

**FR**

**FR**

**FR**



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 12.8.2004  
COM (2004) 557 final

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION**

**Partenariat pour le changement dans une Europe élargie –  
Renforcer la contribution du dialogue social européen**

## TABLE DES MATIÈRES

1.	Introduction .....	3
2.	L'Agenda de la réforme: compétitivité, plus d'emplois, de meilleure qualité.....	4
2.1.	Améliorer la capacité d'adaptation .....	4
2.2	Investir dans le capital humain et la qualité de l'emploi .....	5
2.3	Attirer plus de personnes sur le marché du travail .....	5
2.4	Mettre en œuvre les réformes.....	5
3.	Le rôle des partenaires sociaux: La nécessité d'un partenariat renforcé .....	6
3.1	Le dialogue social européen, une forme de meilleure gouvernance .....	6
3.2	La nécessité de bonnes synergies.....	6
3.2.1	Synergies avec le niveau national .....	6
3.2.2	Synergies entre secteurs .....	8
3.2.3	Synergies entre le dialogue social européen et le niveau de l'entreprise.....	8
4.	Le rôle de la Commission dans le soutien au dialogue social.....	9
4.1	Renforcer et élargir le partenariat .....	9
4.2	Intensifier l'aide aux structures de dialogue social européen dans le cadre de l'élargissement.....	9
4.3	Améliorer l'impact et le suivi du dialogue social européen .....	10
4.4	Accords autonomes .....	11
4.5	Préparer les développements futurs .....	11
	Annexe 1: Contexte du dialogue social européen .....	13
	Annexe 2: Typologie des résultats du dialogue social européen .....	16
	Annexe 3: Aide-mémoire pour la rédaction des textes de nouvelle génération des partenaires sociaux .....	23
	Annexe 4: Les Comités de dialogue social sectoriels .....	24
	Annex 5: Liste des partenaires sociaux européen consultés au titre de l'article 138 du Traité CE .....	25

## 1. INTRODUCTION

---

### *La nécessité d'un partenariat pour le changement*

L'Union européenne (UE) est confrontée actuellement à des changements d'une ampleur sans précédent.

Elle a adopté une stratégie pour répondre aux enjeux suivants: l'élargissement à de nouvelles frontières et l'objectif de la modernisation économique et sociale convenu lors du Conseil européen de Lisbonne en 2000, et auquel une dimension environnementale a été ajoutée au Conseil de Göteborg en 2001.

Le modèle social européen accorde une place prépondérante au dialogue social et il est largement reconnu que la prospérité des économies au XXIème siècle ne sera pas possible sans un système moderne de relations de travail et des stratégies efficaces pour anticiper les changements.

Afin de soutenir la mise en œuvre de l'Agenda de Lisbonne, le Conseil européen de printemps 2004 a demandé aux États membres d'élaborer des partenariats pour le changement associant les partenaires sociaux, la société civile et les autorités publiques dans le respect des traditions nationales.

Les partenaires sociaux, activement soutenus par la Commission européenne, ont jeté les bases du dialogue social européen, dont les dimensions, à la fois bipartite et tripartite, se sont développées d'une manière dynamique et novatrice. Ces dernières années, les partenaires sociaux ont souhaité poursuivre un dialogue plus autonome et ont adopté des initiatives diverses, notamment un nombre croissant de textes conjoints de "nouvelle génération", caractérisés par le fait qu'ils doivent être suivis par les partenaires sociaux eux-mêmes. Ceci requiert une interaction accrue entre les différents niveaux de relations industrielles, y compris des systèmes efficaces de relations industrielles et des aptitudes suffisantes des partenaires sociaux au niveau national.

### *Élargissement: enjeux et perspectives*

L'élargissement va renforcer la nécessité du dialogue social et du partenariat. L'élargissement ouvre de nouvelles perspectives pour les économies et les entreprises de l'Union européenne, mais d'importantes adaptations sont encore nécessaires, en particulier dans les économies des nouveaux États membres. C'est pourquoi, les partenariats seront d'une importance fondamentale pour gérer l'impact de la poursuite des restructurations dans ces pays.

En outre, l'élargissement de l'Union européenne présente aussi un enjeu pour le dialogue social européen. Le dialogue social dans les nouveaux États membres se caractérise par la prédominance du tripartisme, par la jeunesse des organisations de partenaires sociaux et par le développement limité du dialogue social bipartite aux niveaux national et sectoriel. À cet égard, la question de la **capacité technique** des partenaires sociaux est importante.

L'élargissement va également mettre en question la **capacité technique des organisations européennes de partenaires sociaux**. Il va élargir l'éventail des traditions existantes en matière de relations industrielles et mobiliser des groupes de négociations plus vastes, ce qui peut compliquer la conclusion d'accords.

## ***Objet de la communication***

Les communications de 1998 et 2002 sur le dialogue social ont décrit et mis en place le cadre institutionnel dans lequel opèrent les partenaires sociaux européens et qui est maintenant fermement établi<sup>1</sup>.

À mi-parcours de la stratégie de Lisbonne et à l'approche de la révision de la stratégie de développement durable, le moment est propice à une évaluation de la situation en matière de dialogue social en Europe, notamment dans la perspective des récents appels à un Partenariat pour le changement afin de mettre en œuvre les réformes nécessaires pour permettre la réalisation dans les délais des objectifs fixés à Lisbonne. En outre, l'élargissement récent de l'Union européenne se produit à un moment où le dialogue social européen connaît d'importants développements qualitatifs.

Dans ce contexte, tout en reconnaissant pleinement le large champ du dialogue social, **la présente communication a pour objet de promouvoir la prise de conscience et la compréhension des résultats du dialogue social européen, d'améliorer leur impact et d'encourager la poursuite de ces développements sur la base d'une interaction efficace entre différents niveaux de relations industrielles.**

## **2. L'AGENDA DE LA REFORME: COMPETITIVITE, PLUS D'EMPLOIS, DE MEILLEURE QUALITE**

---

Dans un monde en mutation rapide et à haute mobilité des capitaux et des technologies, la qualité des ressources humaines est le facteur essentiel de la compétitivité à l'échelle internationale.

Ces transformations fondamentales affectent la façon de travailler des Européens, le profil de l'emploi et la conception traditionnelle du fonctionnement des marchés du travail dans l'Union européenne. Les entreprises doivent faire face à des changements structurels, revoir leurs besoins en qualifications et repenser l'organisation de la production en général et des méthodes de travail, en particulier.

Le défi prioritaire est l'amélioration de la qualité au travail de manière à gérer positivement tous les aspects du changement – économique, social et environnemental – afin de contribuer au développement durable et à la cohésion sociale, en mobilisant et développant le plein potentiel de main-d'œuvre à la fois actuelle et future. Le renforcement de la capacité d'adaptation de la main-d'œuvre, des entreprises et des secteurs dans les économies de l'Union européenne est par conséquent une nécessité d'une importance primordiale.

### **2.1. Améliorer la capacité d'adaptation**

Pour améliorer la capacité d'adaptation, il importe de parvenir à un équilibre entre la flexibilité et la sécurité dans les relations de travail. Cet objectif est fondamental à la fois pour les employeurs, afin qu'ils soient en mesure d'exploiter des entreprises compétitives, et pour les salariés, pour que ceux-ci bénéficient de conditions de travail et de rémunération décentes.

---

<sup>1</sup> Communication de la Commission, *Adapter et promouvoir le dialogue social au niveau communautaire*, COM(1998) 322 final; Communication de la Commission, *Le dialogue social européen, force de modernisation et de changement*, COM(2002) 341 final.

Dans ce contexte, de nouvelles questions se posent relatives à la manière de gérer la main-d'œuvre, et des compromis se négocient avec les partenaires sociaux à tous les niveaux concernant les relations de travail, les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie, la flexibilité du temps de travail et l'organisation de marchés du travail de transition.

