

## APERÇU

### ■ Critères pour un dialogue social réussi

**KU LEUVEN**

**HIVA**

RESEARCH INSTITUTE FOR WORK AND SOCIETY

Dans le cadre d'un projet de recherche mené en collaboration avec l'EZA, Jan Van Peteghem, chercheur en chef auprès de l'HIVA, met la touche finale à un rapport de synthèse consacré aux récentes évolutions du dialogue social et aux perspectives dans un avenir proche en Europe. De ce rapport qui sera publié dans le courant de l'année, l'auteur tire trois exemples pour illustrer comment les conclusions des chercheurs contredisent les mythes qui façonnent encore l'opinion publique

Page 3

### ■ Plateformes et réseaux de l'EZA

**UNIÓN CENTROS ESTUDIOS  
U C E M  
MEDITERRÁNEO**

Unión de Centros de Estudios del Mediterráneo (Union des centres d'étude de la Méditerranée, UCEM) : Objectifs, méthodologie et revendications

Page 4

## EDITORIAL



Chers amis,

L'EZA célèbre son 30ème anniversaire le 4 mars !

En 1985, le processus de dialogue social de Val Duchesse fut lancé et les Européens engagés et partisans de la pensée sociale-chrétienne prirent, à l'époque, conscience de la grande opportunité qui se présentait à eux de contribuer à ce processus au travers de la formation des salariés européens. Ce raisonnement pertinent fit d'ailleurs des émules. Les bonnes personnes étaient rassemblées au bon endroit, à savoir dans l'hémicycle européen, à la Commission et dans les Etats-membres. Le Président de la Commission alors en fonction, Jacques Delors, déclara que « sans les tra-

vailleurs, l'intégration de l'Europe ne pourrait jamais mener à une union véritable ». A titre d'exemple, Jean Degimbe, alors directeur de la DG V, reçut de Jacques Delors le mandat de réunir les employeurs et les salariés autour d'une même table au niveau européen. Aujourd'hui encore, nous travaillons en étroite collaboration avec Jean Degimbe qui préside désormais le Centre Européen du Travail. Voici l'un des nombreux exemples qui illustrent que la pérennité est une valeur qui s'écrit en lettres capitales au sein du réseau de l'EZA.

A l'époque, l'objectif était d'insuffler une nouvelle dynamique à un processus d'intégration poussif grâce à des impulsions économiques et sociales. A présent, 30 années plus tard, le Président de la Commission Jean-Claude Juncker tente de rééditer l'expérience dans une Europe élargie : Relancer l'intégration européenne et combattre le chômage élevé grâce à un programme de stabilité et de croissance. Il a pleinement conscience de l'importance du bon fonctionnement du dialogue social à tous les niveaux.

Roswitha Gottbehüt,  
Secrétaire générale

## A la rencontre de Marianne Thyssen, Commissaire à l'emploi, affaires sociales, compétences et mobilité des travailleurs

**Question :** En collaboration avec l'Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving de l'université catholique de Louvain (HIVA), le Centre européen pour les travailleurs (EZA) a publié, lors de l'année académique 2012/2013, une étude relative au thème « Europe 2020 – Les travailleurs pauvres. Défis pour les organisations de représentation des travailleurs ». Au cœur de cette étude, nous avons exploré le cinquième objectif essentiel de la stratégie Europe 2020, à savoir la réduction du risque de pauvreté et de l'exclusion

de 20 millions de personnes en UE. Une des principales conclusions de l'étude est que dans la lutte contre l'appauvrissement des travailleurs, il convient de garantir que le « travail en vaille la peine », donc qu'il soit associée à une rétribution appropriée et à un mode de vie digne. En votre qualité de Commissaire européenne en charge de ces matières, quelles sont les clés de voûte de cette Europe sociale qui devrait être une réalité pour tous les salariés ?

**Réponse :** Je suis d'accord avec les conclusions du rapport. A mon sens, la garantie de conditions de travail sûres et l'égalité des chances pour tous sur le marché de l'emploi revêtent une importance centrale. A l'instar de la justice sociale, ces deux éléments font partie de mes priorités.

Nous savons tous que l'emploi demeure, comme par le passé, un enjeu sérieux. La crise a durement frappé la population européenne et notre politique dans les prochaines années doit aborder, avec soin, ses conséquences sociales. Il est clair que nous devons poursuivre les efforts destinés à atténuer la paupérisation et l'exclusion sociale croissantes.

