



Les relations industrielles en Europe 2012

Synthèse

Ni la Commission européenne ni aucune personne agissant au nom de la Commission ne sont responsables de l'usage qui pourrait être fait des informations contenues dans cette publication.

© Photo de couverture: iStockphoto

Pour les photos non protégées par les droits d'auteur de l'Union européenne, il convient de demander directement l'autorisation aux détenteurs desdits droits d'auteur pour toute utilisation ou reproduction.

***Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver des réponses
aux questions que vous vous posez sur l'Union européenne.***

***Un numéro unique gratuit (*):
00 800 6 7 8 9 10 11***

(* Certains opérateurs de téléphonie mobile ne permettent pas l'accès
aux numéros 00800 ou peuvent facturer ces appels.

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur l'internet
via le serveur Europa (<http://europa.eu>).

Une fiche catalographique ainsi qu'un résumé figurent à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2013

ISBN 978-92-79-29110-4

ISSN 1831-2896

doi:10.2767/33413

© Union européenne, 2013

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Les relations industrielles en Europe 2012

Synthèse

Commission européenne

Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion
Unité B.1

Manuscrit terminé en décembre 2012

La crise économique et financière qui frappe l'Europe depuis plusieurs années pourrait bien causer une instabilité profonde et durable des institutions de gestion des relations industrielles et des pratiques en la matière. Le rapport sur *Les relations industrielles en Europe 2010* notait que le dialogue social avait été un facteur de résilience permettant de surmonter les premiers effets de la crise. Par contre, l'édition 2012 conclut que l'impact de la crise de la dette souveraine et des politiques d'assainissement budgétaire adoptées dans de nombreux pays modifie bien plus fondamentalement les relations industrielles en Europe.

Le rapport 2010 faisait remarquer qu'au début de la récession, alors que le secteur privé était le premier à ressentir les effets du déclin économique, il était courant que les gouvernements et les partenaires sociaux collaborent pour en minimiser les incidences négatives sur l'emploi. Malgré les grandes différences entre pays et secteurs déjà perceptibles en 2010, ces solutions consistaient, sauf exception, à recourir massivement à la flexibilité interne et se focalisaient sur des dispositifs de chômage partiel et sur le soutien au système bancaire et à des secteurs précis (par exemple l'automobile), en instaurant des régimes fiscaux particuliers. Le dialogue social, à la fois bipartite et tripartite, était perçu comme un mécanisme utile, flexible et efficace qui contribuait de manière positive à promouvoir la résilience, générant un consensus social face à la crise.

Depuis, la crise s'est aggravée et s'est étendue à d'autres secteurs de l'économie, y compris au secteur public, lorsqu'elle s'est transformée en crise de la dette souveraine, faisant de l'assainissement budgétaire l'un des principaux objectifs des politiques d'ajustement macroéconomique. Le contexte est devenu très défavorable au dialogue social, qui s'est durci dans de nombreux pays et secteurs, phénomène particulièrement visible dans le secteur public. L'une des principales caractéristiques de ce secteur est que les relations de travail y sont régies par des lois différentes de celles qui régissent le secteur privé. Autre point important, le statut des fonctionnaires se caractérise par la sécurité de l'emploi et des carrières qui durent toute une vie, l'État ayant pour sa part un statut d'employeur unique. En conséquence, les droits et obligations des salariés du secteur public sont différents de ceux des autres salariés: ils comportent, entre autres, des restrictions à la négociation collective et au droit de grève. Cette réglementation distincte et le rôle particulier du secteur public expliquent en partie les différences de dimension des relations industrielles entre secteur public et privé, notamment en ce qui concerne la négociation collective, ou encore l'organisation et le rôle des partenaires sociaux. Dans ce rapport, le terme «secteur public» regroupe les administrations centrales et locales, ainsi que les secteurs de la santé et de l'éducation.

En réponse à la crise de la dette publique, l'approche adoptée par les gouvernements nationaux vis-à-vis du secteur public consiste à accélérer et intensifier considérablement les

réformes structurelles à long terme. Souvent, les méthodes qu'ils ont retenues pour mettre en œuvre leurs décisions excluaient le recours au dialogue social. On peut distinguer deux situations. La première est commune à un petit nombre de pays dans lesquels la tendance à long terme en faveur de la restructuration du secteur public, visant des gains d'efficacité, se poursuit de manière plus équilibrée, en limitant les conflits, et ne menace pas les possibilités de solutions concertées entre syndicats et patronat du secteur public. La seconde est celle des pays qui mettent en œuvre des programmes d'assainissement budgétaire, et non pas seulement celle des pays qui reçoivent une aide financière de l'Union européenne (UE) et du Fonds monétaire international. Dans les pays touchés par la crise de la dette, l'assainissement budgétaire, la stabilité financière et les réformes structurelles sont indispensables pour restaurer la confiance, rétablir la solvabilité et encourager la croissance économique à moyen terme. Ces mesures y sont nécessairement plus drastiques que celles prises par les entreprises du secteur privé au cours de la récession de 2008 à 2010.