## **2.2 Investir dans le capital humain et la qualité de l'emploi**

L'emploi durable et la croissance de la productivité doivent être soutenus par un renforcement des investissements plus productifs dans le capital humain et une plus grande qualité de l'emploi<sup>2</sup>. Des relations de travail de qualité peuvent contribuer à créer des conditions propices à l'innovation, à l'amélioration de la qualité de l'emploi et de la compétitivité.

Investir dans la qualité de l'emploi en termes de santé et de sécurité sur le lieu de travail, offrir un accès approprié à la formation et au développement des qualifications à toutes les catégories d'âge et de bonnes conditions de travail pour garder et attirer le personnel, sont autant d'éléments importants dans l'approche du défi de la gestion des mutations.

Des organisations de travail hautement performantes sont mises en place au travers d'accords conclus entre direction et personnel, et la meilleure façon d'aboutir à ces accords est la négociation et la collaboration au niveau de l'entreprise.

## **2.3 Attirer plus de personnes sur le marché du travail**

L'Europe doit faire du travail une véritable option pour tous. Il est plus que nécessaire de relever le taux d'emploi et la participation au marché du travail en raison du déclin attendu de la population en âge de travailler.

Grâce à la négociation collective, les partenaires sociaux peuvent contribuer à l'amélioration des conditions en vigueur sur le marché du travail de manière à inciter les employeurs à embaucher plus facilement des chômeurs et à contribuer à la lutte contre le travail non déclaré. Les taux de participation dans l'Union européenne peuvent être relevés par l'élimination des obstacles qui continuent à entraver la participation au marché du travail des femmes et des personnes handicapées.

Un autre facteur important à exploiter pour augmenter l'offre de main-d'œuvre consiste à veiller à ce que les personnes restent plus longtemps en activité, ce qui exige d'investir dans l'élaboration de stratégies globales de vieillissement actif<sup>3</sup>. Une action urgente est nécessaire de la part des partenaires sociaux afin d'éliminer les incitants à la retraite anticipée tout en créant des incitants à rester en activité plus longtemps.

## **2.4 Mettre en œuvre les réformes**

Le rapport de la Task-force pour l'emploi<sup>4</sup> affirme que des réformes durables requièrent des investissements dans le "capital politique" et des efforts pour promouvoir des institutions intelligentes et efficaces.

---

<sup>2</sup> Communication de la Commission, *Amélioration de la qualité de l'emploi: un examen des derniers progrès accomplis*, COM(2003) 728 final.

<sup>3</sup> Communication de la Commission, *Accroître l'emploi des travailleurs âgés et différer la sortie du marché du travail*, COM(2004) 146 final.

<sup>4</sup> *Du travail pour tous – Développer l'emploi en Europe*, Rapport de la Task-force pour l'emploi, novembre 2003.

*La Commission invite les partenaires sociaux européens et nationaux à prendre part à un véritable partenariat pour le changement en intensifiant leurs efforts autour des thèmes susmentionnés et en veillant à ce que leurs contributions soient aussi concrètes et efficaces que possible.*

### **3. LE ROLE DES PARTENAIRES SOCIAUX: LA NECESSITE D'UN PARTENARIAT RENFORCE**

---

#### **3.1 Le dialogue social européen, une forme de meilleure gouvernance**

Le dialogue social européen, dans sa forme actuelle, a considérablement évolué depuis son lancement en 1985. Sur le plan **quantitatif**, le travail accompli par les divers comités du dialogue social s'est traduit par l'adoption de plus de trois cents textes conjoints par les partenaires sociaux et la mise en œuvre de nombreux **projets conjoints transnationaux**.

Au cours de ces dernières années, il s'est produit dans la nature du dialogue social un **glissement qualitatif** en direction d'une **autonomie accrue**. La preuve en est donnée par l'adoption de plus en plus fréquente par les partenaires sociaux de textes de "nouvelle génération" par lesquels ils prennent certains engagements ou formulent des recommandations à leurs membres nationaux, et cherchent à appliquer le contenu du texte au niveau national.

Cette évolution du dialogue social est cohérente avec les efforts plus généraux entrepris par la Commission pour améliorer la gouvernance européenne. Le dialogue social constitue, en effet, un exemple original de consultation améliorée et d'application du principe de subsidiarité dans la pratique. Il est aussi largement reconnu comme contribuant de manière significative à l'amélioration de la gouvernance, du fait de la proximité des partenaires sociaux des réalités vécues sur le lieu de travail. Les partenaires sociaux se distinguent en effet d'autres organisations, comme des groupes de pression ou d'intérêt, en raison de leur aptitude à participer à une négociation collective.

En dépit des réalisations des partenaires sociaux européens et de quelques développements prometteurs (voir l'annexe 1), l'**impact** de leurs initiatives, en particulier des textes de nouvelle génération dont beaucoup portent sur des thèmes définis à Lisbonne, pourrait être amélioré. Une difficulté courante tient à ce que de nombreux textes contiennent des dispositions d'application imprécises et vagues. Un suivi efficace au niveau national n'est possible que si les textes élaborés par les partenaires sociaux européens fournissent des dispositions précises d'application.

#### **3.2 La nécessité de bonnes synergies**

Si les partenaires sociaux européens doivent contribuer efficacement à la réalisation des objectifs de la stratégie de Lisbonne, il est essentiel d'instaurer une bonne interaction entre les différents niveaux de relations industrielles.

##### **3.2.1 Synergies avec le niveau national**

L'autonomisation croissante du dialogue social européen, notamment l'adoption de plus en plus fréquente de diverses initiatives et de textes de nouvelle génération dont l'application est assurée par les partenaires sociaux eux-mêmes, signifie qu'une interaction efficace entre les niveaux européen et national de relations industrielles est essentielle. Il est donc de la plus haute importance que les relations industrielles au niveau national soient de bonne qualité.

## *Capacités*

Dans la pratique, l'impact des textes rédigés par les partenaires sociaux dépendra largement à la fois de la **volonté politique** des membres nationaux d'appliquer le texte, et de leurs **capacités techniques** à le faire, sans oublier leur représentativité. Il ressort des informations concernant les taux de couverture des accords collectifs dans les États membres, notamment après l'élargissement, que la mise en œuvre effective peut poser des problèmes dans de nombreux États membres.

*La Commission insiste auprès des partenaires sociaux et des États membres pour qu'ils travaillent ensemble et aident à renforcer les capacités administratives des organisations nationales de partenaires sociaux, au moyen par exemple des possibilités mises à disposition par les fonds structurels, notamment le Fonds social européen (FSE).<sup>5</sup>*

Les **autorités publiques nationales** pourraient faciliter la mise en œuvre des textes européens dans certains États membres. En effet, ce rôle potentiel transparait dans l'article 139, paragraphe 2 du traité CE qui énonce que la mise œuvre des accords intervient selon les procédures et pratiques "propres aux partenaires sociaux *et* aux États membres" (accentuation ajoutée). Par exemple, si un texte ou ses dispositions sont mis en œuvre au niveau national au moyen d'une convention collective, dans les États membres où l'utilisation de procédures d'extension fait partie des pratiques normales de relations industrielles, cela pourrait aider à étendre la portée du texte européen. Dans certains États membres, des mécanismes et structures tripartites peuvent aussi se révéler utiles.

## *Sensibilisation*

Si les synergies entre le niveau européen et le niveau national doivent être portées à leur comble, il importe de veiller à ce que les partenaires sociaux fassent **connaître davantage** leurs textes à tous les niveaux en organisant des actions de promotion. Il sera donc des plus important, dans une Europe élargie, et pour garantir une mise en œuvre efficace des textes de nouvelle génération, d'organiser régulièrement des réunions entre les partenaires sociaux européens et les membres nationaux, comme cela se fait dans les comités de dialogue social, ou dans des conférences et autres manifestations organisées par les partenaires sociaux mêmes.

