

## APERÇU

### ■ Renforcement des capacités des partenaires sociaux

Ellen Durst de la Commission européenne cite les défis pour un renforcement des capacités des partenaires sociaux et appelle les partenaires sociaux à y apporter leur contribution *Pages 1 et 2*

### ■ Stratégie Europe 2020



Conférence de clôture à Bucarest du grand projet EZA portant sur l'objectif en termes d'emploi de la Stratégie Europe 2020 : recommandations pour organisations syndicales portant sur la configuration de l'emploi et la création d'un « bon travail »  
Thème 2012 : lutte contre la pauvreté dans le cadre de la Stratégie Europe 2020 *Page 3*

### ■ Programme de formation EZA 2012

Thèmes principaux : Stratégie Europe 2020 ; répercussions de la dette publique sur le marché de l'emploi et la sécurité sociale ; marché de l'emploi, formation professionnelle et systèmes de sécurité sociale en Europe face aux défis démographiques ; projet spécial sur le développement du dialogue social européen dans les pays des Balkans occidentaux *Page 3*

## EDITORIAL



*Chers amis,*

*De notre point de vue, il était plus que temps... la Serbie est enfin candidate à l'adhésion à l'UE. Cette candidature est un signe engageant ainsi qu'un pas important vers le renforcement de la paix en Europe. Il y a 13 ans encore, ce pays était la cible d'attaques de l'OTAN pendant la guerre du Kosovo. Il s'est depuis développé d'une manière positive (même si ce n'est pas convaincant à tous les niveaux). EZA accueille très favorablement cette décision car nous pouvons ainsi proposer « sur place » en Serbie des formations en dialogue social. Des représentants syndicaux serbes contactent EZA depuis des années. Ils nous font comprendre que le besoin est important. De nombreuses organisations membres*

*des Balkans et d'Europe occidentale ont depuis des années de bons contacts avec les syndicaux serbes et nous profitons bien sûr de ces contacts pour notre travail. Nous sommes loin de commencer à zéro et pourrons ici recourir aux études de la Commission européenne (<http://www.energy-community.org/pls/portal/docs/1362178.PDF>).*

*Nous espérons que bientôt commenceront les négociations d'adhésion et seront réglées les questions du chapitre 19 qui définit les prescriptions minimales à respecter en termes d'emploi et d'affaires sociales. Ces prescriptions traitent entre autres les thèmes tels que droit du travail, égalité entre hommes et femmes, santé et sécurité au travail et antidiscrimination que nous pouvons proposer de manière complémentaire dans notre travail de formation.*

*Nous sommes optimistes même si nous savons que depuis des années, les négociations qui se sont tenues sur le dialogue social dans les pays candidats à l'adhésion ont toujours joué un rôle (très) minime. Nous attendons ce nouveau défi avec impatience.*

*Roswitha Gottbehüt,  
Secrétaire générale*

## Renforcer les capacités des partenaires sociaux

**N**onobstant la diversité des systèmes nationaux des relations industrielles, des partenaires sociaux forts, des négociations de conventions collectives autonomes à l'échelle nationale et par secteur, un dialogue social au travail et l'implication des partenaires sociaux dans les décisions politiques font partie d'une gouvernance économique et sociale en Europe. En s'associant à d'autres organismes nationaux et en s'appuyant sur une relation de confiance, les partenaires sociaux peuvent contribuer à assurer la compétitivité

et à améliorer les conditions de travail et la cohésion sociale.

Malgré les multiples efforts qui ont déjà été faits pour promouvoir les initiatives de renforcement des capacités des partenaires sociaux, il reste beaucoup à faire. Voici les défis qui sont à relever :

### 1. Participation inégale des organisations nationales dans les mécanismes du dialogue social européen

Dans le cadre des derniers élargissements de l'UE, les organisations européennes de

partenaires sociaux ont étendu leur partenariat en incluant les partenaires sociaux importants des nouveaux états membres. Il est essentiel d'impliquer tous les partenaires sociaux nationaux pour assurer la légitimité du processus du dialogue social européen et obtenir des résultats tangibles et durables au niveau national. Des efforts sont encore nécessaires dans la plupart des nouveaux états membres en termes de dialogue social sectoriel et de l'organisation du patronal.