Si les finances publiques sont saines, les gouvernements peuvent plus aisément mettre en œuvre des politiques correspondant à des éléments distinctifs du modèle social européen, telles que la promotion de la cohésion sociale et un financement substantiel des services publics de base que sont la santé et l'éducation. Ainsi, de nombreuses mesures ont été conçues pour remédier aux déséquilibres budgétaires et pour rétablir la confiance des marchés financiers envers la capacité des gouvernements nationaux à instaurer des mesures budgétaires viables et responsables. Dans certains pays, ces mesures ont notamment consisté à réformer les systèmes de négociation collective, dans le cas où ceux-ci étaient perçus comme faisant partie des problèmes à résoudre. Même si la Commission a toujours souligné l'importance du dialogue social, de l'autonomie des partenaires sociaux et du respect des pratiques et circonstances nationales, ces réformes n'ont pas toujours été accompagnées d'un dialogue social pleinement efficace.

Les réformes de ce type ont révélé le manque de flexibilité des outils classiques que sont les mécanismes de négociation collective et les autres systèmes de prévention des conflits, tels que les clauses d'indexation et d'extension. Dans ces circonstances, il reste peu de marge de manœuvre pour que le dialogue social puisse fonctionner, faisant que l'évaluation globale relativement positive des *Relations industrielles en Europe 2010* ne peut s'appliquer à la période suivante.

Dans le secteur public, l'impact de la crise sur les relations industrielles est profond, surtout pour les syndicats. Depuis un certain temps déjà, le secteur public fournit une grande partie de la base syndicale. Dans de nombreux États membres, le taux de syndicalisation est bien plus élevé dans le secteur public que dans le secteur privé, mais l'association entre les politiques d'austérité qui affaiblissent le secteur public et les

tendances démographiques actuelles devrait encore amenuiser ce taux dans le secteur des services au cours des années à venir. À cause des réformes du secteur public et de l'environnement conflictuel actuel, il ne fait aucun doute que les relations industrielles dans le secteur public ont subi des mutations fondamentales.

Si les tendances actuelles des relations industrielles en Europe sont préoccupantes, tout indique qu'un dialogue social bien structuré peut produire des résultats positifs, dont certains sont présentés dans ce rapport. Comme c'était déjà le cas en 2010, les pays où le dialogue social est installé et où les institutions de gestion des relations industrielles sont fortes sont encore aujourd'hui généralement ceux où la situation économique et sociale est plus résistante et moins sous pression. Ce rappel souligne également que les relations industrielles sont tributaires de leur passé.

Ce rapport affirme que les mécanismes et instruments du dialogue social, qui ont bien servi l'Europe pendant plusieurs décennies, restent un moyen valable pour sortir de la crise et pour établir des conditions propices à la croissance et à l'emploi. Au-delà de la diversité des systèmes nationaux de relations industrielles, le dialogue social est une composante essentielle du modèle social européen, dont le rôle vital est reconnu dans les traités européens, notamment dans la charte des droits fondamentaux. Les relations industrielles — que ce soit dans le secteur public ou dans le secteur privé — sont indispensables pour gérer les conflits et trouver des solutions concertées dans des situations difficiles. Pourtant, pour être efficaces, elles doivent se développer dans un climat de confiance et de compréhension mutuelles, propice à l'efficacité économique et à la motivation, à la productivité et au développement des travailleurs. Pour sa part, la Commission a souligné qu'il fallait moderniser les systèmes de fixation des salaires tout en respectant le rôle des partenaires sociaux et de la négociation collective. Elle s'est engagée à promouvoir et à soutenir le dialogue social dans toute l'Union européenne sans que cela porte atteinte à l'autonomie des partenaires sociaux ni à la diversité des systèmes nationaux de relations industrielles.