## *Transparence*

Pour maximiser les synergies, il sera également essentiel de veiller à ce que les résultats du dialogue social européen soient aussi **transparents** que possible pour tout participant à la négociation et à l'application des textes. En effet, le statut et la portée des textes des partenaires sociaux européens ne sont pas toujours facilement compréhensibles par ceux qui ne participent pas directement à leur dialogue, notamment en raison de la diversité des titres et des formats employés, et de l'utilisation plutôt débridée de la terminologie. Ainsi, lors des négociations, l'imprécision de la terminologie ou des aspects de suivi de textes peut conduire à des difficultés lors de leur mise en œuvre dans la pratique.

La Commission a identifié deux grandes catégories de textes qui pourraient tomber sous la catégorie des textes de "nouvelle génération": les accords autonomes et les textes basés sur les

---

<sup>5</sup> COM(2004) 493 final.

processus qui fournissent des recommandations de diverses natures (cadres d'action, lignes directrices, codes de conduite et orientations politiques). La différence essentielle tient à ce que les accords doivent être mis en œuvre et vérifiés pour une date donnée, alors que les autres textes supposent une approche davantage orientée sur les procédés d'exécution de suivi, impliquant des rapports réguliers sur l'état d'avancement de la réalisation des objectifs fixés dans les textes. Ces catégories sont expliquées plus en détail dans la typologie fournie à l'annexe 2.

*La Commission encourage les partenaires sociaux à expliquer davantage leurs textes et à inclure dans les textes de nouvelle génération des instructions de suivi détaillées. Dans cette perspective, la Commission invite les partenaires sociaux à s'inspirer de la typologie en annexe, à utiliser l'aide-mémoire et à s'investir dans des actions conjointes de suivi.*

### 3.2.2 Synergies entre secteurs

Les partenaires sociaux de différents secteurs – à la fois aux niveaux européen, national et de l'entreprise – peuvent apprendre beaucoup de leurs expériences respectives. Les résultats du dialogue social européen pourraient être améliorés grâce à une plus grande synergie **entre les divers secteurs** ainsi **qu'entre les niveaux interprofessionnel et sectoriels**. Par exemple, dans le domaine de l'apprentissage tout au long de la vie, certains secteurs (services postaux, banques, nettoyage industriel) se sont tournés vers le cadre d'action interprofessionnel. De la même façon, dans le domaine du télétravail, les partenaires sociaux des secteurs de l'électricité et des services publics locaux et régionaux ont adopté des textes conjoints intégrant l'accord interprofessionnel et demandant à leurs membres de l'appliquer dans ces secteurs selon leurs procédures et pratiques propres d'ici juillet 2005, date butoir de l'accord interprofessionnel. Les deux secteurs s'engagent également à contrôler la mise en œuvre de l'accord dans leurs secteurs en 2005.

*La Commission encourage les partenaires sociaux à continuer à rechercher des approches similaires. À cet égard, il serait utile que les partenaires sociaux fassent davantage connaître les résultats de leur dialogue. La Commission les aidera dans ce sens.*

### 3.2.3 Synergies entre le dialogue social européen et le niveau de l'entreprise

Finalement, les partenaires sociaux pourraient étudier les possibilités de synergie entre le **dialogue social européen et le niveau de l'entreprise**. Un exemple en est le rapport entre le dialogue social sectoriel et **les comités d'entreprise européens (CEE)**. Au cours de ces dernières années, les initiatives de dialogue social au niveau de l'entreprise ont connu un immense succès et de nombreux accords ont été adoptés à l'intérieur de groupes européens. Environ 650 comités d'entreprise européens ont été créés à ce jour, souvent à l'intérieur des plus grands groupes industriels du secteur.

L'éventail des questions abordées à l'intérieur des CEE a de plus en plus tendance à aller au-delà des questions centrales de rentabilité de l'entreprise et d'emploi pour s'étendre à des sujets ayant une forte dimension européenne, comme la santé et la sécurité, l'égalité des chances, la formation et la mobilité, la responsabilité sociale des entreprises, l'environnement. Lorsque de tels problèmes sont discutés par les partenaires sociaux au niveau sectoriel, il peut y avoir des possibilités de synergie entre ce niveau et les CEE dans le secteur concerné.

*Les partenaires sociaux européens pourraient profiter de l'occasion offerte par la consultation organisée par la Commission sur la révision de la directive relative aux comités d'entreprise européens pour renforcer le lien entre les CEE et le dialogue social*

Une autre voie qui pourrait être davantage explorée dans la recherche de la promotion de synergies entre le niveau européen et celui de l'entreprise est le lien existant entre **le dialogue social et les politiques d'entreprise pour promouvoir la responsabilité sociale des entreprises (RSE)**<sup>6</sup>. Au cours des vingt dernières années, des entreprises ont lancé un nombre croissant d'initiatives en matière de responsabilité sociale et environnementale, parfois en réponse à des pressions exercées par leurs parties prenantes. Certains des partenaires sociaux sectoriels européens entreprennent actuellement des initiatives dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises, comme la négociation de chartes et de codes de conduite.

#### **4. LE ROLE DE LA COMMISSION DANS LE SOUTIEN AU DIALOGUE SOCIAL**

---

Selon l'article 138, paragraphe 1, la Commission a pour tâche de promouvoir la consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire et prend toute mesure utile pour faciliter leur dialogue en veillant à un soutien équilibré des parties.

##### **4.1 Renforcer et élargir le partenariat**

La Commission est d'avis que la négociation est le moyen le plus approprié pour régler les questions relatives à l'organisation du travail et aux relations de travail à la fois au niveau interprofessionnel et sectoriel, et elle se félicite du souhait des partenaires sociaux de poursuivre un dialogue plus autonome et de contribuer à la réalisation des objectifs de Lisbonne. Elle encourage également les partenaires sociaux à faire usage de la possibilité, qui leur est offerte par de nombreuses directives communautaires de résoudre certains problèmes par la négociation à tous les niveaux pertinents.

*Dans le prolongement des conclusions du Conseil européen de mars 2004 sur la nécessité d'un partenariat pour le changement, la Commission vérifiera le suivi donné par les partenaires sociaux à leur contribution et à l'évaluation de la réalisation des objectifs de Lisbonne.*

##### **4.2 Intensifier l'aide aux structures de dialogue social européen dans le cadre de l'élargissement**

Dans le cadre d'une Europe élargie, l'aide au dialogue social bipartite doit être intensifiée. Les comités du dialogue social sont des organes adéquats pour le développement du dialogue social. La Commission encouragera de nouveaux secteurs à développer un dialogue social et à contribuer aux efforts déployés pour réaliser les objectifs de Lisbonne.

Le dialogue social européen doit s'appuyer sur des bases solides, ce qui signifie qu'il est nécessaire d'améliorer la qualité des relations industrielles aux niveaux national et décentralisé dans certains cas.

*La Commission continuera à encourager le développement du dialogue social bipartite dans les nouveaux États membres et elle intensifiera son soutien aux partenaires sociaux européens pour les aider à faire face aux conséquences de l'élargissement.*

---

<sup>6</sup> Communication de la Commission, *La responsabilité sociale des entreprises: une contribution des entreprises au développement durable*, COM(2002) 347 final.

Il importe cependant de faire remarquer que, puisque les partenaires sociaux sont autonomes et que le dialogue social dans l'Union européenne s'appuie sur la liberté du droit d'association, le renforcement des aptitudes des partenaires sociaux passe essentiellement par un processus de bas en haut, et dépendant des efforts des partenaires sociaux eux-mêmes.

### ***Extension et actualisation des études sur la représentativité***

Afin d'identifier les partenaires sociaux qui doivent être consultés au titre de l'article 138 du traité CE, la Commission effectue des études de représentativité sur les organisations européennes. Cette information est également importante pour la mise en place de nouveaux comités de dialogue social sectoriels ainsi que pour l'évaluation par la Commission de la représentativité des signataires des accords conclus en vertu de l'article 139, paragraphe 2.

Dans la perspective de l'expansion du nombre de comités de dialogue social sectoriel et de l'élargissement de l'UE, le rythme actuel des études et enquêtes doit être accéléré et les études existantes doivent être régulièrement actualisées et rendues publiques.