Dans le souci d'inverser cette tendance vers une progression continue du chômage, je souhaiterais me concentrer sur les compétences des personnes et promouvoir la formation en alternance, tout particulièrement pour les chômeurs de longue durée et les jeunes. Nous avons besoin de continuer à investir dans l'humain afin de mieux éduquer et former les citoyens européens et activer leur capacité d'insertion sur le marché de l'emploi. Le plan d'investissement de la Commission Juncker apportera une contribution essentielle dans ces domaines cruciaux. Par ailleurs, nous avons besoin de mesures ciblées pour aider celles et ceux qui n'ont pas exercé un emploi depuis longtemps.

**Question :** *Dans le cadre du programme actuel de formation de l'EZA, de nombreux centres affiliés travaillent sur la problématique du chômage des jeunes et identifient, avec une grande inquiétude, des conséquences à long terme, notamment en vue de l'évolution démographique. Le Président de la Commission Jean-Claude Juncker fait de la création de nouveaux emplois sa priorité première en Europe. A l'aide de quelles mesures comptez-vous vous saisir du problème persistant de l'inacceptable taux de chômage élevé chez les jeunes ?*

**Réponse :** La garantie jeunesse implique une profonde réforme à moyen et long terme destinée à traiter les problèmes structurels à l'origine du chômage des jeunes. Parmi ces problèmes structurels, citons les insuffisances des systèmes d'enseignement et l'utilisation lacunaire des formations en alternance !

Le principe est simple : Dans un délai de quatre mois après l'obtention de leur diplôme ou s'ils se retrouvent sans emploi, tous les jeunes âgés de moins de 25 ans reçoivent une offre d'emploi, de



Marianne Thyssen, Commissaire européenne à l'emploi, affaires sociales, compétences et mobilité des travailleurs

formation professionnelle, de stage ou de formation continue de qualité.

Dans la plupart des Etats-membres, la mise en œuvre de la garantie jeunesse requiert des réformes structurelles profondes des systèmes de formation professionnelle, de placement et d'enseignement dans le but d'améliorer radicalement le passage du milieu scolaire vers le monde du travail ainsi que la capacité d'insertion des jeunes. Un tel objectif ne peut être concrétisé du jour au lendemain. Nous travaillons en étroite collaboration avec les Etats-membres à la mise en œuvre des réformes structurelles.

Par ailleurs, je souhaiterais accélérer la mise en œuvre de l'initiative pour l'emploi des jeunes. Comme vous le savez, cette initiative correspond à l'instrument de financement européen pour le renforcement des mesures de lutte contre le chômage des jeunes. Cependant, la mise en œuvre de cette initiative a, jusqu'à présent, connu des lenteurs dans les Etats-membres. Les attentes suscitées, dès le départ, par le Conseil européen n'ont pas encore été comblées. J'ai, dès lors, l'intention d'évoquer la question des moyens financiers au niveau national. Je suis résolue à mettre en œuvre l'initiative pour l'emploi des jeunes.

**Question :** *Les centres affiliés au réseau de l'EZA font, de plus en plus, état de difficultés rencontrées lors du dialogue social, surtout pour les travailleurs. Nombreux sont ceux qui attendent de la Commission européenne qu'elle ne se contente pas de louer les bienfaits du dialogue social mais lui apporte également un soutien concret – tant au niveau national qu'à l'échelon européen. Comment entendez-vous promouvoir concrètement le dialogue social ?*

**Réponse :** En juillet 2014, devant le Parlement européen, le Président Juncker a nommé, en guise d'objectif politique clair, la relance du dialogue social. Lors de la première réunion avec les partenaires sociaux européens en novembre 2014, le vice-président Dombrovskis et moi-même avons souligné l'importance du dialogue social pour le bon fonctionnement de notre économie sociale de marché ainsi que notre intention de mieux intégrer les partenaires sociaux. C'est important pour la gouvernance économique de l'UE, tant au niveau national qu'à l'échelon européen, pour le travail législatif et surtout pour l'amélioration des conditions-cadres juridiques de l'UE comme le présentent les lignes directrices de la Commission relatives à la croissance, l'emploi, l'équité et le changement démocratique.

Nous capitaliserons sur les composantes du programme de travail de la Commission comme la libre circulation des travailleurs, l'union de l'énergie et le marché intérieur numérique. Nous pourrions aussi y ajouter l'analyse de l'emploi effectuée par les partenaires sociaux européens.

Un sommet organisé le 5 mars en présence du Président Juncker devrait déboucher sur un consensus relatif aux modalités et aux domaines où la participation des partenaires sociaux pourra être nettement améliorée – tout en respectant leur indépendance.

**Question :** *Le Président de la Commission Jean-Claude Juncker a mis en place de nouvelles structures au sein de la Commission européenne. Le vice-président Valdis Dombrovskis s'est vu, entre autres, confié la responsabilité du dialogue social en Europe. Comment entendez-vous collaborer avec lui dans ces domaines contigus ou qui se chevauchent ?*

**Réponse :** A mon sens, les nouvelles structures de la Commission Juncker contribueront à créer des synergies et à éviter la réflexion cloisonnée. Il est très important que nous gardions une vue d'ensemble et relevions, de façon holistique, les défis actuels en Europe. C'est précisément la raison d'être de cette nouvelle structure.

