des règles du marché intérieur UE"* (Scoreboard 16, Internal Market, July 2007, p. 20).

Les directives européennes ajoutent de nouveaux piliers au paysage des relations professionnelles dans de nombreux pays, proposant ainsi des instruments qui pourraient gagner en importance en tant qu'outil réglementaire potentiel. Néanmoins, le développement du droit mou (pas légalement contraignant, caractéristiques manquantes comme les mécanismes d'obligation, justiciabilité, sanctions et/ou renforcement) comme nouveau mode de gouvernance et comme chemin alternatif au droit dur prédomine de plus en plus et est mis en exergue dans l'intégration européenne. C'est dans ce contexte qu'il importe de considérer un élément significatif non traité dans cet article, à savoir le rôle des syndicats dans le façonnage de la stratégie de Lisbonne et de la stratégie européenne en matière d'emploi (qui est en soi un cas de droit mou dans la mesure où les directives sont générales et pas contraignantes légalement). Même si l'exigence d'implication des syndicats est stipulée dans divers textes officiels, il semblerait que les syndicats disposent d'une grande marge pour saisir les occasions existantes de manière plus optimale et renforcer leur version de la stratégie de Lisbonne.

De récentes décisions de la CJCE semblent nécessiter des changements législatifs au niveau européen afin de garantir la possibilité d'une égalité de traitement des travailleurs détachés et afin de placer les droits sociaux fondamentaux sur un pied d'égalité avec les libertés économiques, ou de privilégier les premiers aux secondes. La législation sociale est bien entendu une façon de redresser le déséquilibre de pouvoir entre les domaines économique et social jusqu'à présent inhérent au processus de la construction européenne.

Quelles règles font réellement défaut au niveau européen ? Quels règles les syndicats veulent-ils pour protéger les travailleurs d'Europe et dans quels domaines ? La législation existante est-elle suffisante ou une révision est-elle nécessaire dans certains cas (p. ex. directive sur le congé parental, directive sur les travailleurs détachés) ? Y a-t-il de bonnes perspectives d'améliorer les règles existantes ? Le manque de dispositions au niveau européen représente-t-il un risque, étant donné que là où il n'y a pas de législation, c'est finalement à la CJCE d'appliquer la loi (voir jugements de la CJCE sur les droits collectifs Laval, Viking) ?

Défis

- Comment parvenir à une situation où les droits sociaux fondamentaux sont prioritaires sur les libertés économiques ?
- Quels instruments devraient être utilisés pour atteindre les normes souhaitées – législation ou dialogue social ou les deux ?

Coordination

- Comment les syndicats peuvent-ils articuler leurs exigences à tous les niveaux nécessaires, à savoir le législateur européen, les partenaires sociaux européens lors de négociations d'accords au niveau européen, les législateurs nationaux lors de la mise en œuvre de directives, les partenaires sociaux nationaux lors de la mise en œuvre d'accords européens et les cours de justice (nationales et européennes) ?
- Quel devrait être le lien entre le droit mou et le droit dur ?

Mise en œuvre

- Comment la transposition nationale de la législation européenne pourrait-elle élever les normes puisque les directives européennes ne garantissent que des normes minimales ?
- Comment pouvoir garantir une bonne mise en œuvre ?

5.) Action collective

Il est impossible de parler de dialogue social, de négociations collectives, de représentation des travailleurs et des conditions de travail sans aborder la question de l'action collective. La coordination syndicale, ainsi que le processus vers des négociations collectives transnationales et le dialogue social européen, sont limités par l'absence de droit à mener des actions collectives au niveau européen, et ce fossé laisse les syndicats européens dans un équilibre des forces désavantageux par rapport à la direction. Lorsque les syndicats d'Europe souhaitent organiser une action syndicale transnationale, ils doivent agir dans les limites "législatives" nationales, tout en cherchant à coordonner les actions nationales à une échelle transnationale de sorte à avoir un impact européen. Cette situation est due au fait que l'action collective est toujours réglementée aujourd'hui presque exclusivement par des règles nationales (législation, accords collectifs et droit jurisprudentiel). Il s'agit d'un domaine juridique dans lequel l'Europe ne peut pas légiférer. Le droit à l'action collective est néanmoins stipulé dans l'article 28 de la Charte de Nice des droits fondamentaux – mais ce n'est pas un texte contraignant – et a été récemment classé par la CJCE comme un droit social fondamental dans le corpus législatif communautaire. Toutefois, les syndicats et l'action des travailleurs – en d'autres termes, les vrais gens et la façon dont ils se comportent – sont probablement plus importants dans ce contexte qu'une approche purement légale. Ils sont également essentiels pour éviter que les développements au niveau de l'UE puissent donner naissance à des arrangements moins favorables que ceux déjà contenus dans de nombreux systèmes nationaux, exerçant ainsi une pression sur les pays les plus avancés à réduire les normes existantes.