## 2. Capacités administratives trop faibles pour réagir aux consultations des partenaires sociaux

Les partenaires sociaux européens sont de plus en plus impliqués dans le processus politique. Conformément à l'article 154 du Traité, ils sont consultés par la Commission sur les principes et le contenu de toute initiative engagée en politique sociale européenne. Les partenaires sociaux européens sont également consultés sur les politiques sectorielles. Par ailleurs, la Commission a développé une méthodologie et une procédure d'analyse des impacts de ses initiatives sollicitant également des comités de dialogue social sectoriel européen, ce qui offre à ces comités la chance de participer à l'élaboration des politiques européennes. Pour être efficaces dans ce rôle, les partenaires sociaux doivent être en mesure de réagir dans les temps impartis à de telles consultations. Leurs capacités dépendent toutefois de celles de leurs affiliés nationaux dont le pouvoir et les ressources sont éventuellement limités.

## 3. Capacité insuffisante des partenaires sociaux européens et/ou nationaux pour assurer la bonne mise en œuvre des accords européens

La capacité de négocier des accords à l'échelle européenne est une des conditions requises pour pouvoir participer à un comité de dialogue social européen. Après avoir été conclus, ces accords doivent être appliqués à l'échelle nationale. Les organisations des partenaires sociaux sectoriels européens manquent pour la plupart un manque de centralisation et de coordination. Leurs capacités d'influer sur leurs affiliés nationaux sont limitées. Mais l'application à l'échelle nationale du dialogue tenu à l'échelle européenne dépend de la qualité de l'implication des partenaires sociaux nationaux dans le dia-

logue européen et de l'interaction entre les mécanismes du dialogue social à l'échelle de l'UE et les différents systèmes nationaux de relations industrielles. Une application efficace à l'échelle nationale dépend également de la représentativité dont bénéficient les organisations européennes des partenaires sociaux.

## 4. Sous-utilisation des fonds européens destinés au renforcement des capacités



La plupart des activités en renforcement des capacités réalisées par les partenaires sociaux européens sont cofinancées par les lignes budgétaires de l'UE « Relations industrielles et dialogue social » et « Actions de formation et d'information en faveur des organisations de travailleurs »<sup>1</sup>. Toutefois, ces lignes budgétaires ont des ressources limitées et ne peuvent soutenir des activités purement nationales en renforcement des capacités. Des activités nationales en renforcement des capacités pour les organisations syndicales et patronales peuvent être cofinancées par des programmes nationaux subventionnés par le Fonds social européen (FSE)<sup>2</sup>. Le FSE peut financer des activités permettant aux partenaires sociaux de jouer efficacement leur rôle en promouvant un renforcement de la croissance et l'amélioration quantitative et qualitative de l'emploi, la Stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, inclusive et durable. La contribution du FSE en faveur du renforcement des capacités comprend la formation ainsi que des mesures de mise en réseau et de renforcement du dialogue social. Le FSE sub-

ventionne des actions communes et la mise en réseau de partenaires sociaux dans les domaines tels que formation tout au long de la vie ou intégration des chômeurs éloignés du marché de travail mais aussi formation des partenaires sociaux en vue d'améliorer leurs capacités et leur coopération. Malheureusement, la connaissance et l'utilisation de ce financement FSE semblent insuffisantes.

En 2012, la Commission organisera une conférence sur le thème « Promouvoir les capacités du dialogue social dans les nouveaux états membres » qui entre autres diffusera également des informations sur les cofinancements du FSE. Les organisations de partenaires sociaux de tous les niveaux (le Centre européen pour les travailleurs compris) doivent contribuer à améliorer les capacités des partenaires sociaux.

*Ellen DURST*  
Chargée de mission  
Commission européenne  
DG Emploi, Affaires sociales  
et Inclusion  
Dialogue social, Relations  
industrielles

<sup>1</sup> cf Centre de ressource des partenaires sociaux interprofessionnels : [www.resourcencentre.etuc.org](http://www.resourcencentre.etuc.org) et [www.erc-online.eu](http://www.erc-online.eu)

<sup>2</sup> <http://ec.europa.eu/esf/>

## Emploi et pauvreté examinés à la loupe



Podium lors de la conférence de clôture sur le thème « Influence des organisations syndicales sur la mise en œuvre de la Stratégie Europe 2020 » qui s'est tenue à Bucarest.