***La Commission propose que les études de représentativité soient effectuées par l'Observatoire européen des relations industrielles de la Fondation de Dublin.***

### **4.3 Améliorer l'impact et le suivi du dialogue social européen**

La Commission se félicite de l'adoption de plus en plus fréquente par les partenaires sociaux de textes formulant des recommandations de diverses natures à leurs membres concernant le suivi au niveau national (voir annexe 2).

Pour le suivi de ces textes, elle encourage les partenaires sociaux à recourir davantage aux techniques d'examen par les pairs qui s'inspirent de la méthode ouverte de coordination, par exemple en fixant des objectifs (quantitatifs, si possible) ou des indicateurs de performance, et en rendant régulièrement compte de l'état d'avancement dans la réalisation de ces objectifs.

***La Commission améliorera la visibilité du dialogue social européen et aidera les partenaires sociaux à assurer le suivi de leurs textes en:***

- recherchant des moyens de promouvoir l'échange d'expériences sur des pratiques de mise en œuvre, par exemple par la production de bulletins électroniques, au travers du Forum de liaison et par la création de Forums d'échange d'expériences;
- apportant de l'aide aux partenaires sociaux via le site Internet du dialogue social. Cette aide pourrait prendre la forme d'une classification des textes de dialogue social basée sur celle proposée dans la présente communication, d'un lexique terminologique du dialogue social, d'un aide-mémoire à l'usage des textes de nouvelle génération, de bons exemples de dispositions de suivi, d'informations sur des accords conclus dans des entreprises européennes, et de toute autre information utile. La Commission réunira également tous les textes des partenaires sociaux dans une base de données;
- renforçant l'aide financière aux actions conjointes de suivi menées par les partenaires sociaux européens;
- organisant des séminaires nationaux dans chaque État membre, en commençant par les nouveaux États membres, afin de sensibiliser à l'importance du dialogue social européen dans les relations industrielles à l'échelle nationale.

#### 4.4 Accords autonomes

La Commission reconnaît pleinement l'autonomie de négociation des partenaires sociaux dans les domaines relevant de leur compétence.

*Toutefois, dans le cas spécifique des accords autonomes passés conformément à l'article 139, paragraphe 2, la Commission a un rôle particulier à jouer si ces accords résultent d'une consultation au titre de l'article 138, ceci notamment parce que la décision des partenaires sociaux de négocier un accord suspend temporairement le processus législatif à l'échelle communautaire engagé par la Commission dans ce domaine.*

Tout en respectant le principe de l'autonomie des partenaires sociaux, la Commission publiera les accords autonomes et informera le Parlement européen et le Conseil des ministres à l'issue d'une évaluation ex-ante, comme elle le fait pour les accords conclus au titre de l'article 139, paragraphe 2 qui doivent mis en œuvre par décision du Conseil.

À l'expiration de la période de mise en œuvre et de contrôle, la Commission procédera, en donnant la priorité aux contrôles effectués par les partenaires sociaux eux-mêmes, à son propre contrôle de suivi de l'accord, afin d'évaluer dans quelle mesure l'accord a contribué à la réalisation des objectifs communautaires.

Serait-elle amenée à décider que l'accord ne parvient pas à répondre aux objectifs communautaires, la Commission envisagera la possibilité, s'il y a lieu, de soumettre une proposition d'acte législatif. La Commission pourra également user de son droit d'initiative à tout moment, y compris au cours de la période de mise en œuvre, si elle devait constater que l'un des partenaires sociaux tarde à réaliser les objectifs communautaires.

Tout en reconnaissant le vaste champ des compétences des partenaires sociaux, et tenant compte des préoccupations antérieures de la Commission, lorsque des droits fondamentaux ou d'importants choix politiques sont en jeu, ou dans des situations où les règles doivent être appliquées de manière uniforme et exhaustive dans tous les États membres, la préférence devrait être donnée à une mise en œuvre par décision du Conseil. Il ne convient pas non plus de recourir à des accords autonomes pour réviser des directives existantes adoptées par le Conseil et le Parlement européen dans le cadre d'une procédure législative normale.

#### 4.5 Préparer les développements futurs

Eu égard au nombre croissant de textes de nouvelle génération, la Commission estime qu'il est nécessaire d'instaurer un cadre contribuant à améliorer la cohérence des résultats du dialogue social et à en accroître la transparence. La présente communication est un premier pas dans cette voie puisqu'elle propose une typologie (annexe 2), et un aide-mémoire (annexe 3).

*La Commission examinera la possibilité de dresser un cadre plus complet. L'approche que la Commission préfère consiste à confier aux partenaires sociaux la tâche de négocier leur propre cadre, et la Commission invite donc les partenaires sociaux à réfléchir à cette possibilité.*

L'intérêt et l'importance de la négociation collective transnationale se sont développés au cours de ces dernières années, en réponse notamment à la mondialisation et à l'union économique et monétaire. Les CEE adoptent de plus en plus d'accords au sein d'entreprises multinationales qui concernent des salariés dans plusieurs États membres. L'intérêt se développe également pour les accords transnationaux entre partenaires sociaux d'États

membres géographiquement voisins, ainsi que pour des accords entre partenaires sociaux de secteurs particuliers couvrant plus d'un seul État membre.

*Face à cette tendance, la Commission effectue une étude de la négociation collective transnationale et fera part de ses conclusions aux partenaires sociaux. Par la suite, la Commission consultera les partenaires sociaux quant au possible développement d'un cadre communautaire pour les négociations collectives transnationales.*

---

## Annexe 1: Contexte du dialogue social européen

Le dialogue social européen a évolué considérablement ces dernières années et il est maintenant bien établi.

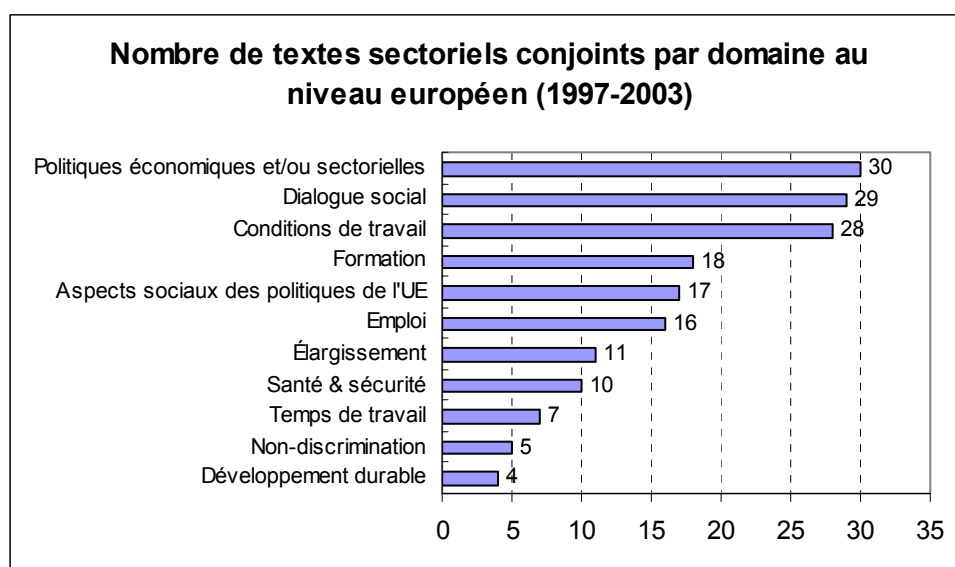
Le dialogue social **tripartite** européen se tient au sein du sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi établi en mars 2003<sup>7</sup>, ainsi que les dialogues sur la macroéconomie, l'emploi, la protection sociale, et l'éducation et la formation.

Le dialogue social **bipartite** européen s'effectue au sein du comité du dialogue social interprofessionnel et de 30 comités de dialogue social sectoriel (voir annexe 4), sur la base des programmes de travail adoptés par les partenaires sociaux.