Le rapport sur *Les relations industrielles en Europe 2012* examine de façon générale l'état actuel des relations industrielles dans l'UE. Il repose en partie sur des avis d'experts et résume l'opinion exprimée par les parties prenantes, qui peuvent différer de la position de la Commission. Le chapitre 1 propose un aperçu des principales tendances quantitatives que suivent les indicateurs des relations industrielles à travers l'UE. Le chapitre 2 examine en détail les relations industrielles dans les «nouveaux États membres» d'Europe centrale et orientale. Le chapitre 3 dresse une typologie de la structure des relations industrielles dans le secteur public, en partant des caractéristiques qui lui sont propres et d'une analyse typologique. Le chapitre 4 analyse le processus d'ajustement du secteur public pendant la crise, en mettant

l'accent sur son intensité et sur les formes de dialogue social qui s'en trouvent les plus affectées. Le rapport fait également le point sur la façon dont les partenaires sociaux abordent la question des emplois verts (chapitre 5) et examine le rôle qu'ils jouent dans les discussions sur les réformes des systèmes de retraite et de prestations sociales des États membres (chapitre 6). Il se termine par un récapitulatif des développements et réponses du dialogue social au niveau européen (chapitre 7) et par une description des principales évolutions du droit européen du travail (chapitre 8).

Chapitre 1 — Aperçu des relations industrielles du secteur public, nationales et européennes

Ce chapitre présente un aperçu des relations industrielles dans l'UE et en fait ressortir les principales orientations et différences. Il plante le décor du reste du rapport en présentant les relations industrielles du secteur public et en les comparant avec le secteur privé à travers l'UE. On dit souvent que les relations industrielles sont très différentes dans les vingt-sept États membres de l'UE. Pourtant, celles du secteur public se caractérisent par une plus grande homogénéité entre pays, même si des différences existent, à cause de facteurs tels que les traditions nationales et la nature précise du rôle de l'État.

Dans l'UE, les relations industrielles ont généralement suivi les tendances à long terme déjà identifiées dans les précédents rapports sur les relations industrielles en Europe. La négociation collective tend à se décentraliser, cet indice étant passé de 2,15 à 1,98 depuis le rapport 2010. Le taux de couverture des négociations collectives varie largement au sein de l'UE, allant de 20% environ à 100%; il dépend en partie de la typologie du modèle de relations industrielles de chaque pays [voir *Industrial Relations in Europe 2008* («Relations industrielles en Europe 2008»), tableau 2.2]. Dans l'EU-27, la moyenne est de 66%, mais elle baisse à 44% pour les pays d'Europe centrale et orientale (PECO). Le déclin de longue date du nombre de personnes syndiquées, qui suit son cours depuis les années 80, s'est poursuivi, tout comme l'éclatement des syndicats, malgré plusieurs regroupements retentissants dont le but était de freiner cette évolution. Le taux de syndicalisation s'est plus ou moins stabilisé à 24% et reste, dans la plupart des États membres, bien plus bas dans le secteur privé que dans le secteur public. Par ailleurs, la situation des organisations patronales est restée stable dans l'ensemble, surtout dans les pays où il est quasiment obligatoire d'y adhérer, malgré un certain relâchement des règles.

Dans l'ensemble, la couverture des négociations collectives et leur degré de centralisation dans le secteur public sont plus élevés que dans le secteur privé dans presque tous les États membres de l'UE. Cette meilleure couverture des négociations collectives peut s'expliquer par des facteurs tels qu'une

meilleure reconnaissance de l'État en tant qu'employeur aux fins de la négociation collective en soi et des syndicats en tant que partenaires, en particulier. Le degré plus élevé de centralisation est dû au fait que les autorités centrales ont davantage intérêt à maintenir leur influence et leur contrôle sur le processus de formation des salaires. En outre, la densité syndicale dans le secteur public est généralement plus élevée que dans le secteur privé, ce qui peut s'expliquer par la définition collective du statut des fonctionnaires et par une plus grande reconnaissance du rôle des syndicats par le patronat du secteur public.

Ces dernières années, l'évolution des relations industrielles se caractérise de plus en plus souvent par des tendances à long terme: déclin du nombre d'adhérents des organisations de partenaires sociaux, décentralisation de la négociation collective, diminution de la coordination et de la concentration. Dans le secteur public, les relations industrielles ont subi des réformes structurelles profondes visant à une meilleure rentabilité, essentiellement sous la pression d'objectifs d'assainissement budgétaire, mais aussi en raison de l'introduction des nouvelles technologies. Ces réformes ont conduit à des coupes dans les services publics, ainsi qu'à l'externalisation de certains services publics qui ont été confiés à des organisations privées, ou encore à la privatisation d'une partie du secteur public. Elles ont ainsi participé à la transformation des relations industrielles dans le secteur public. Ces dernières décennies, on a notamment pu assister à une tendance à la différenciation entre groupes de travailleurs et à la décentralisation. Toutefois, ces évolutions ne se sont pas toutes produites selon la même ampleur et au même rythme dans tous les États membres de l'UE et dans les secteurs public et privé. La crise de ces dernières années a provoqué une accélération de certaines des réformes déjà en cours dans le secteur public, bien que sa vitesse de frappe ait eu de profondes répercussions sur l'emploi et des implications importantes pour l'avenir des relations industrielles du secteur public.

