

ARITAKE-WILD

Programme intégré du dialogue social européen

« Participation au dialogue social européen, de 2004 à 2009 »

Rapport sur la conférence finale du projet
« Participation des partenaires sociaux au dialogue social européen :
quels sont les besoins des partenaires sociaux ? »

Crowne Plaza Brussels City Centre
Belgique

25 & 26 juin 2009

Préparé par Anna Kwiatkiewicz et Alan Wild
ARITAKE-WILD
Juillet 2009

ARITAKE-WILD

ARITAKE-WILD

« Participation au dialogue social européen, de 2004 à 2009 »



Un projet des partenaires sociaux européens, avec le soutien financier de la Commission européenne

« Participation au dialogue social européen, de 2004 à 2009 »

Programme intégré du dialogue social européen

« Participation au dialogue social européen, de 2004 à 2009 »

Rapport sur la conférence finale du projet
« Participation des partenaires sociaux au dialogue social européen :
quels sont les besoins des partenaires sociaux ? »

Crowne Plaza Brussels City Centre
Belgique
25 & 26 juin 2009

La conférence finale du projet de programme intégré du dialogue social européen intitulé « Participation au dialogue social européen, de 2004 à 2009 »¹ s'est déroulée les 25 et 26 juillet 2009 à Bruxelles. Les résultats du projet ont été présentés en présence de plus de 100 participants, parmi lesquels des partenaires sociaux nationaux issus de l'ensemble des 27 États membres de l'UE et des pays candidats que sont la Croatie et la Turquie, des représentants de la Commission européenne, le BIT et les organisations de partenaires sociaux européens (une liste complète des participants est consultable dans l'annexe I).

Les objectifs de la conférence finale étaient de :

- ✧ présenter la portée, les objectifs et l'approche du projet ;
- ✧ fournir un résumé des principales conclusions du projet et des tendances-clés qui émergent des 24 séminaires nationaux ;
- ✧ discuter de l'aptitude et de la capacité des partenaires sociaux nationaux à influencer le dialogue social européen ; des défis résultant de la crise économique et financière et de la capacité des partenaires sociaux européens et nationaux à réagir ; des caractéristiques du dialogue social bipartite efficace et de la valeur du dialogue social européen ; et des facteurs externes facilitant ou inhibant le dialogue social ;

ARITAKE-WILD

« Participation au dialogue social européen, de 2004 à 2009 »

- ✧ présenter le programme de travail commun 2009 – 2010 des partenaires sociaux européens.

Le rapport suit le format du programme de la conférence finale et a pour but de décrire les séances constitutives de la conférence. Il peut être lu conjointement avec le rapport de synthèse final du projet préparé pour la conférence. (« Étude des activités et des conclusions du projet – « Participation des partenaires sociaux au dialogue social européen : quels sont les besoins des partenaires sociaux ? » »).

Le programme détaillé pour la réunion est joint à l'annexe II, mais les neuf séances de travail peuvent être résumées comme suit :

Jour un	
Séance un	Introduction au projet – sa portée, ses objectifs & son approche.
Séance deux	Tour d'horizon des principales retombées du projet.
Séance trois	L'aptitude et la capacité à influencer le dialogue social européen.
Séance quatre	La crise économique et financière et le dialogue social.
Séance cinq	Les caractéristiques du dialogue social bipartite efficace.
Jour deux	
Séance six	Les facteurs externes qui facilitent le dialogue social – l'influence des politiques publiques sur le dialogue social.
Séance sept	Les facteurs externes qui facilitent le dialogue social – tirer le meilleur parti des mécanismes de soutien financier disponibles.
Séance huit	Une mise en perspective de la Commission européenne.
Séance neuf	Commentaires conclusifs des responsables des organisations de partenaires sociaux européens.

JOUR UN (25 juin)

Séance un – « *Introduction au projet – sa portée, ses objectifs & son approche* ».

Steven D'Haeseleer, directeur des affaires sociales de BUSINESSSEUROPE, a accueilli les participants à la conférence et a fait remarquer que selon lui, plus de 120 participants inscrits traduisaient aussi bien l'intérêt dans le domaine que le succès du projet. Il a rappelé aux personnes présentes le contexte d'expansion de l'Europe dans lequel le projet a été institué, son historique, ses objectifs et ses réalisations. Il a brièvement décrit les buts et la méthodologie utilisée dans le séminaire initial et de suivi.

Maria-Helena André, secrétaire générale adjointe de la CES, a présenté les résultats généraux des aspects de renforcement de la capacité du projet et a attiré l'attention sur les nouvelles réglementations du Fonds social européen (FSE) portant financement substantiel des projets de renforcement de la capacité des partenaires sociaux. Elle a commenté l'étude des partenaires sociaux sur l'utilisation du FSE qui fera l'objet d'un événement organisé conjointement à la fin de l'année 2009 afin de diffuser les résultats de l'enquête. Elle a brièvement décrit l'exercice de type « mini-cas » combinant 12 brèves études de cas de « bonnes pratiques » dans le dialogue social. Les cas dont il est fait référence dans le rapport de synthèse, seront publiés ultérieurement cette année. Elle a rappelé aux personnes présentes que le fonds de traduction des partenaires sociaux de l'UE reste disposé à traduire tout document relatif au dialogue social au niveau européen. Enfin, elle a attiré l'attention des participants sur les services des centres de ressources de la CES et des partenaires sociaux communs des employeurs.

En conclusion, Mme André a énuméré les effets positifs du projet favorisant le développement du dialogue social bipartite dans les pays participants et améliorant l'efficacité du dialogue social dans toute l'U.E. Elle a fait observer qu'il serait possible de développer davantage le dialogue social à tous les niveaux, et qu'il revenait aux partenaires sociaux européens de soutenir leurs membres dans ces démarches. Elle attend avec intérêt leur contribution et leur engagement dans le troisième projet commun à venir, au niveau européen.

La présentation complète est annexée à ce rapport en tant qu'annexe III.

Séance deux – Tour d'horizon des résultats et des conclusions du projet.

ARITAKE-WILD

« Participation au dialogue social européen, de 2004 à 2009 »

Alan Wild, le coordinateur du projet, a remercié les nombreuses personnes ayant organisé les séminaires nationaux, et y ayant assisté, dont les partenaires sociaux européens qui ont participé avec régularité à chacun des 24 séminaires tenus dans 12 pays. Il a confirmé que chaque pays impliqué dans le projet avait réalisé des améliorations dans la gestion du dialogue social bipartite, notant que dans certains pays, un changement de paradigme s'était opéré dans le fonctionnement du dialogue social entre 2004 et aujourd'hui.

La présentation était destinée à illustrer les principales conclusions du projet et à faire ressortir les tendances-clés se dégageant des séminaires. Wild a expliqué que l'objet de la présentation était de planter le décor pour les séances de travail constitutives du corps de la conférence en se concentrant sur les questions les plus difficiles et les différentes solutions trouvées par les personnes et les organisations pour y faire face. La présentation complète est annexée à ce rapport en tant qu'annexe IV.