Les dialogues bipartite et tripartite contribuent à améliorer la cohésion et à établir le consensus en stimulant la coopération entre les acteurs des relations industrielles à différents niveaux, ce qui contribue à développer la confiance et la compréhension mutuelle.

**Sur le plan quantitatif**, le travail des divers comités de dialogue social a débouché sur l'adoption de plus de 40 textes conjoints par les partenaires sociaux interprofessionnels et d'environ 300 textes conjoints par les partenaires sociaux sectoriels. Ces textes prennent une diversité de formes allant des avis conjoints aux accords en passant par des lignes directrices et des codes de conduite. Certaines de ces initiatives, telles que trois des accords conclus par les partenaires sociaux interprofessionnels et ceux conclus dans le secteur du transport, ont été mis en œuvre par des directives du Conseil.

Le dialogue social a également évolué considérablement en termes de **portée** des sujets traités. Les sujets couverts par le dialogue social sont divers et ils sont devenus plus nombreux ces dernières années.

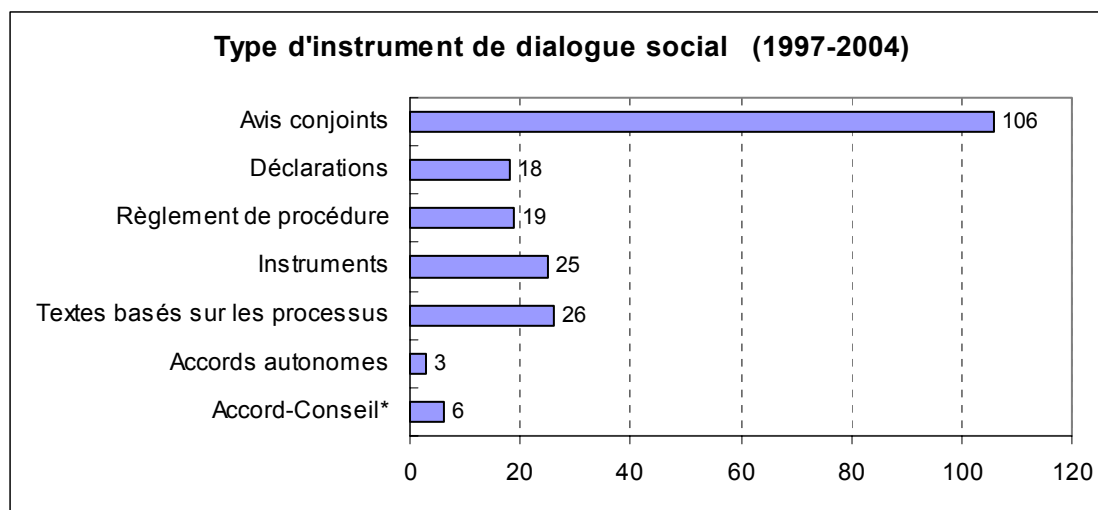


\* Ce tableau indique le principal thème auquel le texte conjoint se réfère, mais dans la pratique beaucoup de ces textes se chevauchent partiellement.

<sup>7</sup> JO L 70 du 14.03.2003, p. 31.

Les activités des partenaires sociaux ne se limitent pas à l'adoption de textes conjoints. Les partenaires sociaux entreprennent beaucoup de **projets conjoints transnationaux**. Ces projets consistent en une grande variété d'activités comprenant l'organisation de tables rondes, des études et la production d'outils concrets tels que des manuels sur la formation professionnelle, la santé et la sécurité et les pratiques des marchés publics. Du fait de leur nature transnationale, ils apportent une contribution très pratique à l'accroissement de l'interaction entre les acteurs des relations industrielles aux niveaux européen et national, à la promotion de l'échange d'expériences et de meilleures pratiques et à l'amélioration de la compréhension de la politique européenne à la base.

Il est maintenant largement admis qu'une meilleure gouvernance dans le domaine de l'emploi et de la politique sociale suppose une **variété d'instruments politiques**, comprenant une combinaison de législation, de dialogue social, de responsabilité sociale des entreprises, la méthode de coordination ouverte, les fonds structurels, des programmes d'action, des mesures d'intégration, l'analyse politique et la recherche. La variété des instruments employés par les partenaires sociaux reflète cet état de fait dans le domaine des relations industrielles.



\* Bien que ce tableau couvre la période de 1997 à 2004, cette catégorie inclut l'accord interprofessionnel sur le congé parental de 1995.

Bon nombre d'avis conjoints des partenaires sociaux européens s'adressant aux institutions européennes ont influencé le contenu de la législation et des politiques de l'UE, notamment en aidant à identifier les positions de compromis entre les partenaires sociaux.

Plus récemment, il y a eu une évolution **qualitative** du dialogue social européen dans le sens d'une plus grande autonomie. Ceci est reflété en partie par l'adoption croissante par les partenaires sociaux de programmes de travail conjoints. Une autre indication de ce changement qualitatif est l'adoption croissante de **textes de "nouvelle génération"**, qui sont caractérisés par le fait que les partenaires sociaux européens font des recommandations à leurs membres et qu'ils s'engagent à en suivre l'évolution au niveau national.

Malgré les réalisations du dialogue social européen jusqu'à présent, son **impact** pourrait être amélioré dans certains domaines. En particulier, la signification et le statut des textes des partenaires sociaux européens ne sont pas toujours faciles à comprendre pour les personnes qui ne sont pas directement associés à leur dialogue, en partie à cause de la diversité des titres et des formats utilisés, mais aussi de l'**utilisation libre de la terminologie**.

Le problème de cette utilisation peu rigoureuse de la terminologie par les partenaires sociaux a été identifié pour la première fois par la Commission dans sa communication de juin 2002<sup>8</sup>, dans laquelle elle invitait les partenaires sociaux à s'efforcer de clarifier les termes utilisés pour décrire leurs contributions et à réserver le terme d'"accord" aux textes mis en œuvre conformément aux procédures fixées à l'article 139, paragraphe 2, du traité. En effet, le terme "accord" a été employé d'une façon très générale par le passé. Par exemple, il a été utilisé aussi bien pour des textes visant à mettre en place des comités de dialogue social que pour des textes qui formulaient essentiellement des recommandations et n'étaient pas de véritables accords. Par contre, certains textes que l'on pourrait à juste titre qualifier d'"accords" ou d'autres types de textes de nouvelle génération, n'ont que des titres plus modestes.

L'impact de certaines initiatives des partenaires sociaux européens, notamment les textes de nouvelle génération, dont la plupart traitent de thèmes définis à Lisbonne, pourrait être amélioré en incluant davantage **de dispositions détaillées relatives au suivi et à la tenue de rapports réguliers**. Actuellement ces textes vont d'exemples précis expliquant comment, à travers quelles structures et à quels intervalles le texte sera évalué, jusqu'à des dispositions beaucoup plus vagues où les partenaires sociaux s'engagent simplement à discuter régulièrement du suivi donné ou à assurer un suivi, mais sans donner aucune indication sur la fréquence de celui-ci. Certains textes ne comportent pas du tout de dispositions relatives au suivi. L'imprécision dans l'usage de la terminologie ainsi que sur les aspects du suivi des textes lors des négociations peuvent entraîner des difficultés quand il s'agit de mettre en œuvre le produit de ces négociations dans la pratique.

Parmi les avancées prometteuses, nous pouvons citer le texte des partenaires sociaux interprofessionnels intitulé "*Cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie*" et le texte du secteur du sucre intitulé "*Code de conduite sur la responsabilité sociale des entreprises dans l'industrie sucrière européenne*". Ces deux textes comprennent des dispositions claires relatives au suivi et leurs rapports de suivi ont été produits en temps voulu. Des initiatives ont récemment été prises dans les secteurs du textile et de l'habillement, du cuir et de la tannerie pour mettre en œuvre leurs codes de conduite et les partenaires sociaux du secteur de l'agriculture ont pris des initiatives pour suivre leur accord sur la formation professionnelle.