Chapitre 2 — Évolution des relations industrielles dans les nouveaux États membres d'Europe centrale et orientale

En 2004 et 2007, l'élargissement de l'UE a accru la diversité des systèmes de relations industrielles à travers l'UE. En particulier, les nouveaux États membres d'Europe centrale et orientale ont fait augmenter les écarts structurels et institutionnels des relations industrielles dans l'UE. En comparaison avec l'EU-15, les PECO se caractérisent par des syndicats plus faibles et une érosion plus rapide du taux de syndicalisation, par un déficit d'associations patronales établies, par l'absence de tradition de négociation collective bipartite avec plusieurs employeurs, par une couverture des négociations collectives systématiquement

plus basse (en partie due au développement insuffisant du système d'extension des conventions collectives) et enfin par un tripartisme officiel fort qui remplace en partie les systèmes de négociation collective sectoriels insuffisamment développés.

Toutefois, le rôle du tripartisme et des pactes sociaux, d'une part, et l'information et la consultation des salariés sur le lieu de travail, d'autre part, varient eux aussi entre PECO, reflétant les intérêts divergents des gouvernements face à la mise en place de structures de négociation stables, ainsi que le nombre de membres des organisations de partenaires sociaux. Même s'il est habituel de dire que les PECO ont des systèmes de relations industrielles similaires, ce chapitre souligne la diversité des régimes et modèles que l'on y trouve. Certains PECO (Bulgarie, Estonie, Lettonie, Lituanie et Roumanie) se distinguent par des institutions tripartites fragiles ou mal appliquées, par une fragmentation de la négociation (exception faite de la Roumanie) et par des différences du taux de syndicalisation entre pays baltes (Estonie, Lettonie et Lituanie) et pays des Balkans (Bulgarie, Roumanie). Dans les pays du groupe de Visegrád (République tchèque, Hongrie, Pologne et Slovaquie), le tripartisme est bien ancré, tout comme les institutions de négociation collective et de représentation des salariés. La République tchèque et la Slovaquie ont une plus grande tradition du dialogue social et un niveau plus élevé de coordination des négociations que la Pologne et la Hongrie. Néanmoins, si la Hongrie et la Pologne sont des exemples où la couverture des négociations est fragmentée et décentralisée, la Hongrie se caractérise tout de même par sa structure de concertation d'envergure nationale. La Slovaquie, qui est le seul PECO corporatiste, est allée plus loin en institutionnalisant la négociation concertée, la représentation des salariés, les pactes sociaux et la couverture des négociations.

Malgré une large diversité entre pays, les institutions de gestion des relations industrielles (et les acteurs) des PECO restent faibles et fragmentées. Certaines évolutions en la matière sont préoccupantes, surtout quand on sait que certaines réformes en cours compromettent le consensus nécessaire pour une participation efficace des partenaires sociaux aux adaptations au changement: dans plusieurs de ces pays, les réponses à la crise accroissent le caractère conflictuel des relations industrielles. Il faut redynamiser les systèmes de relations industrielles nationaux et soutenir leurs actions afin de promouvoir et de restaurer le consensus, et ainsi garantir la durabilité à long terme des réformes économiques et sociales en cours.

Ce chapitre étudie la capacité des partenaires sociaux des PECO à se stabiliser et à faire preuve d'innovation en ce qui concerne leurs structures de relations industrielles, pour répondre aux évolutions du marché du travail qui ont suivi l'élargissement de l'UE et la crise économique. L'un des principaux enjeux de la période postélargissement a été la migration des PECO vers l'EU-15, ce qui a conduit les syndicats de certains PECO et secteurs à

négocier une amélioration des conditions de travail afin de freiner le flux migratoire. En outre, après l'élargissement, certaines multinationales ont proposé des mesures d'incitation visant à européaniser les relations industrielles dans les PECO: en effet, elles ont mis en place des comités d'entreprise européens (CEE) qui sont désormais actifs. Les données sur la transposition des normes sociales dans les PECO par l'entremise des multinationales et des CEE sont encore éparses, mais on connaît des exemples positifs de multinationales qui ont réussi à améliorer les capacités des organisations patronales dans les PECO.