J'ai l'esprit d'équipe et collaborer avec d'autres collègues ne me pose aucune difficulté. Jusqu'à présent, la collaboration avec le vice-président Dombrovskis est excellente dans de nombreux domaines, notamment celui du dialogue social. Le sommet commun du 5 mars est un exemple de cette bonne collaboration. ■

## Trois mythes concernant l'efficacité de la voix des travailleurs

*Jan Van Peteghem, chercheur en chef auprès de l'HIVA (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving), finalise un rapport de synthèse consacré aux récentes évolutions du dialogue social et aux perspectives dans un avenir proche en Europe. Ce rapport, qui sera publié dans le courant de l'année, est le fruit d'un projet de recherche intégré au programme de formation 2014/2015 de l'EZA et est intitulé « Des conditions et des critères pour un dialogue social réussi en Europe – le point de vue des organisations des travailleurs ».*

Dernièrement, l'efficacité du dialogue social est devenue un thème d'étude de prédilection parmi les chercheurs partout dans le monde – un monde, qui, à ce jour, se remet encore lentement de la récente crise économique mondiale qui a éclaté en 2008. Petit à petit, un consensus émerge autour des conditions qui doivent être remplies avant de pouvoir parler d'une véritable communication entre les employeurs, d'une part et les travailleurs et leurs représentants, d'autre part, tant au niveau du dialogue social au sein d'une entreprise qu'au niveau des instances de dialogue transversales (à savoir le dialogue social au niveau sectoriel, régional ou national). En revanche, dans leurs conclusions, plusieurs études remettent en question certaines affirmations qui continuent souvent de circuler auprès du grand public. Le présent article en illustre certains exemples.

### **Mythe n°1 : Le recul du taux de syndicalisation mènera inévitablement à un affaiblissement de la voix des travailleurs dans le monde occidental**

Au cours des dernières décennies, le degré de syndicalisation a considérablement chuté dans la plupart des pays occidentaux avancés. En règle générale, le grand public estime que ce déclin est de mauvais augure pour l'avenir du dialogue social ; toutefois, les analyses démontrent que ce n'est pas tant l'affiliation individuelle qui compte mais surtout le pouvoir collectif syndical. Dans presque tous les pays, le taux de couverture des conventions collectives est nettement supérieur au degré de syndicalisation. En effet, une raison qui incite les employeurs et les syndicats à conclure

encore souvent des partenariats semble être le fait qu'ils cherchent à pérenniser leurs positions d'acteurs importants dans la société car ils ont conscience de l'érosion du taux de syndicalisation et de la décentralisation croissante des négociations collectives vers les entreprises. Ce phénomène a détourné l'attention des syndicats et des employeurs de considérations telles que la régulation des salaires et des conditions de travail vers les politiques sociales et de marché de l'emploi – autant de champs d'action politiques dont ils étaient précédemment exclus dans de nombreux pays. En général, il est possible de conclure que les institutions affichent une plus nette constance que le taux d'affiliation syndicale.

### **Mythe n°2 : La faiblesse du dialogue social dans les pays d'Europe orientale est imputable à leur héritage postcommuniste**

Dans la grande majorité des Etats-membres d'Europe centrale et orientale, les partenaires sociaux se retrouvent, pour la plupart, dans une position plutôt faible. Souvent, on remarque que les organisations syndicales dans ces pays souffrent d'un sérieux déficit de légitimité : Elles sont souvent perçues comme les simples héritières de leurs prédécesseurs, rappelant un passé pas si lointain. Cependant, cette description, en dépit de sa crédibilité, ne suffit pas à expliquer la faiblesse relative des syndicats et des organisations patronales dans les « nouveaux » Etats-membres. Relativement vite après leur adhésion à l'Union européenne, de nombreux pays ont vu leurs entreprises nationales disparaître pour être remplacées par des investissements en provenance d'Europe occidentale (et d'ailleurs). Dans un premier temps, le faible coût de la main-d'œuvre constitua l'incitant principal poussant les entreprises occidentales à démarrer des activités à l'est. Les efforts des entreprises pour ne verser à leurs salariés qu'une rémunération minimale ne sont pas tempérés par l'identification de la main-d'œuvre comme un moteur important de la demande, pour la simple et bonne raison qu'il n'est pas attendu des travailleurs concernés qu'ils consomment massivement des produits manufacturés : Dans la plupart des cas, les articles fabriqués dans

ces pays par des multinationales étrangères sont destinés à l'exportation.