---

<sup>8</sup> COM(2002) 341 final.

## Annexe 2: Typologie des résultats du dialogue social européen

En vue d'aider à comprendre les différents instruments du dialogue social et d'aider les partenaires sociaux à en améliorer la transparence, la typologie suivante définit quatre grandes catégories, lesquelles ont chacune des sous-catégories: accord mis en œuvre conformément à l'article 139, paragraphe 2, textes basés sur les processus, avis conjoints et instruments, et textes procéduraux. Les partenaires sociaux sont invités à s'inspirer de cette typologie lors de la rédaction de leurs textes à l'avenir.

Les **textes de nouvelle génération**, dont les partenaires sociaux s'efforcent d'assurer eux-mêmes le suivi relèvent des deux premières catégories, à savoir **les accords autonomes** et **les textes basés sur les procédés d'exécution et de mise en œuvre ("textes basés sur les processus")**.

Il convient de souligner que l'utilisation très libre de la terminologie rend difficile la classification de certains textes et peut entraîner des chevauchements de catégories.

### I. Accords mis en œuvre conformément à l'article 139, paragraphe 2: normes minimales

Les textes de cette catégorie établissent des normes minimales et supposent la mise en œuvre de certains engagements à une date limite. De l'article 139, paragraphe 2, il ressort que deux principaux types d'accords relèvent de cette catégorie, leur différence principale ayant trait à la méthode de mise en œuvre prévue.

Accords mis en œuvre conformément à l'article 139 (2): normes minimales	
Type d'accord	Exemples
<i>Accords mis en œuvre par décision du Conseil</i>  Mise en œuvre par décision du Conseil, suivi assuré par la Commission	<ul style="list-style-type: none"><li>– Accord-cadre sur le congé parental, 1995</li><li>– Accord-cadre sur le travail à temps partiel, 1997</li><li>– Accord-cadre sur le travail à durée déterminée, 1999</li><li>– Accord européen sur l'aménagement du temps de travail des marins, 1998</li><li>– Accord européen sur l'aménagement du temps de travail des travailleurs mobiles dans l'aviation civile, 2000</li><li>– Accord européen sur certains aspects des conditions de travail des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière, 2004<sup>9</sup></li></ul>
<i>Accords autonomes mis en œuvre selon les procédures et les pratiques propres aux employeurs et salariés et aux États membres</i>  Mise en œuvre et suivi par les partenaires sociaux	<ul style="list-style-type: none"><li>– Accord-cadre sur le télétravail, 2002</li><li>– Accord-cadre sur le stress lié au travail, 2004<sup>10</sup></li><li>– Accord sur la licence européenne pour conducteurs effectuant un service d'interopérabilité transfrontalière, 2004</li></ul>

<sup>9</sup> La mise en œuvre par décision du Conseil a été demandée au moment de la publication.

### *Accords mis en œuvre par décision du Conseil*

La première sorte d'accord concerne ceux qui sont mis en œuvre à la demande conjointe des parties signataires par décision du Conseil (dans la pratique jusqu'à présent par des directives du Conseil) sur proposition de la Commission. Cette catégorie inclut les trois accords-cadres interprofessionnels sur le congé parental, le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée, ainsi que les accords du secteur du transport maritime et de l'aviation civile relatifs au temps de travail, et l'accord du secteur des chemins de fer relatif aux conditions de travail des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière. Les trois accords-cadres interprofessionnels ont été négociés à la suite d'une consultation de la Commission au titre de l'article 138, alors que les accords sectoriels utilisent la latitude qu'une directive<sup>11</sup> laisse aux partenaires sociaux d'adapter les dispositions communautaires aux besoins spécifiques du secteur.

La responsabilité de s'assurer que les accords mis en œuvre par décision du Conseil sont transposés et mis en œuvre relève des États membres, même dans les cas où ces dispositions sont mises en œuvre par l'intermédiaire de négociations collectives entre les partenaires sociaux. La responsabilité du suivi de ces accords relève de la Commission bien que les partenaires sociaux soient consultés systématiquement sur les rapports de mise en œuvre<sup>12</sup>.

### *Accords autonomes*

En ce qui concerne le second type d'accords – ceux mis en œuvre conformément aux procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux États membres – ce sont patronat et syndicat eux-mêmes qui ont la responsabilité de mettre en œuvre et d'assurer le suivi de ces accords. L'*accord-cadre sur le télétravail* de juillet 2002 est le premier exemple interprofessionnel de ce type d'accord et il est le résultat d'une consultation au titre de l'article 138. En mai 2004, les partenaires sociaux interprofessionnels ont conclu leur second accord de ce type sur le thème du stress lié au travail, qui était également le résultat d'une consultation au titre de l'article 138. Au moment de la publication de cette communication, cet accord n'avait pas encore été approuvé officiellement.

La mise en œuvre effective et le suivi sont importants dans le cas d'accords de ce type, notamment s'ils ont été négociés à la suite d'une consultation de la Commission au titre de l'article 138. L'article 139, paragraphe 2, stipule que les accords au niveau communautaire "*doivent être mis en œuvre*" (accentuation ajoutée), ce qui implique qu'il y a une obligation de mettre ces accords en œuvre et pour les parties signataires d'exercer une influence sur leurs membres afin de mettre en œuvre l'accord européen.

---

<sup>10</sup> Adoption officielle en instance au moment de la publication.

<sup>11</sup> Directive 93/104/CE du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail - JO L 307 du 13.12.1993.

<sup>12</sup> L'institut syndical européen (ISE) de la CES a produit ses propres rapports de mise en œuvre sur le congé parental, le travail à temps partiel et les contrats de travail à durée déterminée via son réseau NETLEX d'experts juridiques nationaux. L'accord sur le temps de travail dans l'aviation civile et celui sur les conditions de travail dans le secteur des chemins de fer indiquent que les partenaires sociaux entreprendront des évaluations de la mise en œuvre de ces accords.

## **II. Textes basés sur les processus**

Cette catégorie comprend une série de textes conjoints qui sont mis en œuvre d'une façon plus progressive et davantage orientée sur les processus que les accords. Dans ces textes, les partenaires sociaux européens font des recommandations de diverses sortes à leurs membres pour le suivi et l'évaluation régulière des progrès réalisés pour atteindre leurs objectifs, afin de garantir qu'elles aient un impact réel. La mise en œuvre de certains aspects de ces textes peut requérir la coopération des autorités publiques nationales.

Des textes de ce type peuvent être utiles dans des domaines, où la législation au niveau européen ne serait pas la solution la plus appropriée, souvent en raison de l'ensemble de mesures complexes et diverses déjà en place dans les États membres, mais dans lesquels les partenaires sociaux peuvent néanmoins avoir un intérêt à collaborer. Ils peuvent aussi contribuer à l'échange de bonnes pratiques et à l'apprentissage mutuel. De tels textes aident parfois à préparer le terrain pour la future législation communautaire.

Il y a trois types principaux d'instruments qui entrent dans cette catégorie:

### ***Les cadres d'action***

Les cadres d'action consistent à définir certaines priorités politiques que les partenaires sociaux nationaux s'engagent à respecter. Ces priorités servent de repère et les partenaires sociaux font un rapport annuel sur les mesures prises pour assurer le suivi de ces textes.

### ***Les lignes directrices et codes de conduite***

Les lignes directrices et les codes de conduite formulent des recommandations et/ou fournissent des lignes directrices aux affiliés nationaux en ce qui concerne l'établissement de normes ou de principes. Dans certains cas, ils sont destinés à servir de principes ou de normes européennes minimales à mettre en œuvre au niveau national ou au niveau de l'entreprise. Dans d'autres cas, ils s'efforcent de promouvoir des normes supérieures à celles prévues par la législation existante. Cette catégorie comprend également des codes de conduite destinés à promouvoir la mise en œuvre dans les chaînes d'approvisionnement des entreprises de normes reconnues internationalement, dans le domaine du droit du travail établi par des conventions internationales. Le contenu de certains de ces codes de conduite va au-delà des principales conventions de l'OIT.