La crise économique a également suscité des réponses des partenaires sociaux à plusieurs niveaux (entreprises, sectoriel et national) dans ces pays, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Si certaines de ces réponses à la crise ont été négociées, par exemple au moyen de pactes sociaux et de la consolidation des négociations collectives, dans d'autres pays et dans d'autres cas, les relations industrielles se sont durcies et les syndicats, après avoir été exclus des négociations directes, ont choisi la voie des mouvements sociaux pour appuyer leurs revendications. Ces tendances reflètent avec un certain retard celles que l'on a pu observer dans les pays de l'EU-15 après la première étape de la crise en 2008-2010: les réponses des PECO sont arrivées un an à un an et demi plus tard. Ce chapitre évoque la façon dont les mouvements sociaux permettent de redéfinir le rôle des partenaires sociaux et des institutions de gestion des relations industrielles dans les PECO. D'une part, il documente le *potentiel* de l'action collective dans les pays où les syndicats sont structurellement faibles et où leur base diminue. D'autre part, il constate que ces actions n'ont pas toujours apporté des améliorations substantielles pour les salariés, des victoires pour les syndicats ou une consolidation des institutions de négociation et du dialogue social. À cet égard, les capacités des partenaires sociaux sont décisives: les organisations patronales et les syndicats doivent améliorer leurs capacités administratives et organisationnelles. L'ampleur des actions menées par les partenaires sociaux après l'élargissement et la crise est souvent contestée ou limitée dans le temps, tout comme les résultats concrets de ces actions. Les partenaires sociaux des PECO doivent encore renforcer leur position structurelle et développer des capacités supplémentaires pour consolider durablement le dialogue social et les systèmes de relations industrielles nationaux et tendre vers un modèle de négociation collective essentiellement bipartite.

Chapitre 3 — Transition des relations industrielles du secteur public

Dans le secteur public, les relations industrielles sont souvent plus uniformes que dans le secteur privé, mais elles diffèrent selon les pays quant à la taille et la structure de la fonction publique, le statut des fonctionnaires, les syndicats et les

organisations patronales, les systèmes de fixation des salaires, le degré de centralisation/décentralisation de la négociation collective, les conflits sociaux et le règlement des conflits. La notion même de secteur public évolue en raison des changements structurels touchant à l'organisation et à la prestation des services d'intérêt général.

L'un des points essentiels est de savoir si le contrat de travail est régi par le droit public ou par le droit du travail. Cette distinction est liée aux deux approches traditionnelles des relations du travail du secteur public: celle de l'employeur souverain et celle de l'employeur modèle. Dans le premier cas, les fonctionnaires jouissent de certaines prérogatives, telles que la sécurité de l'emploi, mais ils doivent respecter des obligations en matière de service et peuvent être soumis à des restrictions du droit de négociation collective et du droit de grève. Ceci est typique des pays où l'état de droit est de rigueur, et dans une certaine mesure dans d'autres pays, notamment d'Europe centrale et orientale. La deuxième approche est typique du cadre fondé sur la *Common Law* que l'on rencontre au Royaume-Uni, où il n'existe pas de division fondamentale entre la législation du travail du secteur privé et celle du secteur public: la négociation collective y est le principal moyen de déterminer les conditions de travail, et les employeurs du secteur public y ont généralement une attitude plus bienveillante envers les syndicats que dans le secteur privé.

Dans le secteur public, la structure des relations industrielles se distingue par des caractéristiques très particulières, mais elle présente à bien des égards des aspects comparables au secteur privé. Dans le secteur public, la négociation collective et les systèmes de fixation des salaires ont suivi deux tendances liées: la décentralisation, au sein ou hors d'un cadre coordonné centralement, et le remplacement partiel des systèmes de carrière et d'augmentation automatique des salaires à l'ancienneté par des systèmes fondés sur les performances, entraînant chez les fonctionnaires des disparités au niveau des carrières et des contrats de travail.

Dans l'EU-27, les relations du travail dans le secteur public affichent encore une grande disparité, qui trouve son origine dans les traditions institutionnelles et juridiques propres à chaque pays, malgré une certaine convergence, à la fois entre pays et entre secteurs public et privé de chaque pays.

Cinq types de pays peuvent être distingués. Pour commencer, les pays nordiques, qui présentent les caractéristiques suivantes: fort pourcentage d'emploi public, forte présence des femmes, répartition homogène entre fonctionnaires de carrière et agents contractuels, taux de syndicalisation très élevé, pratiques étendues de négociation collective comportant certaines formes de rémunération fondée sur les performances, dans le cadre d'un système de négociation à deux niveaux décentralisé doté de solides mécanismes de coordination, peu de restrictions

du droit de grève, mais présence d'un mécanisme particulier de résolution collective des conflits.