Le point central de l'intervention détaillée a été construit autour de trois hypothèses tirées des travaux du projet.

- ✧ Il existe une corrélation claire et directe entre l'efficacité du dialogue social national et l'impact au niveau européen.
- ✧ Si les problèmes identifiés sont scindés en deux catégories, ceux liés à l'attribution de ressources et à l'organisation sont plus aisément abordables que ceux liés aux difficultés d'ordre structurel et relationnel.
- ✧ Lorsque le dialogue social national est confronté à des problèmes d'ordre structurel ou relationnel, les mesures visant à améliorer l'attribution de ressources et l'organisation seront bien moins efficaces.

En conclusion, Wild a suggéré que l'une des réalisations majeures du projet avait été qu'il avait permis de créer un « espace de réflexion » sur le fonctionnement quotidien du dialogue social dans les pays participants et d'aider les individus à tirer le meilleur parti des opportunités pratiques s'étant présentées à eux pour l'améliorer. Un message important était : « L'amélioration par l'habitude de travailler ensemble ».

Séance trois – « L'aptitude et la capacité à influencer le dialogue social européen »

ARITAKE-WILD

« Participation au dialogue social européen, de 2004 à 2009 »

La séance trois était présidée par Maria-Helena André (CES). Quatre spécialistes étaient présents : Sławomir Adamczyk (NSZZ Solidarnosc – Pologne), Vladimira Drbalova (SP – République Tchèque), Massimo Masella Ducci Teri (ARAN – Italie) et Marjaana Valkonene (SAK – Finlande).

Maria-Helena André a ouvert la séance en déclarant que pour ce qui était de l'aptitude et de la capacité des pays à influencer le dialogue social européen, le projet avait démontré qu'une quelconque distinction entre « nouveaux » et « anciens » États membres n'avait plus lieu d'être. Bien que les intérêts soient souvent divergents, les partenaires sociaux ont un objectif commun : créer des entreprises compétitives garantissant des emplois aux conditions appropriées pour les travailleurs. Elle a fait observer qu'au début du projet, les programmes du partenaire social national et du partenaire social européen ne concordait pas... mais que cette situation avait changé au fil du temps, jusqu'à l'harmonisation bien plus importante des priorités européennes et nationales. Le programme actuel du dialogue social européen reflète les intérêts des partenaires sociaux nationaux du fait de leur engagement actif dans sa préparation.

Après cette introduction, elle a invité les spécialistes à aborder les questions suivantes.

- ✧ Dans quelle mesure les principales conclusions du projet sont-elles communes aux pays non participants ?
- ✧ À quels obstacles les organisations de partenaires sociaux sont-elles individuellement et conjointement confrontées lors de la mise en place des instruments du dialogue social européen ?
- ✧ Comment pourrait-on améliorer au niveau national la connaissance et la visibilité des instruments du dialogue social européen ?
- ✧ Existe-t-il de nouvelles mesures individuelles et/ou conjointes susceptibles d'être mises en œuvre pour améliorer l'efficacité et l'engagement des partenaires sociaux au niveau européen ?

Vladimira Drbalova (SP – République Tchèque) a décrit son expérience personnelle dans le projet, les défis relevés et ses succès. Au moment du premier séminaire, le SP était confronté à des problèmes financiers chroniques, auxquels s'ajoutait une grave pénurie de compétences en langues étrangères, qui ont limité son aptitude à travailler au niveau européen. Le faible niveau de sensibilisation au débat social au niveau européen n'a fait que compliquer les choses. Selon Mme Drbalova, il s'agissait de problèmes auxquels étaient communément confrontées toutes les organisations présentes dans les dix nouveaux États membres, et la seule façon de les traiter consistait à faire preuve de souplesse, de créativité et de détermination à progresser. Elle a expliqué que la situation des ressources financières et humaines s'était significativement

améliorée et que l'organisation parvenait de plus en plus à s'aligner sur les programmes européens et nationaux. Un autre domaine de concentration de l'activité concernait l'amélioration de la transmission aux membres des flux d'information sur les questions européennes, de manière pertinente et créative.

Slawomir Adamczyk (NSZZ Solidarnosc – Pologne) a décrit la façon dont le dialogue social polonais a été reconstruit en 1989, après 50 ans d'absence virtuelle. Après les expériences négatives de la profonde transformation économique survenue dans les années 1990, il était évident que la meilleure solution consistait à travailler en partenariat conformément au modèle social européen. Le gouvernement n'ayant pas souhaité perdre son influence considérable sur les conditions de travail, le dialogue tripartite est resté, en Pologne, la forme dominante du dialogue social. Le modèle de dialogue social tripartite a été accepté par les syndicats et les organisations d'employeurs et a joué un rôle dans la transformation économique de la Pologne. Au fil du temps, l'espace et la motivation pour le développement d'un dialogue social autonome est apparu, dans une grande mesure, sur le fondement de l'influence positive du dialogue social bipartite européen. Le premier résultat du dialogue social bipartite était l'accord-cadre sur le télétravail, suivi du stress au travail, et aujourd'hui, la mise en place de l'accord sur le harcèlement et la violence fait l'objet d'une discussion parmi les partenaires sociaux.

Une étape importante dans la construction d'un dialogue social autonome en Pologne, a été la récente négociation autour du dispositif anticrise. Ce dialogue entre syndicats et employeurs s'est traduit par la soumission au gouvernement de propositions concrètes de mesures anticrise. Adamczyk a souligné le fait qu'il était nécessaire de développer encore davantage la sensibilité au dialogue social au niveau européen et ses retombées parmi les travailleurs et les employeurs, en raison des connaissances toujours très limitées des accords bilatéraux aux niveaux européen et national.

Massimo Massella Ducci Teri (ARAN – Italie), a déclaré être impressionné par les retombées du projet, et a suggéré que les conclusions-clés soient appliquées également aux pays non couverts par le projet. Il a vu, dans le dialogue social, un outil fondamental pour le marché interne, la compétitivité européenne et nationale et le bien-être des travailleurs. Massella a suggéré que le fait de s'attaquer aux obstacles et aux difficultés en instituant et en construisant un dialogue social efficace était encore plus délicat et important en période de difficulté économique. Il a ajouté que l'efficacité du dialogue social au niveau européen contribuait à renforcer le dialogue social au niveau national et suggéré que les partenaires sociaux nationaux puissent contribuer à son succès en maximisant les liens entre les programmes de dialogue social national et européen. En conclusion, il a indiqué que l'accélération du dialogue social

signifiait se battre pour une plus grande autonomie et l'utiliser pour prouver que les partenaires sociaux avaient quelque chose de valable à offrir.