Défis

- Comment donner un nouvel élan au combat syndical pour le droit à l'action syndicale transnationale ?
- Comment réagir lorsque la Cour de justice européenne exerce une pression sur les systèmes nationaux de négociations collectives et d'action collective ?
- Comment les syndicats peuvent-ils éviter une restriction encore plus poussée du droit social fondamental de mener une action collective, suite à des actions du législateur européen ou de la CJCE ?

III. Conclusion

Dans ce bref panorama du niveau européen des relations professionnelles, nous avons exposé certains des éléments d'appréciation permettant de répondre aux quatre questions clés évoquées dans le premier chapitre :

- 1) Comment la pression sur les systèmes nationaux de relations professionnelles peut-elle être contrecarrée ?
- 2) Les domaines présentant des défis au niveau national sont-ils contrebalancés par des développements au niveau européen ou le niveau européen est-il en train d'exacerber ces défis ?
- 3) Comment intégrer différents niveaux dans le but de créer un système multi-niveaux effectif et global visant à protéger les salaires et les conditions de travail à travers l'Europe ?
- 4) Quel rôle les syndicats pourraient-ils jouer dans ce contexte ?

Nous avons dans un premier temps présenté le contexte afin de mieux appréhender les conditions dans lesquelles se déroulent les relations professionnelles, tant nationales qu'euro-péennes. La seconde partie recense les différents instruments et initiatives intervenant au niveau supranational et soulève des questions concrètes quant au contenu, aux acteurs, à la coordination, à la mise en œuvre et aux aspects légaux dans les cinq domaines. Il ressort de ces deux parties qu'un certain nombre de développements importants sont en cours au niveau supranational. Toutefois, alors qu'elle progressait déjà lentement, la dynamique sociale européenne est devenue encore plus incertaine sur le plan légal, comme le montrent la proposition régressive relative au temps de travail ou les récents jugements prononcés par la CJCE. Ce constat appelle une analyse approfondie des implications des récents développements et l'élaboration de stratégies appropriées, axées sur les moyens permettant, d'une part, d'agir sur ces nouvelles dynamiques au niveau européen et, d'autre part, de coordonner, du point de vue syndical, les différents niveaux, c'est-à-dire les niveaux nationaux et européen.

Si les systèmes nationaux ne sont plus en mesure (ou beaucoup moins que par le passé) de faire face aux défis posés par l'intégration européenne (marchés du travail transnationaux plus intégrés, jugements de la CJCE, etc.), que pouvons-nous faire pour que la situation évolue ?

La manière la plus controversée de lancer le débat sur l'avenir des relations professionnelles européennes serait indubitablement d'évoquer le transfert de pouvoirs et de compétences du niveau national au niveau européen. Les arguments suivants battent en brèche une telle option. Il est peu probable que les syndicats se réjouissent à la perspective d'un transfert de pouvoirs vers un niveau caractérisé par un système de relations professionnelles peu développé et déséquilibré, alors même qu'ils craignent que les modalités du DSE ou le droit européen ne portent atteinte aux politiques de négociation collective, aux législations nationales et aux systèmes nationaux. Les syndicats ressentent une tension entre leur conscience nationale et européenne, le faible soutien manifesté par la population entravant encore plus les chances de parvenir à un système de relations professionnelles au niveau européen. Cette situation risque de déboucher sur une attitude plus défensive, donnant la priorité à la survie de l'entreprise locale et du lieu de travail individuel.