Le deuxième groupe se compose de l'Allemagne, de la France, de l'Autriche, de la Belgique et des Pays-Bas. Ce sont des États de droit qui comportent un fort pourcentage de fonctionnaires de carrière et où les droits de négociation et, dans certains cas, le droit de grève sont très limités. Dans ces cinq pays, le système de fixation des salaires est relativement centralisé; la part de l'emploi public est parfois élevée, parfois faible; le taux d'emploi des femmes est systématiquement élevé; les taux d'emploi à temps partiel et temporaire sont variables.

Le troisième groupe réunit les pays d'Europe méridionale. Ils sont marqués par le statut particulier d'un grand nombre de fonctionnaires et par une négociation collective inexistante ou limitée, même si l'Italie a récemment évolué vers le modèle nordique. Le taux de syndicalisation est élevé ou relativement élevé; en comparaison, le pourcentage de l'emploi public est relativement bas. Le taux d'emploi des femmes et d'emploi à temps partiel est généralement faible, tandis que le taux du travail temporaire est variable.

Le quatrième groupe est celui des PECO. Dans la majorité d'entre eux, l'emploi public occupe comparativement peu de place, tandis que la présence des femmes est relativement élevée. Le travail à temps partiel et temporaire est peu répandu. Les syndicats sont généralement faibles, surtout dans l'administration centrale. La pratique de la négociation collective est très limitée. Quand elle existe, elle se produit uniquement au niveau de chaque employeur. Par conséquent, la couverture des négociations collectives est très réduite. Dans certains pays, il existe des institutions de dialogue social, mais leur rôle a notablement diminué ces dernières années. Le droit de grève est lui aussi limité, surtout dans l'administration centrale. Dans l'ensemble, ce groupe se caractérise par la faiblesse des institutions de gestion des relations industrielles et des pratiques en la matière, la Slovénie étant l'exception qui confirme la règle.

Le Royaume-Uni est atypique, en raison de plusieurs particularités. Les salariés du secteur public, fonctionnaires compris, n'ont pas de statut propre. La pratique de la négociation est largement répandue. Elle intervient dans le cadre d'une structure de négociation à niveau unique, toutefois complétée par un système d'organismes de révision des salaires. Les droits d'association et de grève ne sont pas particulièrement limités, sauf en ce qui concerne quelques groupes. Dans la fonction publique, les négociations sont décentralisées, bien que des mesures visant à réduire la fragmentation et la dispersion des salaires aient été adoptées depuis la fin des années 90. La densité syndicale est relativement élevée en termes comparatifs et presque quatre fois plus élevée que dans le secteur privé.

Dans ce paysage diversifié, la crise a exercé certaines pressions communes: retour à l'unilatéralisme de la part des gouvernements et du patronat du secteur public au détriment de certaines formes de dialogue social, servant parfois à introduire ou à renforcer des pratiques de gestion des ressources humaines calquées sur celles du service privé; affaiblissement des éventuelles prérogatives des fonctionnaires; fixation descendante des salaires et perte d'influence des syndicats, en termes de taux de syndicalisation et de capacité à peser sur les politiques des gouvernements et des employeurs publics.

Chapitre 4 — Conséquences de la crise sur les relations industrielles du secteur public

Dans le secteur public, la crise économique et financière a mis à mal les relations industrielles. L'efficacité et le rendement des dépenses publiques ont été surveillés de plus près; le rôle des protagonistes, par exemple des syndicats du secteur public, a été remis en question; les employeurs officiellement autonomes, disposant de pouvoirs délégués, ont fait l'objet d'un contrôle de gestion et financier strict de la part du gouvernement central. Il est incontestable que si, dans un premier temps, la réponse à la phase initiale de la crise concernait principalement le secteur privé, les gouvernements ont fait du secteur public une de leurs principales cibles en vue d'un ajustement, ne serait-ce que pour répartir plus équitablement la charge correspondante, mais aussi pour promouvoir une réaffectation sectorielle en faveur des secteurs marchands.

Gardant l'assainissement budgétaire à l'esprit, les gouvernements ont tenté de réduire les dépenses en ayant massivement recours au gel des salaires, aux baisses de salaire, aux réductions d'emploi et aux modifications des régimes de retraite. En outre, les temps de travail ont été réformés et les modes d'organisation du travail revus pour améliorer la rentabilité. Du fait de leur nature intrinsèque, ces mesures n'ont pas toujours été mises en œuvre avec la bénédiction des syndicats. Plus généralement, le processus d'ajustement est très différent des stratégies suivies par le secteur privé décrites dans *Les relations industrielles en Europe 2010*. Même si certaines des mesures peuvent être justifiées par le besoin d'un ajustement budgétaire, dans certains cas, le climat des relations industrielles s'est détérioré.