Marjaana Valkonene (SAK – Finlande) a demandé si les partenaires sociaux nationaux et européens avaient une vision claire de l'Europe. Selon elle, la crise économique et financière pourrait durer plusieurs années, et non plusieurs mois, et il serait particulièrement important que les partenaires sociaux se décident enfin à agir et à travailler efficacement ensemble. Elle a fait remarquer que le dialogue social était une force unique de l'UE et a souligné la nécessité de définir de nouvelles visions et méthodes de travail, puisqu'il ne serait désormais plus possible de revenir, après la crise, aux pratiques habituelles d'avant la crise. Elle a donné l'exemple de tables rondes en Finlande portant sur la crise et les mesures possibles pour l'endiguer, soulignant le fait que le travail des partenaires sociaux nationaux était sous-tendu par l'importance accordée à la confiance, au respect et à la compréhension mutuelle dans le dialogue social bipartite. Elle a suggéré que bien que le gouvernement ait eu un rôle constructif à jouer, il était important de développer un dialogue social bipartite et influent.

Maria-Helena André a reconnu que le manque de vision claire de l'Europe constituait un sérieux problème et a souligné que la collaboration était la seule façon possible de créer une telle vision. Elle a déclaré qu'il était très important que le dialogue social ne soit plus perçu comme un « outil des privilégiés » et d'ajouter que des efforts restaient à faire dans de nombreux pays pour développer davantage la confiance comme fondement solide au développement du dialogue social. Elle a également fait observer que tout ne pouvait pas être programmé à l'avance, et que l'improvisation et les réactions ad hoc étaient des caractéristiques naturelles d'un dialogue social efficace.

Après y avoir été invités par Mme André, un certain nombre de participants ont fait part de leurs réflexions.

- ✧ Pour les partenaires sociaux nationaux, la crise économique a été une opportunité de collaborer dans le but d'atténuer l'effet social de la crise dans le cadre du dialogue social bipartite et d'influencer les décisions politiques.
- ✧ L'absence d'une vision européenne cohérente était un problème touchant aussi bien le dialogue social au niveau européen que le dialogue social au niveau national. Il a été admis que la crise a permis de redéfinir la position des partenaires sociaux et de présenter leur capacité d'assistance dans la mise en place de mesures anticrises.

- ✧ Il était important de créer une base juridique saine pour le dialogue social. En réponse à cela, il a été suggéré que la loi ne soit pas le seul outil efficace pour le développement du dialogue social au niveau national et que des limites à la réglementation juridiquement contraignante de la pratique du dialogue social soient posées. Cette démarche a été fructueuse grâce à des facteurs comme la confiance et le respect qui ont facilité l'obtention de résultats durables à partir d'un dialogue social.
- ✧ La pratique du dialogue social dans les « nouveaux » États membres restait souvent moins développée que dans les « anciens » États membres et il demeurerait indispensable de « transmettre les secrets » de la pratique efficace du dialogue social afin d'accélérer le développement.
- ✧ La question de la mise en place des accords-cadres au niveau européen face aux insuffisances de représentativité a été soulevée, et il a été suggéré de faire appel à un plus grand nombre de confédérations ou d'organisations faïtières.
- ✧ Enfin, l'importance des petites entreprises dans les économies européennes, et leur implication insuffisante dans le processus de dialogue social, a été soulevée.

En réponse aux commentaires du public, Vladimira Drbalova a déclaré être d'avis que le fait d'introduire davantage de réglementation dans le processus de dialogue social serait contre-productif, le processus s'attachant plutôt à l'aptitude à travailler ensemble et à créer et mettre en place des outils et systèmes communs. En ce qui concerne le processus de « rattrapage », elle a suggéré qu'en l'absence d'outils, de mécanismes et de partenariats durables, aucun raccourci ne serait possible.

Massimo Massella a rappelé qu'il était très important de réfléchir à la situation postérieure à la crise, allant jusqu'à admettre que le dialogue social ne devrait pas compter de trop nombreuses règles écrites et devrait être fondé sur la réciprocité et la confiance.

Marjaana Valkonene a reconnu qu'il était très important de renforcer le dialogue européen et national pendant la crise économique et social. Elle a déclaré que d'importantes discussions portant sur l'avenir étaient indispensables, de même que des dispositions visant à développer la confiance et la compréhension mutuelle. Elle a également suggéré qu'il soit possible d'organiser un séminaire commun aux partenaires sociaux des nouveaux États membres, afin de les familiariser avec le modèle finlandais de coopération des partenaires sociaux. Slawomir Adamczyk a mis en avant le fait que la coopération entre les partenaires sociaux polonais s'était développée, comme une conséquence directe de la conception de mesures anticrises. Toutefois, il n'était toujours pas possible d'arriver à une position commune sur tous les sujets – en particulier quand les syndicats s'attachaient plus à assurer la sécurité des travailleurs et les

employeurs s'efforçaient d'obtenir une plus grande flexibilité. Il a aussi déclaré qu'il était très difficile de développer le dialogue social dans le secteur public en raison de l'absence d'un partenaire bien identifié côté employeurs. Il a suggéré que sans soutien supplémentaire d'une partie extérieure, les difficultés à poursuivre le développement d'un dialogue social autonome perdureraient, et qu'il serait souhaitable de concevoir de futurs projets.

Séance quatre – « *La crise économique et financière et le dialogue social* »

La séance quatre était présidée par Thérèse de Liedekerke (BUSINESSEUROPE). Quatre spécialistes étaient présents : Andrée Debrulle (CSC – Belgique), Thierry Dedieu (CFDT – France), Heidi Loughheed (IBEC – Irlande), Grazyna Spytek-Bandurska (PKPP Lewiatan – Pologne).

Thérèse de Liedekerke a accueilli l'ensemble des participants et a donné la parole aux spécialistes en les invitant à aborder les questions suivantes.

- ✧ Comment, au niveau européen et national, les partenaires sociaux ont-ils collaboré pour atténuer les conséquences économiques et sociales de la crise ?
- ✧ En ces temps difficiles, y-a-t-il une plus grande menace ou une plus grande opportunité pour le dialogue social ?
- ✧ Dans quelle mesure est-ce important de formuler un programme commun pour contribuer à une reprise rapide ?

Andrée Debrulle (CSC) a suggéré qu'il n'était pas toujours utile de comparer différents systèmes de dialogue social national en raison des différentes circonstances, histoires et caractéristiques propres à chaque pays. Elle a proposé ses réflexions sur les discussions du dialogue social belge menées pendant la crise et a fait observer que les partenaires sociaux étaient des acteurs importants dans la conclusion de pactes sociaux destinés à stimuler la croissance économique. Elle a mis en avant le fait que le but ultime du dialogue social en Belgique était de conclure des accords. Selon Debrulle, le succès rencontré dans le dialogue social pendant la crise était fondé non seulement sur les réglementations appropriées, mais également sur la connaissance des problèmes en jeu et les bonnes relations avec le gouvernement. Elle a reconnu qu'il était particulièrement difficile de négocier des accords nationaux dans ce climat de crise, et qu'il revenait au gouvernement d'endosser le rôle de conciliateur. Des accords relatifs aux salaires, et les protégeant pendant la crise, avaient été conclus.