### **Mythe n°3 : La tendance actuelle à une communication directe entre les salariés et leurs dirigeants affaiblit la position des syndicats**

Actuellement, la majorité des employeurs préfèrent un régime de contacts individuels et des formes directes d'expression de la voix des travailleurs. De nombreuses entreprises semblent être passées d'une communication basée sur la représentation (à savoir, une communication avec les salariés par le truchement de leurs représentants et donc, dans la plupart des cas, de délégués syndicaux) à des contacts directs.

Un projet de recherche a épinglé le fait que sur la question de la santé et la sécurité sur le lieu de travail au Royaume-Uni, les méthodes directes de consultation étaient, de plus en plus, utilisées en entreprises tandis que la participation des travailleurs fondée sur la représentation semblait avoir décliné. Toutefois, ces processus de communication directe semblent être moins efficaces dans des situations où un changement significatif est requis afin de rester ou devenir compétitif. En règle générale, les études attestent que la participation directe est plus fréquente dans des environnements syndicalisés et qu'elle produit de meilleurs effets dans des milieux où les syndicats sont très actifs. *Jan Van Peteghem* ■



## Réseaux et plateformes d'EZA

Unión de Centros de Estudios del Mediterráneo (Union des centres d'étude de la Méditerranée, UCEM)

**A**u cours de l'année écoulée, l'UCEM (Unión de Centros de Estudios del Mediterráneo) a organisé, à Séville, un important groupe de travail sur les questions de l'immigration en Méditerranée.

La détresse qui débarque au quotidien à l'arrivée des bateaux sur les côtes de la Méditerranée ne peut être décrite comme un phénomène limité à l'Italie, Malte ou l'Espagne.

Suite à la désintégration de la Libye et à l'effondrement du régime de Kadhafi, des navires prennent, chaque jour, la mer, quelles que soient les conditions météorologiques, chargés de passagers qui fuient la pauvreté, la guerre ou le désespoir et accostent en Europe en quête de sécurité.

Bon nombre de ces infortunés disparaissent dans le vaste cimetière qu'est devenue la mer Méditerranée, d'autres arrivent morts comme ce fut le cas encore ces jours-ci et d'autres encore viennent remplir les centres d'accueil pour réfugiés.

Les autorités européennes n'ont pas encore été en mesure de présenter un plan commun afin de dégager une solution. Il ne s'agit, en effet, plus d'un problème mais d'une véritable tragédie.

Comme l'a déjà évoqué le pape François : « On assiste à la mondialisation de l'indifférence ! »

En collaboration avec la plateforme internationale pour la coopération et la migration (IPCM), l'UCEM élabore, en ce moment, un plan de coordination politique relatif à l'immigration en Méditerranée

et enjoint l'Europe d'approuver une politique européenne en matière de contrôles des frontières, qui contienne également un plan pour l'élaboration de directives européennes dont le but serait de contribuer à ce que les personnes ne soient plus contraintes de quitter leur pays.

Celui qui est menacé de famine, bravera tous les obstacles et se mettra, quoiqu'il arrive, en route !

Il est actuellement impossible même de comprendre d'où viennent ces désespérés et quel conflit ils fuient car les guerres sont nombreuses en Afrique et depuis des années tombées dans l'oubli.

Les centres de l'EZA sur le pourtour méditerranéen, de Chypre au Portugal, se retrouvent souvent pour analyser ces thématiques et pour explorer les offres encore disponibles sur un marché de l'emploi affaibli par la crise en Europe méridionale.

Les pistes de la formation professionnelle et du travail légal sont également analysées dans l'espoir de contribuer, au moins, à l'émergence d'une culture libérée des nombreux stéréotypes qui ternissent encore l'image des migrants et des réfugiés.

Aujourd'hui, l'UCEM exige des institutions européennes et notamment du Parlement, de la Commission présidée par Jean-Claude Juncker et de l'Italie, qu'ils se saisissent de ces problèmes afin de développer une politique européenne neuve et efficace.

En l'absence d'une politique européenne et sans un accord fort, nous ajournerons toujours toutes les pistes de solution et les tragédies quotidiennes en mer rempliront un jour des pages entières dans les journaux.

Piergiorgio Sciacqua ■

### 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

[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.



Piergiorgio Sciacqua

c/o MCL / EFAL (Movimento Cristiano Lavoratori / Ente Nazionale per la Formazione e l'Addestramento dei Lavoratori)

Via Luigi Luzzatti, 13/A

I - 00185 Roma

Tel.: +39 - 06 - 77 26 12 47

Fax: +39 - 06 - 77 20 36 88

E-Mail: [efal@mcl.it](mailto:efal@mcl.it)