Bien que tous les États membres aient été touchés par la crise, le processus et la rigueur de cet ajustement n'ont pas été les mêmes dans tous les pays. Contrairement aux idées reçues, il n'existe pas de frontière claire entre les pays d'Europe septentrionale et ceux de la Méditerranée. C'est dans un premier groupe de pays, dont les meilleurs exemples sont la Grèce, l'Irlande et le Portugal, que les programmes d'ajustement les

plus larges ont été mis en place, car ces pays sont confrontés à la tâche complexe consistant à poursuivre leur assainissement budgétaire tout en améliorant l'efficacité des services publics. Étant donné que la tradition de réforme structurelle des services y est limitée, l'impact de l'assainissement budgétaire a été comparativement plus grand et le dialogue social dans le secteur public plus difficile. Dans un contexte politique et économique différent, ce mode d'ajustement est illustré par des programmes d'austérité dans les pays baltes, mais aussi en Hongrie et en Roumanie. Dans ces cas, à l'exception de l'Irlande, les gouvernements n'ont pas introduit les changements convenus dans les relations industrielles du secteur public en passant par le dialogue social. Au lieu de cela, ils ont imposé à la main-d'œuvre du secteur public des modifications unilatérales de ses conditions de rémunération et de travail, souvent à plusieurs reprises.

Un deuxième groupe réunit les pays qui n'ont pas été épargnés par les pressions dues à l'assainissement budgétaire, mais où le calendrier et la forme des programmes d'ajustement ont été contrôlés plus directement par les gouvernements nationaux. Le plus souvent, les réformes structurelles visant à améliorer le rendement et l'efficacité du secteur public ont été adaptées ou poursuivies. En raison de la gravité de la crise économique et financière, les mesures d'austérité ont encore un fort impact sur la main-d'œuvre du secteur public, mais la rupture est moins grande par rapport aux réformes de gestion et d'organisation précédentes. Ces pays ont parfois eu recours à des mesures d'économie, mais sous des formes plus diffuses: ils ont procédé à des gels de salaires plutôt qu'à des baisses, et ont limité les embauches plutôt que réduit les effectifs. L'une des différences notables par rapport au premier groupe de pays est non pas la taille du secteur public mais l'héritage de la modernisation. Dans ce groupe, on trouve l'Allemagne et les États du Nord, mais également la France, les Pays-Bas et, à certains égards, le Royaume-Uni. Ces pays n'ont pas été confrontés à une crise financière ni à des turbulences du marché immédiates, mais ils ont poursuivi leurs réformes à plus long terme des relations industrielles du secteur public. Le dialogue social a souvent été tendu, mais il y a eu davantage d'efforts concertés pour consulter la main-d'œuvre du secteur public et négocier avec elle.

La réaction à l'austérité témoigne d'évolutions majeures des tendances à plus long terme. La gamme des mesures d'austérité mises en œuvre renforce les démarches en faveur d'un unilatéralisme allant du sommet vers la base dans les relations industrielles du secteur public, ce qui a des conséquences pour le patronat et les travailleurs de ce secteur. Côté patronat, la marge de manœuvre des gestionnaires publics est notablement réduite, parce qu'ils ont moins de ressources à investir mais subissent des pressions pour remplir les objectifs budgétaires. Ces contraintes favorisent les stratégies de réduction des frais de main-d'œuvre par la diminution des effectifs, les travailleurs étant pour leur part contraints d'accepter des contrats de travail

moins avantageux, ce qui amène à se demander si le secteur public reste un employeur modèle. En outre, la réglementation de la relation de travail par la négociation collective est fortement entravée à cause de la réduction des ressources disponibles, des gels de salaires et de la suppression des mécanismes habituels de négociation. Un nouvel unilatéralisme centralisé voit le jour. Il ressemble à la réglementation unilatérale traditionnelle des relations industrielles du secteur public par les autorités politiques centrales, mais la nouveauté est qu'il privilégie l'efficacité et la rentabilité plutôt que l'impartialité et l'équité.

Pour les syndicats, le secteur public n'a pas renoncé à ses tentatives d'être un employeur modèle, mais ce n'est plus une priorité aussi élevée qu'autrefois. Les syndicats du secteur public sont soumis à des pressions et leur rôle est affaibli en ce qui concerne la plupart des réformes en cours. L'absence de compréhension mutuelle engendre le risque que les réformes se bornent à promouvoir des économies, laissant ouverte la question de la qualité des services et de la capacité à les assurer.