Pour Thierry Dedieu (CFDT), la situation économique actuelle s'était traduite par une redéfinition des règles de conclusion des accords collectifs. Aujourd'hui, les partenaires sociaux avaient plus que jamais besoin d'être consultés sur toutes les questions sociales. Selon Dedieu, des problèmes à court terme, ou à plus long terme, sont au programme. À court terme, les réglementations concernant le chômage partiel, les conditions de travail pour les salariés en contrat à durée déterminée et la fréquente négociation des plans sociaux sont importantes. À moyen terme, les partenaires sociaux doivent tenir compte de la transférabilité des droits sociaux, la flexibilité et la modernisation du dialogue social et les moyens de représentation collective des salariés des microentreprises.

Heidi Lougheed (IBEC) a déclaré que dans le cas de l'Irlande, le partenariat et le dialogue social avaient eu une forte influence sur l'élaboration de la politique économique et sociale nationale. Depuis la moitié des années 1980, un accord relatif au salaire a été conclu, dans la plupart des cas sur une base bisannuelle. Les négociations salariales de 2008 se sont révélées être très difficiles, l'économie irlandaise étant confrontée à son plus grand défi depuis le début des années 1980. L'accord national comportait une disposition prévoyant une « exemption » d'augmentation salariale qui avait été utilisée par de nombreuses entreprises cette année. À présent, les partenaires sociaux étaient impliqués dans des initiatives visant à élaborer un ensemble de mesures anticrises appelées « Pacte de solidarité sociale ». Lougheed a conclu sa présentation en déclarant que les partenaires sociaux irlandais étaient rompus à la discussion, sur une base permanente, et qu'elle croyait que le partenariat social survivrait aux défis de la crise.

Grazyna Spytek-Bandurska (PKKP) a fait observer que la menace du ralentissement de l'activité économique avait été signalée par les partenaires sociaux polonais à un stade précoce et qu'ils avaient commencé les négociations en vue de préparer des solutions appropriées en automne 2008. Pour certaines entreprises, il devait s'agir de mesures de gestion des restructurations, et pour d'autres, il s'agissait d'anticiper les restructurations et de réduire au minimum les licenciements collectifs. Le gouvernement a adopté un rôle inhabituellement passif, et atypique au vu de la tradition de dialogue tripartite. Les négociations ont permis d'élaborer une liste de questions susceptibles de déboucher sur un compromis, au moyen de deux processus parallèles de dialogue social - le dialogue tripartite et le dialogue bipartite. Un accord a été conclu en mars 2009 et transmis au gouvernement afin d'élaborer une législation appropriée par la voie parlementaire pour l'application de ses dispositions. Les dispositions ont été prévues pour deux ans. Elles devaient être évaluées à la fin de la première année et prolongées si leur efficacité avait été démontrée. Spytek-Bandurska a décrit les trois composantes de l'accord dans les domaines des primes à l'emploi, des modifications du temps de travail et de la formation professionnelle continue.

ARITAKE-WILD

« Participation au dialogue social européen, de 2004 à 2009 »

Après que le public a été invité par Thérèse de Liedekerke à faire part de ses commentaires, les observations suivantes ont été faites :

Il a été suggéré que le programme anticrise polonais, tel qu'élaboré par les partenaires sociaux, fonctionnait bien jusqu'à ce qu'il soit envoyé au gouvernement. À ce jour, seuls six points parmi les 13 de l'accord ont été repris dans le projet de législation et des questions telles que le salaire minimum ont été supprimées. En prenant en considération le fait que les syndicats avaient fait de nombreuses concessions, l'évaluation globale du programme par les syndicats était négative. Le public a demandé aux spécialistes de commenter leurs points de vue sur les prestations au regard des importants déficits budgétaires nationaux.

Pour Andrée Debrulle (CSC), les systèmes de sécurité social constituaient un gros problème pour les syndicats belges, non pas seulement du fait de la crise, mais également du fait d'un changement démographique et des discussions étaient en cours en Belgique.

Grażyna Spytek-Bandurska (PKPP) a expliqué qu'en Pologne, toutes les formes de sécurité sociale étaient réglementées par la loi et les discussions actuelles concernaient les possibilités d'étendre ces dispositions à la lumière de la situation économique. Elle a confirmé que certaines questions n'avaient toujours pas été tranchées devant le Parlement et nécessitaient des discussions supplémentaires.

Thierry Dedieu (CFDT) a admis qu'avec un nombre croissant de licenciements collectifs, les moyens de financement de la sécurité sociale étaient moins nombreux. Il a ajouté que le chômage partiel était positif en ce qu'il permettait aux personnes de rester sur le marché de l'emploi ; cependant, leur contribution sociale est, de ce fait, plus modeste. Toutefois, le véritable problème était la préservation du système de protection sociale pour les générations à venir.

Heidi Loughheed (IBEC) a conclu la séance en faisant observer qu'en Irlande, le gouvernement était responsable du régime fiscal et du régime de sécurité sociale, tandis que les partenaires sociaux étaient impliqués dans la révision de certaines allocations (c.-à-d. les allocations familiales), avaient un rôle dans les conseils de régime de retraite et jouaient un rôle consultatif auprès du comité en charge de la réduction des dépenses budgétaires.

Séance cinq (débat) – *Les caractéristiques du dialogue social bipartite efficace*

La séance cinq était présidée par Juliane Bir (CES). Une présentation orale a été faite par Daniel Vaughan-Whitehead (BIT), et suivie d'une intervention de quatre spécialistes : Loes van

ARITAKE-WILD

« Participation au dialogue social européen, de 2004 à 2009 »

Embden Andres (NVO-NCW – Pays-Bas), Fernando Marques (CGTP – Portugal), Jørgen Rønneest (DA – Danemark) et Hans Küller (DGB – Allemagne).

Daniel Vaughan-Whitehead (BIT) a félicité les partenaires sociaux européens pour le projet et a ressenti qu'il avait véritablement influencé la conduite du dialogue social bipartite et renforcé la capacité des organisations de partenaires sociaux. Il a fait observer que le projet avait également mis en avant certains domaines sous-développés du dialogue social bipartite et révélé des défis pour son développement à venir. Il a suggéré que les partenaires sociaux européens pouvaient jouer un rôle évident en contribuant à la poursuite du développement du dialogue social national, du dialogue social européen et des liens qui les unissent.

Selon le point de vue de Vaughan-Whitehead, le niveau sectoriel était le maillon faible de la chaîne du dialogue social dans la plupart des pays participants où près de 70 % des salariés n'était pas couverts par le dialogue social au niveau sectoriel. Un défi majeur était la représentativité continue des partenaires sociaux nationaux et sectoriels alors que les retombées du dialogue sociales étaient décentralisées. Il a suggéré que dans les pays où des structures appropriées et bien établies pour le dialogue social étaient en place, il était plus probable que des discussions portant sur la crise seraient fructueuses. Dans le cas de bon nombre des pays participants, il a observé un manque de contenu dans les accords collectifs, qui encourageraient ou soutiendraient des initiatives législatives. Il a ainsi suggéré de développer un programme stratégique national qui serait harmonisé avec son équivalent européen.