Donner un emploi à 75 % des personnes entre 20 et 64 ans ne suffit pas. C'est ce qu'a mis en évidence la conférence sur l'objectif en termes d'emploi de la Stratégie Europe 2020 organisée en janvier 2012. Des représentants d'organisations syndicales se sont rencontrés à Bucarest pour clôturer le grand projet EZA qui portait sur ce thème. Dix séminaires avaient donné lieu à des débats à ce sujet avec le soutien scientifique d'HIVA, un institut de recherche belge sur l'emploi et la société. Selon un enseignement tiré par HIVA, plus l'emploi se rapproche de l'idéal d'un

« bon travail », plus la situation globale de l'emploi s'améliore. Il existe pour évaluer un « bon travail » une multitude d'indicateurs dans différents systèmes. Une des recommandations de la conférence est d'utiliser ces indicateurs pour évaluer l'objectif en termes d'emploi de l'UE.

Un document sera sous peu publié à ce sujet. En dehors d'exposés et d'analyses détaillés, ce document présentera à destination des organisations syndicales un catalogue de recommandations portant sur la configuration de l'emploi et la création d'un « bon travail ».

Avec ses organisations partenaires et de nouveau en collaboration avec HIVA, EZA compte dans cette nouvelle année de formation examiner à la loupe l'objectif « Lutte contre la pauvreté » de la Stratégie Europe 2020. À partir d'avril 2012, huit séminaires travailleront sur ce thème, à commencer par le séminaire de « Solidarność » qui traitera en priorité de la question des gagnants et des perdants dans la lutte contre la pauvreté et de l'exclusion sociale des travailleurs dans le cadre de la Stratégie Europe 2020.

Aux yeux des organisations syndicales, le rapport entre l'emploi et la pauvreté est d'autant plus important que pendant longtemps, l'emploi était considéré comme le meilleur moyen de supprimer la pauvreté et l'exclusion sociale. Par contre, les contrats de travail qui n'assurent qu'un revenu insuffisant, qui sont d'une durée très limitée et qui n'offrent aucune stabilité aux travailleurs ainsi que les emplois sans protection sociale qui engendrent des risques de pauvreté pour l'avenir ne sont pas appropriés à combattre la pauvreté et l'exclusion sociale de manière efficace et durable. ■

## Programme de formation EZA 2012

De plus en plus de gens en Europe sont pauvres alors qu'ils ont un travail. Cette augmentation des « travailleurs pauvres » en Europe est souvent due à des conditions de travail précaires, à des contrats à durée déterminée et à des petits boulots mais aussi à des emplois à temps plein de mauvaise qualité.

Dans l'année de formation 2012, EZA poursuit le grand projet qu'elle a commencé en 2011 sur la Stratégie Europe 2020 (voir article plus haut).

Les répercussions de la dette publique sur le marché de l'emploi et la sécurité sociale se font de plus en plus sentir, en particulier dans les pays de l'Europe du Sud ; EZA répond à cette inquiétude grandissante des travailleurs et représentants de travailleurs en proposant une coordination de projets.

Une deuxième coordination de projets (Marché de l'emploi, formation professionnelle et systèmes de sécurité sociale en Europe face aux défis démographiques) se veut une contribution à l'Année européenne sur le vieillissement

actif et la solidarité intergénérationnelle du point de vue des organisations syndicales.

C'est le développement du dialogue social européen dans les pays des Balkans occidentaux qu'EZA entend promouvoir en organisant un projet spécial pour organisations syndicales qui s'inscrit dans la tradition du projet spécial réalisé avec grand succès en Europe centrale et orientale de 2004 à 2009.

D'autres groupes thématiques sont l'information et la consultation des travailleurs, les jeunes travailleurs en Europe, l'amélioration quantitative et qualitative de l'emploi, la sécurité sociale, la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle ainsi que la mobilité et la migration des travailleurs.

Les 67 formations comptent également un cours pour délégués du personnel.

Le programme de formation « Dialogue social européen 2012 » d'EZA est disponible à partir d'avril. De plus amples informations se trouvent à l'adresse [www.eza.org](http://www.eza.org). ■

### MENTIONS LÉGALES

#### Publication

EZA

Centre Européen pour les Travailleurs  
Johannes-Albers-Allee 2

D-53639 Königswinter

Tél. +49 - 22 23 - 29 98 - 0

Fax +49 - 22 23 - 29 98 - 22

Courriel : [eza@eza.org](mailto:eza@eza.org)

[www.eza.org](http://www.eza.org)

#### Rédaction

Roswitha Gottbehüt (responsable),  
Matthias Homey, Norbert Klein,  
Victoria Znined

#### Conception graphique et composition

HellaDesign, Emmendingen  
Courriel : [helladesign@web.de](mailto:helladesign@web.de)

#### Photos

EZA, Commission européenne

#### Mode de parution

Quatre éditions par an



Cette publication est réalisée avec l'aide financière de l'Union européenne.