### ***Les orientations politiques***

Cette sous-catégorie se réfère aux textes dans lesquels les partenaires sociaux adoptent une approche volontariste de la promotion de certaines politiques parmi leurs membres. Ces textes expliquent comment ces politiques seront promues (par exemple par la collecte et l'échange de bonnes pratiques, des activités de sensibilisation) et comment les partenaires sociaux s'engagent à évaluer le suivi donné et l'impact.

Textes basés sur les processus	
Type de texte	Exemples <sup>13</sup>
<p><i>Cadres d'action</i> – vers des priorités communes</p> <p>Suivi et rapports annuels des partenaires sociaux</p>	<p>Cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie</p>
<p><i>Lignes directrices, codes de conduite</i> – établissement de normes ou de principes</p> <p>Suivi régulier et rapports des partenaires sociaux</p>	<p>Établissement de nouvelles normes ou nouveaux principes européens</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Accord-cadre de recommandation pour l'amélioration de l'emploi salarié dans l'agriculture, 1997*</li> <li>– Accord sur la promotion de l'emploi dans le secteur postal en Europe, 1998</li> <li>– Lignes directrices sur le télétravail dans les télécommunications, 2001</li> <li>– Accord-cadre européen sur le télétravail dans le commerce, 2001</li> <li>– Code de conduite – Lignes directrices pour les coiffeurs européens, 2001</li> <li>– Lignes directrices volontaires en faveur de la mixité intergénérationnelle dans le commerce, 2002</li> <li>– Déclaration commune sur l'apprentissage tout au long de la vie dans le secteur bancaire, 2002</li> <li>– Accord européen sur la formation professionnelle dans l'agriculture, 2002*</li> <li>– Code de conduite sur la responsabilité sociale des entreprises dans l'industrie sucrière européenne, 2003</li> <li>– Code de conduite et d'éthique pour le secteur de la sécurité privée, 2003</li> <li>– Déclaration conjointe du secteur de l'électricité sur le télétravail, 2003</li> <li>– Déclaration conjointe des autorités locales et régionales sur le télétravail, 2004</li> <li>– Déclaration relative à la promotion de l'emploi et de l'intégration des personnes handicapées dans le secteur du commerce et de la distribution en Europe, 2004</li> <li>– Lignes directrices pour les centres de contact clients (télécommunications, 2004)</li> </ul>

<sup>13</sup> Certains de ces textes ne contiennent pas de dispositions détaillées sur le suivi et les rapports, mais ils ont été inclus ici parce qu'ils consistent en des recommandations aux membres des organisations signataires.

	<p>Promotion et mise en œuvre des normes agréées au niveau international:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Code de conduite sur le travail des enfants dans le secteur de la chaussure, 1996</li> <li>- Code de conduite pour le secteur européen du textile/de l'habillement, 1997</li> <li>- Accord sur les droits et les principes fondamentaux au travail dans le secteur du commerce, 1999</li> <li>- Code de conduite dans le secteur du cuir et de la tannerie, 2000</li> <li>- Code de conduite dans le secteur de la chaussure, 2000</li> <li>- Code de conduite - Une charte des partenaires sociaux dans l'industrie du bois européen, 2002</li> </ul>
<p><i>Orientations politiques – promotion volontariste des politiques</i></p> <p>Suivi régulier et rapports des partenaires sociaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recommandation paritaire sur l'apprentissage dans le secteur sucrier, 1998</li> <li>- Déclaration commune du secteur de l'électricité sur l'égalité des chances et la diversité, 2003</li> <li>- Orientations servant de référence pour gérer le changement et ses conséquences sociales, 2003 (partenaires sociaux interprofessionnels)</li> <li>- Déclaration conjointe sur la responsabilité sociale des entreprises dans le commerce, 2003</li> <li>- Recommandations communes des partenaires sociaux européens pour l'industrie du nettoyage, 2004</li> </ul>

\* Bien que ces textes soient mentionnés comme étant des "accords", ils ont été inclus dans la présente catégorie parce que leurs dispositions semblent être essentiellement des recommandations à leurs membres et qu'elles n'indiquent pas la date à laquelle la mise en œuvre des différents objectifs doit être accomplie.

### III. Avis conjoints et instruments: échange d'information

Cette catégorie comprend des textes et des instruments des partenaires sociaux qui contribuent à l'échange d'information, que ce soit des partenaires sociaux vers les institutions européennes et/ou les pouvoirs publics nationaux ou en expliquant les implications des politiques de l'UE aux membres nationaux. Les instruments de cette catégorie n'impliquent pas de dispositions en matière de mise en œuvre ou de suivi.

#### *Avis conjoints*

Cette catégorie inclut la majorité des textes des partenaires sociaux adoptés au fil des ans tels que leurs avis conjoints et leurs déclarations communes, qui sont généralement destinés à fournir une contribution aux institutions européennes et/ou aux autorités publiques nationales. Ils incluent des textes qui répondent à une consultation de la Communauté (Livres verts et blancs, documents de consultation, communications), qui adoptent une position conjointe à l'égard d'une politique communautaire, qui demandent explicitement à la Commission d'adopter une position particulière ou d'entreprendre des études ou d'autres actions.

## ***Déclarations***

Cette catégorie se réfère aux textes qui sont essentiellement des déclarations – généralement adressées aux partenaires sociaux eux-mêmes – soulignant les futurs travaux et activités que les partenaires sociaux entendent entreprendre (par exemple l'organisation de séminaires, de tables rondes, etc.).

## ***Instruments***

Cette catégorie se réfère aux instruments élaborés par les partenaires sociaux, tels que les guides et les manuels fournissant des conseils pratiques aux salariés et aux entreprises sur des sujets tels que la formation professionnelle, la santé et la sécurité et les marchés publics, souvent avec l'aide de subventions communautaires. Ils peuvent apporter une contribution très utile pour les citoyens à la base, par exemple en aidant à expliquer les implications de la législation de l'UE sur certains sujets, ou en contribuant à l'échange de connaissances sur les bonnes pratiques.

<b>Avis conjoints et instruments</b>	
<b>Type d'instrument</b>	<b>Exemples<sup>14</sup></b>
Avis conjoints	<ul style="list-style-type: none"><li>– Position sur la formation et la formation continue (mines); 2003</li><li>– Déclaration commune sur l'harmonisation européenne de la législation régissant le secteur de la sécurité privée, 2001</li><li>– Déclaration commune sur les objectifs de la directive européenne sur le travail dans les agences de travail temporaire (secteur du travail temporaire), 2001</li><li>– Avis conjoint des partenaires sociaux européens de l'aviation, 2001</li></ul>
Déclarations	<ul style="list-style-type: none"><li>– Déclaration commune sur les partenaires sociaux de l'industrie du nettoyage et l'élargissement de l'UE, 2000</li><li>– Déclaration commune et rapport final sur l'étude relative à l'apprentissage tout au long de la vie dans le secteur de l'électricité, 2003</li></ul>
Instruments	<ul style="list-style-type: none"><li>– Sélection de l'offre la plus avantageuse – Un guide pour les organisations attribuant des marchés pour des services de nettoyage (industrie du nettoyage)</li><li>– Kit de formation sur les techniques de base du nettoyage des bureaux (industrie du nettoyage)</li><li>– Manuel européen de formation professionnelle pour le gardiennage de base (sécurité privée)</li><li>– Brochure sur le "tutorat" dans l'industrie de la construction, 2004</li><li>– Site Internet du comité du dialogue social du secteur postal, 2003</li></ul>

---

<sup>14</sup> Cette liste n'est pas exhaustive et ne fournit que quelques exemples.