En saluant les questions soulevées par le document de synthèse publié pour la conférence, il a déclaré que l'adoption d'un rôle positif par les gouvernements nationaux dans le processus favorisant un dialogue social national était importante. Ce rôle est déjà joué au niveau de la Commission européenne, par rapport au dialogue social européen, dans : la création de cadres, le soutien à des initiatives, l'aide à la sélection des questions importantes pour les discussions, etc.

En conclusion, il a suggéré que les questions fondamentales pour le développement d'un dialogue social bipartite efficace consistaient à définir les obstacles les plus importants au dialogue social autonome dans chaque État membre, et établir des plans pour s'y attaquer.

En tant que présidente de la séance, Julian Bir a expliqué que la question centrale pour les spécialistes était l'identification des caractéristiques de processus du dialogue social efficace. Elle leur a demandé de réfléchir aux questions suivantes et de les commenter.

- ✧ Quelles valeurs et quels principes sous-tendent leur travail ?
- ✧ Comment peut-on développer un programme commun ?
- ✧ Comment peut-on améliorer la coopération entre les représentants des employeurs et les représentants des syndicats ?
- ✧ Comment peut-on développer des synergies entre les différents niveaux du dialogue ?
- ✧ Comment peut-on optimiser les structures de fonctionnement et la disponibilité des ressources ?

Jørgen Rønne (DA) a déclaré que la grande diversité de « dialogues sociaux » à différents niveaux dans différents pays fait qu'il est impossible de suivre un seul et même modèle. Il était d'avis que le dialogue social n'était pas une fin en soi, mais plutôt une façon d'atteindre d'autres objectifs. Si les partenaires sociaux se concentraient trop sur les processus formels du dialogue social, le risque était de passer à côté de l'essentiel de la coopération selon toutes les logiques, pour atteindre des objectifs spécifiques. Il a souligné le point selon lequel la confiance entre les partenaires était une condition préalable cruciale pour la poursuite du développement d'un dialogue pertinent. Rønne a conclu en déclarant qu'il considérait le dialogue social comme une bonne méthode de résolution des problèmes... à condition d'éviter « la politique des partis ».

Fernando Marques (CGTP-IN) a décrit le processus des négociations visant à mettre en œuvre l'accord sur le congé parental au Portugal. Il a expliqué les difficultés auxquelles les partenaires sociaux portugais ont été confrontés, comme : la sensibilité insuffisante au dialogue social européen ; le manque de clarté des règles relatives au processus de mise en œuvre des accords de niveau européen au niveau national ; et la très faible expérience des partenaires sociaux nationaux dans la mise en œuvre autonome des réglementations de niveau européen. Dans cette situation, la seule concentration sur la sensibilisation et la diffusion de l'information n'était pas suffisante, il était aussi nécessaire de se concentrer sur les négociations et de changer la perception dominante des accords-cadres de niveau européen selon laquelle ils n'étaient que des recommandations « facultatives ».

Loes van Embden Adres (VNO-NCW) a décrit le dialogue social aux Pays-Bas et notamment le rôle de la Fondation du travail bipartite où les questions salariales étaient discutées. Dans le cadre des travaux de la Fondation, des accords et directives au champ large ont été définis et transférés aux niveaux sectoriel et entrepreneurial. Elle a également décrit le Conseil socioéconomique tripartite. Elle a expliqué qu'aux Pays-Bas, les membres de la VNO-NCW étaient très intéressés par les développements au niveau européen dont ils s'inspiraient pour agir au plan national. Elle a ajouté que le dialogue social de niveau européen était structuré de manière plus formelle que son équivalent néerlandais, beaucoup plus direct et fondé sur une discussion ouverte. La clé du succès néerlandais est une confiance et un respect mutuels

sincères, la reconnaissance des intérêts communs et la force des organisations néerlandaises de partenaires sociaux.

Hans Küller (DGB) a déclaré que le dialogue social au niveau national ne produisait une valeur ajoutée que lorsqu'il se traduisait par des résultats de bonne qualité. Il a suggéré que les résultats vagues et facultatifs ne constituaient pas une retombée impressionnante. Il était convaincu que le dialogue social au niveau européen donnait le ton des discussions au niveau national, même si leur influence était relativement faible sur certaines des questions les plus importantes négociées au niveau national, comme les salaires. Küller a mis en avant l'importance de la mise en œuvre des accords au niveau européen et de la collaboration sur les questions importantes qui lient les programmes européens et nationaux comme les enquêtes communes, les programmes de travail et les points de vue communs.

Juliane Bir a brièvement résumé le contexte d'un dialogue social bipartite efficace : le dialogue social devait être perçu comme un outil destiné à obtenir de bons résultats ; la confiance et le respect constituaient les conditions préalables fondamentales ; des structures saines et fiables étaient essentielles ; il était important de trouver un équilibre entre l'action indépendante et l'aptitude à prendre des initiatives conjointe ; et les organisations, aussi bien syndicales que patronales, devaient être fortes si elles souhaitaient influencer le gouvernement et garantir la délivrance de compromis et d'accords.

Après le résumé, la question de l'adhésion obligatoire et volontaire des organisations de partenaires sociaux a fait l'objet d'une discussion, et il a été suggéré qu'une adhésion obligatoire assurerait une meilleure couverture et une meilleure délivrance des accords collectifs. Loes van Embden Adres a répondu en suggérant qu'une adhésion obligatoire n'était pas une panacée pour un taux élevé de couverture, et a donné l'exemple des Pays-Bas où la couverture des accords collectifs atteignait 80 % alors que l'adhésion y était volontaire.

À la fin de la séance et en guise de conclusion, Maria-Helena André a évoqué la tendance à diviser les points de vue entre les « nouveaux » et les « anciens » États membres. Le projet avait clairement montré que la volonté et l'aptitude à coopérer et à faire progresser le dialogue social n'avait rien à voir avec « l'âge » du dialogue social dans un pays donné ou la date d'entrée dans l'UE. Elle a ajouté que cela apparaissait de façon évidente dans les réponses à la crise qui avaient été discutées aujourd'hui. André a appuyé le premier point en déclarant qu'il était nécessaire de prendre assez régulièrement le temps de réfléchir à ce qui rendait le dialogue social efficace et dans quels domaines il pourrait être amélioré. Selon elle, les solutions durables ont demandé du temps et des efforts.

ARITAKE-WILD

« Participation au dialogue social européen, de 2004 à 2009 »

JOUR DEUX (26 juin)

Séance six – Les facteurs externes qui facilitent le dialogue social - l'influence des politiques publiques sur le dialogue social

La séance six était présidée par Valeria Ronzitti (CEEP). Quatre spécialistes étaient présents : Jan Dannenbring (ZDH – Allemagne), Viviane Goergen (LCGB – Luxembourg), Judit Czuglerne Ivany (MOSZ – Hongrie) et Inese Stepina (LDDK – Lettonie).