Cette approche du débat sur le niveau national et le niveau européen, qui repose sur un transfert des pouvoirs vers le haut, s'avère donc contre-productive ou, du moins, les conditions nécessaires à son succès sont-elles trop difficiles à mettre en place dans un avenir proche. Face

à une tendance durable à la gouvernance multi-niveaux – avec des développements tels que le renforcement graduel de l'interdépendance entre les systèmes nationaux, l'incorporation d'éléments européens dans les systèmes nationaux et le développement intentionnel d'institutions, de pratiques et d'acteurs transnationaux et européens -, il serait sans doute judicieux de proposer que ce débat prenne appui sur ces considérations. Dans cet article, nous nous sommes intéressés au domaine dans lequel l'action des syndicats pourrait faire évoluer la situation du fait qu'ils en sont les principaux acteurs.

Dans cet esprit, il est possible d'adopter une approche multi-niveaux, qui consiste à dresser l'état des lieux des initiatives/instruments existants aux différents niveaux et d'identifier les chaînons manquants dans ce paysage complexe. Les effets d'une telle approche systématique sont illustrés par le schéma suivant, qui montre les institutions, les résultats et les acteurs aux différents niveaux. Elle couvre trois principaux champs d'action représentés comme une entité : la négociation, l'information/la consultation et l'influence sur les politiques publiques. Ce mode de représentation permet en outre de révéler les chaînons manquants, par exemple l'articulation entre le dialogue social sectoriel et intersectoriel, ou entre les CEE et le dialogue social intersectoriel et sectoriel.

Si la situation est examinée sous cet angle, le débat actuel pourrait se concentrer sur les questions suivantes :

- Comment les différents niveaux de gouvernance des relations professionnelles peuvent-ils être mieux articulés et coordonnés - à la fois entre et au sein de ces niveaux ?
- Quels sont les principaux chaînons et institutions manquants et comment ces lacunes peuvent-elles être comblées ?
- Comment l'influence des syndicats sur toutes les « institutions » de niveau européen (CEE, DS, NC) peut-elle être renforcée et, plus important encore, comment les activités dans ces « institutions » peuvent-elles être mises en relation ?
- Comment cette coordination multi-niveaux peut-elle être articulée au niveau du lieu de travail et de quelle manière cela peut-il contribuer à l'augmentation du taux de syndicalisation

Niveau	Négotiation	Consultation/Information	Politiques publiques influentes
Intersectoriel	Institution	Dialogue social intersectoriel	CESE
	Résultat	Accord autonome	Sommet tripartite
	Acteurs	CES/CEEP/Business Europe + fédérations	Échange d'informations Commission Chefs d'État Partenaires sociaux Commission
Multisectoriel	Institution	Dialogue social sectoriel	Diablogue macroéconomique
	Résultat	Accord volontaire ex. silice	Ech. info.
	Acteurs	Fédérations syndicales européennes / Organisations patronales	Banque centrale Partenaires sociaux/ministres des Finances Commission Opinion commune ex. marché public
Sectoriel	Institution	Dialogue social sectoriel	Groupes de haut niveau ex. Textile
	Résultat	Accord autonome	Recommandation
	Acteurs	Fédérations syndicales européennes / Organisations patronales	Employeurs, parties prenantes
Multinational	Institution	Société européenne	
	Résultat	Accord autonome	Comités d'entreprise européens
	Acteurs	Syndicats nationaux, FSE, Employeurs, CEE	RSE Échange d'informations Employeurs, autres
Régional	Institution		EURES
	Résultat	Salaires, temps de travail/coordination de la formation	Échange d'informations
	Acteurs	Syndicats nationaux/sectoriels, CES, FSE // Syndicats nationaux/régionaux	Syndicats nationaux/régionaux
National	Institution	Information/consultation au niveau national (Dir.2002)	Comité consultatif du dialogue social
	Résultat	Accord autonome	Opinion commune
	Acteurs	Syndicats nationaux/sectoriels, employeurs	Partenaires sociaux EES/OMC Consultation Partenaires sociaux, ONG