#### **IV. Textes procéduraux**

Cette dernière catégorie comprend des textes qui s'efforcent de fixer des règles pour le dialogue bipartite entre les parties. Cela inclut *l'accord du 31 octobre 1991* des partenaires sociaux interprofessionnels, qui faisait des propositions de révision des procédures d'élaboration de la politique telles que prévues dans le traité CE dans le domaine de la politique sociale. Ces propositions ont été incorporées quasi textuellement dans le traité de l'Union européenne par la conférence intergouvernementale de 1991. Cette catégorie inclut également les textes des partenaires sociaux qui déterminent les règles de procédure des comités de dialogue social sectoriel.

---

### **Annexe 3: Aide-mémoire pour la rédaction des textes de nouvelle génération des partenaires sociaux**

- indiquer clairement à qui ces textes ou leurs différentes dispositions s'adressent, par exemple la Commission, d'autres institutions de l'Union européenne, les pouvoirs publics nationaux, les partenaires sociaux;
  - indiquer clairement le statut et l'objectif du texte;
  - le cas échéant, indiquer la date limite à laquelle les dispositions doivent être mises en œuvre;
  - indiquer clairement comment le texte sera mis en œuvre et promu au niveau national, et s'il doit ou non être mis en œuvre de façon contraignante dans tous les cas;
  - indiquer clairement à travers quelles structures le suivi/les rapports seront réalisés et l'objectif des rapports aux différents stades;
  - indiquer quand et/ou à quels intervalles le suivi/les rapports devront avoir lieu;
  - préciser les procédures à suivre pour le règlement des litiges (par exemple désaccords sur l'interprétation du texte);
  - dater le texte;
  - signer le texte;
  - les accords doivent inclure une annexe énumérant les membres des parties signataires auxquels le texte est destiné;
  - indiquer la ou les langue(s) originale(s) du texte.
-

## Annexe 4: Les Comités de dialogue social sectoriels

Secteurs	Organisations de travailleurs	Organisations d'employeurs	Date de création
Agriculture	EFFAT	GEOPA/COPA	1999
Ameublement	FETBB	UEA	2001
Assurances	UNI-Europa	ACME, BIPAR, CEA	1999
Audiovisuel	EURO-MEI, FEJ, FIA, FIM	ACT, AER, CEPI, FIAPE, UER	2004
Aviation civile	ECA, ETF	ACI EUROPE, AEA, CANSO, ERA, IACA	2000
Banques	UNI-Europa	FBE, GEBC, GECE	1999
Bois	FETBB	CEI-Bois	2000
Chantiers navals	FEM	CESA	2003
Chaussure	FSE:THC	CEC	1999
Chemins de fer	ETF	CER	1999
Commerce	UNI-Europa	EuroCommerce	1999
Construction	FETBB	FIEC	1999
Electricité	EMCEF, FSESP	EURELECTRIC	2000
Gouvernement local et régional	FSESP	CCRE	2004
Horeca	EFFAT	HOTREC	1999
Mines	EMCEF	APEP, Euracoal, Euromines, IMA	2002
Navigation intérieure	ETF	OEB, UENF	1999
Nettoyage industriel	UNI-Europa	FENI	1999
Pêche	ETF	EUROPECHE/COGECA	1999
Postes	UNI-Europa	PostEurop	1999
Sécurité privée	UNI-Europa	CoESS	1999
Services aux personnes	UNI-Europa	EU Coiffure	1999
Spectacle vivant	EAEA	PEARLE	1999
Sucre	EFFAT	CEFS	1999
Tannerie et Cuir	FSE: THC	COTANCE	2001
Télécommunications	UNI-Europa	ETNO	1999
Textile et habillement	FSE:THC	EURATEX	1999
Transports maritimes	ETF	ECSA	1999
Transports routiers	ETF	IRU	1999
Travail intérimaire	UNI-Europa	Euro CIETT	2000

## **Annexe 5: Liste des partenaires sociaux européen consultés au titre de l'article 138 du Traité CE**

1. Organisations interprofessionnelles à vocation générale
  - Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP)
  - Confédération européenne des syndicats (CES)
  - Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE)
2. Organisations interprofessionnelles représentant certaines catégories de travailleurs ou d'entreprises
  - Confédération européenne des cadres (CEC)
  - Eurocadres
  - Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME)
3. Organisations spécifiques
  - Eurochambres
4. Organisations sectorielles représentant les employeurs
  - Airports Council International - Europe (ACI EUROPE)
  - Association des assureurs coopératifs et mutualistes européens (ACME)
  - Association des opérateurs européens de réseaux de télécommunications (ETNO)
  - Association des opérateurs postaux publics européens (PostEurop)
  - Association des organisations nationales d'entreprises de pêche de l'Union européenne (EUROPECHE)
  - Association des producteurs européens de potasse (APEP)
  - Association des télévisions commerciales européennes (ACT)
  - Association européenne des radios (AER)
  - Association of European Airlines (AEA)
  - Bureau international des producteurs d'assurances et de réassurances (BIPAR)
  - Civil Air Navigation Services Association (CANSO)
  - Comité européen des assurances (CEA)
  - Comité européen des fabricants de sucre (CEFS)
  - Comité général de la coopération agricole de l'Union européenne (COGECA)
  - Communauté européenne du rail et des compagnies d'infrastructure (CER)
  - Communauté des associations d'armateurs européens (ECSA)
  - Community of European Shipyards' Associations (CESA)
  - Confédération des associations nationales de tanneurs et mégissiers de la Communauté européenne (COTANCE)
  - Confédération des organisations professionnelles agricoles de l'Union européenne (COPA)
  - Confédération européenne de l'industrie de la chaussure (CEC)
  - Confédération européenne des industries du bois (CEI-Bois)
  - Confédération européenne des organisations patronales de la coiffure (EU Coiffure)
  - Confédération européenne des producteurs indépendants (CEPI)
  - Confédération européenne des services de sécurité (CoESS)
  - Confédération internationale des entreprises de travail temporaire (Euro CIETT)
  - Conseil des communes et régions d'Europe (CCRE)
  - Euracoal
  - Euromines
  - European Industrial Minerals Association (IMA)
  - European Regions Airline Association (ERA)

- Fédération bancaire de l'Union européenne (FBE)
- Fédération de l'industrie européenne de la construction (FIEC)
- Fédération européenne du nettoyage industriel (FENI)
- Fédération internationale des producteurs de films (FIAPF)
- Groupe employeurs des organisations professionnelles agricoles de l'UE (GEOPA)
- Groupement européen des banques coopératives (GEBC)
- Groupement européen des caisses d'épargne (GECE)
- Hôtels, Restaurants et Cafés en Europe (HOTREC)
- International Air Carrier Association (IACA)
- Ligue européenne des associations des employeurs du spectacle vivant (PEARLE)
- Organisation européenne de bateliers (OEB)
- Organisation européenne du textile et de l'habillement (EURATEX)
- Représentation européenne du commerce de détail, de gros et international auprès de l'UE (EuroCommerce)
- Union des radiodiffuseurs européens (UER)
- Union européenne de l'ameublement (UEA)
- Union européenne de la navigation fluviale (UENF)
- Union internationale des transports routiers (IRU)
- Union of the Electricity Industry (EURELECTRIC)

#### 5. Fédérations syndicales européennes

- Alliance européenne du spectacle et des arts (EAEA)
- European Cockpit Association (ECA)
- Fédération européenne des journalistes (FEJ)
- Fédération européenne des métallurgistes (FEM)
- Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie (EMCEF)
- Fédération européenne des syndicats des secteurs de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme et des branches connexes (EFFAT)
- Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF)
- Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB)
- Fédération internationale des acteurs (FIA)
- Fédération internationale des musiciens (FIM)
- Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP)
- Fédération syndicale européenne du textile, de l'habillement et du cuir (FSE:THC)
- Union Network International – Région Europe (UNI-Europa)
- Union Network International – Media and Entertainment International – Région Europe (EURO-MEI)
- Comité syndical européen de l'éducation (CSEE) (\*)

*La liste sera adaptée au fur et à mesure de la création de nouveaux comités de dialogue social sectoriel et/ou compte tenu de l'étude de représentativité.*

*(\*) Fédération affiliée à la CES informée en copie*