Valeria Ronzitti (CEEP) a demandé aux intervenants de commenter l'influence du dialogue social au niveau national sur l'élaboration des politiques publiques et de donner des exemples d'influence positive des politiques publiques sur l'efficacité du dialogue social bipartite. Elle a mis en avant l'importance de la question du gouvernement en tant que premier employeur et le manque de distinction claire entre ses rôles d'employeur et de décideur politique.

Jan Dannenbring (ZDH) a déclaré que le projet avait clarifié l'ampleur de la diversité de processus de dialogue social dans différents États membres et les points de divergence des structures. Il a décrit le modèle de dialogue social allemand en soulignant sa décentralisation, son haut degré d'indépendance et de compétence pour la prise de décisions contraignantes. Il a déclaré qu'en Allemagne, 80 % des salariés étaient couverts par des accords collectifs, soit directement soit indirectement. Selon lui, la condition préalable au succès du modèle allemand de dialogue social était les compétences étendues transférées aux partenaires sociaux nationaux par le gouvernement, qui ont élargi le champ des négociations et garanti une plus grande place aux accords. En effet, l'autonomie des accords des partenaires sociaux a été inscrite dans la constitution allemande (art. 9). En Allemagne, toutes les questions relatives aux conditions de travail ont été couvertes par des accords collectifs puisque les partenaires sociaux étaient perçus comme les plus à même de prendre ce type de décisions. Le rôle de l'État était de poser les dispositions minimum, et les partenaires sociaux ont pu aller au-delà de la législation. Selon Dannenbring, la réussite de ce modèle reposait sur des partenaires sociaux puissants et représentatifs. En conclusion, il a commenté certaines mesures adoptées pour contrecarrer la crise en Allemagne. Parmi celles-ci : des ajustements de salaire négociés, des contrats de courte durée et un temps de travail réduit. Il a évoqué le fait que les partenaires sociaux avaient démontré leur efficacité, même en ces temps de crise, et cela laissait présager que le dialogue resterait fort et efficace en Allemagne.

Judit Czuglerne Ivany (MOSZ) a déclaré qu'en dépit du fait que dans le rapport la Hongrie avait été mentionnée comme un exemple positif, le dialogue social au niveau sectoriel restait déficient. Les structures du dialogue social au niveau sectoriel (plus de 30 comités sectoriels) avaient été mises en place au moyen du fonds PHARE, suivant le modèle des comités sectoriels de dialogue social au niveau européen, en termes de structure et de programme. Même si les structures sectorielles existaient déjà, il n'y avait eu aucune avancée en direction de négociations collectives sectorielles, et la place traditionnelle du dialogue social en Hongrie restait le lieu de travail. Selon Czuglerne Ivany, les partenaires sociaux hongrois avaient une influence limitée sur le gouvernement en matière de transposition de la législation UE, comme la directive sur le temps de travail. Elle était convaincue du fait que la question la plus importante était que la législation devait garantir l'espace pour un dialogue social, puisque presque tout était réglementé dans le code du travail et qu'il ne restait que peu de possibilités pour négocier collectivement et conclure des accords. Elle considérait que la situation avait en outre empiré, avec le déclin du taux d'unionisation qui avait chuté sous la barre des 20 %.

Viviane Goergen (LCGB) a reconnu qu'un bon dialogue social dépendait du respect et de la qualité des négociateurs, en plus de l'adoption de positions claires et de l'ouverture au programme des autres partenaires sociaux. D'autres « facteurs-clés de réussite » étaient la faculté de prendre ses responsabilités, la définition d'objectifs à long et court termes et le fait de fixer des priorités. Il convient de voir le dialogue social au niveau national comme le niveau opérationnel, le niveau européen permettant de planter le décor. Après cette introduction, elle a brièvement décrit le modèle luxembourgeois du dialogue social fondé sur les négociations tripartites, un système bien pourvu en institutions et une longue tradition de négociations constructives et de paix sociale.

Inese Stepina (LDDK) a expliqué qu'en Lettonie, l'échange d'expérience de bonnes pratiques était très important, et particulièrement en ces temps de crise. En Lettonie, le dialogue social était principalement de type tripartite bien structuré où les partenaires sociaux se voyaient attribuer un rôle consultatif. Même s'il existait des relations bipartites informelles au niveau national, les accords collectifs étaient principalement conclus au niveau de l'entreprise. Depuis 1999, et surtout pendant l'année 2008, le programme du dialogue social était défini par le gouvernement. Plus récemment, les partenaires sociaux n'étaient ni impliqués ni informés des importantes décisions économiques comme l'emprunt au FMI. Les partenaires sociaux lituaniens avaient décidé d'informer les institutions de l'UE et le FMI du fait qu'ils n'avaient pas pris part à cette décision. Stepina était convaincue que, si l'occasion se présentait, les partenaires sociaux pourraient contribuer à proposer des initiatives anticrises en commentant et préparant les opinions et en collaborant avec l'administration publique sur la réduction des

dépenses. De son point de vue, l'importance d'un dialogue social bilatéral augmenterait en Lettonie.

En discussion plénière, il a été suggéré que la liberté et l'indépendance des partenaires sociaux dans les négociations étaient très importantes. Si des questions relatives au programme des partenaires sociaux étaient usurpées par l'État, les partenaires sociaux seraient affaiblis à long terme. La force des organisations de représentants, telles que les fédérations, était conditionnée par leur influence réelle sur les réglementations juridiques. Un autre point de vue était que les mécanismes destinés à définir la représentativité des partenaires sociaux étaient une question cruciale – et ceci était particulièrement important dans le cas des microentreprises et des PME dont les points de vue n'étaient bien souvent pas pris en compte sur les questions les concernant.

Séance sept (présentations conjointes des partenaires sociaux et discussion plénière) - « *Les facteurs externes qui facilitent le dialogue social – tirer le meilleur parti des mécanismes de soutien financier disponibles* »

La séance sept était présidée par Liliane Volozinskis (UEAPME). Une présentation d'Andrew Chapman (Commission européenne) sur les ressources financières à disposition des partenaires sociaux a été suivie d'une présentation des initiatives de renforcement des capacités au niveau européen, proposée par Cinzia Sechi (CES) et Matthew Higham (BUSINESSEUROPE). Les spécialistes ont commenté la question avec Terezia Borosne Bartha (MGYOSZ – Hongrie) et Patrick Itschert (FSE :THC – organisation sectorielle de niveau européen).

Andrew Chapman a fourni une brève description du dialogue social bipartite dans les pays participants, avant de se concentrer sur les moyens financiers à disposition des partenaires sociaux (principalement le FSE et la ligne budgétaire du dialogue social de la Commission européenne). Il a expliqué en détail le type de projets dans lesquels les partenaires sociaux pourraient s'engager et décrit les règles et les niveaux du cofinancement. Il a fortement encouragé les partenaires sociaux à demander des fonds pour des projets de bonne qualité. La présentation de Chapman est annexée en tant qu'annexe V.

Matthew Higham (BUSINESSEUROPE) a décrit les objectifs du programme intégré pour les années 2004-2006, 2006-2008 et 2009-2010. Il a rappelé aux personnes présentes les objectifs du centre de ressources des employeurs hébergé sur le site internet de BUSINESSEUROPE et

a présenté les activités de renforcement de la capacité et les résultats des initiatives entreprises par les employeurs européens. Cinzia Sechi (CES) a présenté les objectifs, les activités et les retombées du programme de renforcement de la capacité de la CES décrit sur le centre de ressources CES, en se concentrant sur le programme de formation et de parrainage, le financement de séminaires nationaux et le fonds de traduction. Elle a encouragé les partenaires sociaux nationaux à exposer leurs points de vue sur les initiatives actuelles et potentielles à venir en matière de renforcement de la capacité. Cette présentation conjointe peut être consultée dans l'annexe VI.

Terezia Borosne Bartha (MGYOSZ) a commenté le soutien financier reçu par les partenaires sociaux hongrois, et qui avait permis de traduire l'analyse commune du marché de l'emploi et l'accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail. De plus, en 2008, des fonds UE avait été utilisés pour financer un atelier de lutte contre le travail non déclaré, à Budapest. Les partenaires sociaux hongrois prévoient d'organiser un nouvel atelier avec le fonds sur les relations industrielles en temps de crise. Enfin, les représentants des employeurs hongrois, conjointement avec les employeurs estoniens, ont participé au séminaire polonais sur le thème de la flexisécurité, qui s'est tenu à Varsovie en juin 2008. Elle a expliqué que l'office de représentation des employeurs hongrois à Bruxelles avait assisté les participants dans les visites d'étude organisées à Bruxelles, et a terminé en demandant de plus amples et de plus claires informations sur le FSE.

Patrick Itschert (FSE:THC) a mis en avant le fait que le renforcement de la capacité du dialogue social au niveau sectoriel était très important. Il a cité les exemples des activités sectorielles (TCL) comme les voyages d'étude organisés conjointement avec EURATEX pour anticiper les futures conditions du marché de l'emploi et les compétences requises. Les voyages d'étude avaient aussi été organisés avec la participation des représentants des États baltes et il a décrit la coopération avec les partenaires turcs et des Balkans en vue de soutenir le renforcement de la capacité.

Après l'invitation aux commentaires de Liliane Volozinskis, les questions suivantes ont été soulevées.

Il a été question de savoir s'il était possible de parler aujourd'hui d'un dialogue social durable en prenant en considération la crise économique et les pratiques, très différentes, du dialogue social. Un participant a expliqué que le projet avait été aussi bien utile que pratique et avait permis de réaliser des progrès significatifs en Lituanie, depuis le séminaire de 2006. Enfin, il a été suggéré qu'il était nécessaire d'évaluer sérieusement l'utilisation possible des fonds, à l'avenir, pour soutenir le dialogue social. L'important était qu'il y ait un flux approprié

d'information entre les organisations européennes et les organisations sectorielles d'une part, et leurs homologues nationaux d'autre part. Le centre de ressources de la CES et l'initiative du FSE ont été perçus comme des développements très positifs.

En réponse aux questions soulevées sur le FSE, Andrew Chapman (Commission européenne) a expliqué que des changements étaient intervenus au sein du FSE, pour la période de programmation 2007-2013, afin d'aider au développement d'un dialogue social durable. En ce qui concerne le fonds de la Commission européenne, il a recommandé que les projets de faible ampleur soient davantage en adéquation avec ceux de plus grande ampleur, et a encouragé les partenaires sociaux à envoyer leurs projets et s'est engagé à ce que les bons projets soient toujours financés. Chapman a fait observer que les réglementations relatives au FSE étaient assez différentes des règles en matière de ligne budgétaire du dialogue social. Le fonds FSE était géré par les États membres qui décidaient des priorités de financement. Toutefois, la Commission savait que dans les États membres, les fonds destinés au renforcement de la capacité des partenaires sociaux n'étaient pas intégralement utilisés et a encouragé de nouveau les partenaires sociaux nationaux à préparer des projets. Il termina son intervention en informant les personnes présentes que les partenaires sociaux au niveau européen allaient organiser un événement portant spécifiquement sur l'utilisation du FSE, en décembre 2009. Ceci devrait permettre d'améliorer significativement l'accès des partenaires sociaux au financement du FSE, et son utilisation. En réponse aux commentaires relatifs à la crise économique et financière, Patrick Itschert (CES:TCL) a fait observer que la gestion de la crise était un défi, mais que la période était propice à l'introduction de changements et à l'amélioration de l'impact du dialogue.

Séance huit (contribution d'un expert) – « *Une mise en perspective de la Commission européenne* »

La mise en perspective de la Commission européenne a été proposée par Jean-Paul Tricart, directeur de l'unité du dialogue social européen. Selon lui, un bon projet était caractérisé par le fait qu'il contribuait au renforcement des relations entre le dialogue social au niveau européen et le processus de dialogue social national, et a mis en avant le fait que la CE était toujours encline à contrôler et soutenir le dialogue social. Il a considéré que les nouvelles questions apparaissaient dans le climat de crise et a fait observer que les partenaires sociaux étaient compétents pour restructurer et gérer les changements, ce qui représentait un énorme potentiel qu'il conviendrait d'exploiter.

Le Traité de Lisbonne, a-t-il expliqué, a identifié l'importance du renforcement du dialogue social et des structures et, une fois en vigueur, devrait permettre de consolider les réalisations des partenaires sociaux dans le climat de crise. Il a souligné l'importance de la mise en œuvre des décisions de l'UE et de la détermination de priorités claires en tant que facteurs cruciaux du renforcement du dialogue social aussi bien européen que national. Il s'est réjoui de l'engagement des partenaires sociaux dans l'amélioration du dialogue social et la conclusion d'accords-cadres. Il est apparu comme certain que d'autres accords suivraient.

Tricard a fait observer qu'il fallait prêter une plus grande attention à l'amélioration de l'ensemble des dimensions du dialogue social – interprofessionnel, sectoriel et entrepreneurial – et que la Commission ferait progresser cette question. En guise de conclusion de son intervention, il a salué les retombées du projet, en indiquant que la CE était prête à le soutenir plus avant, et à collaborer avec les partenaires sociaux afin d'identifier et d'exploiter les synergies entre les retombées du programme et l'élaboration de politiques.

Séance neuf (contribution d'un expert) – *Commentaires conclusifs des responsables des organisations de partenaires sociaux européens*

En invitant les responsables des organisations de partenaires sociaux européens à prendre la parole, Alan Wild leur a rappelé les thèmes-clés du rapport de synthèse et le point central des discussions intervenues pendant ces deux jours.

Philippe de Buck, directeur général de BUSINESSSEUROPE, a salué la portée et les résultats du projet et a remercié la Commission européenne de son soutien. Il a suggéré que différents enseignements puissent être appliqués à différents pays et que l'expérience gagnée puisse contribuer au développement supplémentaire du dialogue social. Il a fait observer que le programme avait débuté pendant une période de prospérité caractérisée par une création intensive d'emplois et un faible taux de chômage. Aujourd'hui, la situation était assez différente avec une augmentation du chômage et des difficultés financières rencontrées aussi bien par les entreprises que par les travailleurs. Dans ce climat, le dialogue social était un outil central de coopération.

Il a partagé l'avis du Président Barroso selon lequel l'objectif était de préserver le modèle social européen. Bien que ce modèle diffère d'un pays à l'autre, du fait de la diversité des systèmes, des traditions, des structures, des réglementations et des régimes de sécurité sociale, il a mis en avant le fait que les valeurs uniques qui le sous-tendent avaient démontré leur efficacité dans un contexte mondial concurrentiel. De Buck a indiqué qu'actuellement, les employeurs tentaient

de maintenir le nombre des emplois, mais qu'une restructuration était inévitable. Dans le même temps, les salariés devaient coopérer en acceptant certaines mesures très inconfortables pour le maintien de leurs postes : un effort à saluer.

Selon de Buck, le dialogue social était un processus ascendant. Il débute au niveau de l'entreprise, sur le fondement des relations contractuelles entre les entreprises et les salariés, puis monte jusqu'aux niveaux multipartite, national et européen. Il a souligné que les résultats du dialogue social étaient importants à chaque niveau et que la diversité des systèmes de dialogue social et des pratiques des États membres était une force. Dans le dialogue social, il était impossible de s'accorder sur tout, mais ces différences ne devaient pas empêcher le développement de programmes communs et la conclusion d'accords. De Buck considérait qu'il était nécessaire d'intensifier le dialogue social sur différents niveaux et a rapidement décrit les réalisations du dialogue social au niveau européen et son programme actuel, en soulignant l'importance de l'analyse commune du marché de l'emploi. Il a suggéré que cet exercice puisse être répété pour refléter les circonstances aujourd'hui très différentes, en vue de proposer des solutions de mise en œuvre au niveau national. De Buck a considéré que les questions importantes auxquelles il fallait s'attaquer étaient la mobilité, l'immigration, le changement climatique et la démographie, et a terminé son intervention en remerciant toutes les personnes et les organisations ayant été impliquées dans le projet.

Andrea Benassi, secrétaire général de l'UEAPME, a déclaré que le projet avait montré qu'il y avait eu un changement de comportement de la part des partenaires sociaux les uns envers les autres et que les États membres avaient développé le dialogue social de manière significative. Cela était particulièrement impressionnant du fait que la majorité des pays impliqués dans le projet ne possédait pas une longue histoire de dialogue social. Il s'est interrogé sur la façon dont le dialogue social pourrait être développé pour assister les microentreprises et pourrait les impliquer davantage, en rappelant aux personnes présentes la contribution des PME au PIB et au marché de l'emploi dans chaque pays européen. Selon lui, la question de la représentation était cruciale et sans cette condition, il aurait été impossible de préserver les fonds garantis aux partenaires sociaux. En conclusion, il a déclaré que les points de vue des microentreprises n'étaient toujours pas repris de manière satisfaisante dans le dialogue social aux niveaux sectoriel et européen, et que les PME continueraient d'essayer de trouver leur place dans le dialogue social au niveau national.

Sophie Thörne, Présidente du Comité des affaires sociales du CEEP, a mis en avant le fait qu'il était très important de définir le programme pour tous les niveaux – et qu'il était encore plus important de s'y tenir et de travailler à sa mise en œuvre. Selon elle, le dialogue social faisait partie d'un processus démocratique influençant l'élaboration des politiques dans les États

membres individuels et, à ce titre, était important dans le discours de l'UE et la coopération interinstitutionnelle. Thörne a admis que la gestion du changement était l'un des plus importants domaines du dialogue social. Elle a commenté le fait que le programme de travail actuel des partenaires sociaux européens était très ambitieux et contenait aussi bien de nouveaux engagements pour les deux prochaines années que d'importants vestiges de la dernière période à exécuter et mettre en oeuvre. Elle a fait remarquer qu'il sera nécessaire de clarifier et de partager les attentes de l'ensemble des parties.

Maria-Helena André, secrétaire générale adjointe de la CES, a présenté ses remerciements pour avoir eu la chance d'observer de près le projet et de participer à de nombreux séminaires. Elle a estimé considéré que le projet avait été un véritable succès, mais qu'il restait toutefois beaucoup de travail à accomplir à tous les niveaux. Elle a souligné l'importance des réalisations concernant le renforcement de la confiance, la rédaction d'analyses communes, les opinions, les recommandations, etc. ainsi que le renforcement de la capacité.

André a fait remarquer qu'avant la crise économique et financière, le modèle social européen était perçu par certains comme inefficace et trop coûteux. Aujourd'hui, il est apparu que le modèle avait aidé l'Europe à affronter les questions difficiles encore mieux que bon nombre de ses concurrents. Elle a suggéré que la crise avait présenté à la fois des opportunités et des menaces aux travailleurs et aux entreprises, et qu'au niveau national, les partenaires sociaux étaient capables de coopérer et de trouver des solutions communes liées à des circonstances nationales, alors que cela n'était pas possible au niveau européen. André a commenté le fait que les résultats du dialogue social au niveau européen avaient été fondés sur les normes minimales assurant l'égalité des droits et des chances à l'ensemble des travailleurs, mais que cela rendait parfois difficile la conclusion d'accords entre les partenaires sociaux nationaux sur des normes supérieures.

Sa conclusion a été que dans la période d'après-crise, le dialogue social devait prendre en considération le caractère durable du monde du travail.

Après l'intervention finale, Alan Wild a clôturé la séance et la conférence en remerciant les personnes ayant contribué à la réussite de ce projet. Plus de 100 participants étaient à la conférence, plus de 400 personnes étaient impliquées dans le projet dans les États membres, et il a félicité les partenaires sociaux européens pour leur implication et leur assiduité aux séminaires nationaux. Il a également remercié Matthew Higham de BUSINESSSEUROPE et Cinzia Secho de la CES pour la gestion du projet. Enfin, des remerciements ont été adressés aux interprètes qui ont parfaitement su répondre aux besoins des participants de la conférence.

ARITAKE-WILD

« Participation au dialogue social européen, de 2004 à 2009 »

Liste des annexes

- [Annexe I](#) Liste des personnes présentes à la conférence
- [Annexe II](#) Programme de la conférence
- [Annexe III](#) Support de présentation – Introduction à la conférence et au projet, Steven D’Haeseleer (BUSINESSEUROPE), Maria-Helena André (CES)
- [Annexe IV](#) Support de présentation – Tour d’horizon des principales retombées du projet, Alan Wild, coordinateur de projet
- [Annexe V](#) Support de présentation – Les mécanismes de soutien financier : Le Fonds social européen et le dialogue social européen, Andrew Chapman (Commission européenne)
- [Annexe VI](#) Support de présentation – Les centres de ressources des partenaires sociaux européens, Matthew Higham (BUSINESSEUROPE), Cinzia Sechi (CES)

ARITAKE-WILD

« Participation au dialogue social européen, de 2004 à 2009 »



Un projet des partenaires sociaux européens, avec le soutien financier de la Commission européenne