Chapitre 5 — Pour un dialogue social plus «vert»

L'un des principaux engagements de la stratégie Europe 2020 est de réussir la transition vers la pérennité de l'environnement et du climat, surtout en ce qui concerne l'approvisionnement en énergie. Le but est d'y parvenir en mettant en œuvre un parcours déterminé par les politiques, afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre, d'augmenter les approvisionnements énergétiques provenant de sources renouvelables et de réduire la consommation d'énergie. La création de nouveaux emplois et la transformation des emplois existants en emplois «verts» ou «plus verts» nécessiteront de nouvelles compétences et une évolution des comportements. À cet égard, l'une des clés est le rôle que pourraient jouer les partenaires sociaux, de leur propre initiative ou à la demande des pouvoirs publics. La participation des partenaires sociaux à ce programme augmente petit à petit, mais le tableau européen est loin d'être homogène. En effet, on observe une grande variété de pratiques s'agissant des niveaux d'engagement et de mobilisation. L'impact potentiel du processus d'écologisation sur la qualité des emplois est mal connu, et il ne faut pas tenir pour acquis qu'il sera forcément positif. Les acteurs sociaux pensent que ce processus se répercutera avant tout sur la dimension des compétences et de la formation, tandis que les carrières et la sécurité de l'emploi, le temps de travail et le temps libre, la santé et la sécurité, et les infrastructures sociales seront moins touchés.

Dans ces domaines, le dialogue social intervient surtout dans les secteurs où les partenaires sociaux sont déjà bien représentés. Dans les industries émergentes, le dialogue social est peu répandu, voire totalement absent. Dans le secteur de

l'électricité et de la production d'énergie à partir de sources d'énergie renouvelable, le dialogue social dépend du caractère «établi» de la source d'énergie en question. Ce n'est que dans les cas où la production d'énergie à partir de sources d'énergie renouvelable existe depuis un certain temps dans un pays (par exemple la production d'énergie hydraulique) ou quand les fournisseurs d'énergie établis s'approvisionnent de plus en plus à partir d'énergies renouvelables que ce sous-secteur est bien représenté par les acteurs traditionnels au sein des compagnies historiques. S'agissant des industries émergentes (production d'énergie à partir de la biomasse, de sources éoliennes ou solaires, etc.), les entreprises sont très hétérogènes. La plupart d'entre elles sont de très petites entreprises situées dans des zones reculées, et donc hors de la portée et de la sphère d'intérêt des partenaires sociaux. Du côté du patronat, de nombreuses associations professionnelles se sont constituées dans l'intention de représenter les entreprises du secteur, mais elles n'ont pas encore acquis le statut d'organisations de partenaires sociaux à part entière qui leur donnerait un droit de négociation. Du côté des syndicats, il existe des exemples de stratégies de recrutement actif dans les secteurs émergents, mais seulement dans quelques pays, tels que l'Allemagne, le Portugal et le Royaume-Uni. Dans d'autres pays, par exemple à Malte et à Chypre, le secteur de l'énergie renouvelable n'en est qu'à ses balbutiements et on n'y enregistre aucune tentative de mettre en place une représentation.

L'engagement de l'Europe à passer à une économie à faibles émissions de carbone est très clair. Pourtant, les récentes mesures dictées par l'austérité, entraînant une baisse des subventions publiques, des aides fiscales, des tarifs de rachat et autres aides publiques, pourraient ralentir le processus d'écologisation. Les données de l'European Restructuring Monitor (outil de veille sur les restructurations d'entreprises) montrent que, comme n'importe quel autre secteur jeune, les secteurs verts doivent affronter de fortes turbulences. Cela concerne principalement les entreprises du secteur de la production d'énergie éolienne et solaire, qui subissent des pressions dues à des surcapacités et à une augmentation de la concurrence de la Chine, accentuées par le fait que certains États membres ont revu à la baisse les aides qu'ils apportaient à ces secteurs. Pourtant, l'économie verte est restée créatrice nette d'emplois pendant la crise et devrait demeurer assez forte. On recense des cas de création d'emplois à forte intensité cognitive dans les secteurs de l'efficacité énergétique et de l'énergie renouvelable.

Le renforcement et la promotion des activités des partenaires sociaux à tous les niveaux (au niveau des entreprises, régional, sectoriel, national et européen) sont indispensables si l'on souhaite réussir la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Les partenaires sociaux lancent des initiatives intéressantes à différents niveaux, afin de mettre en lumière ce qui peut être fait. Toutefois, de grands défis restent à relever. La mise en place de facilités de formation

professionnelle et de reconversion au niveau sectoriel, par exemple, semble prometteuse. L'existence de telles mesures permet également aux petites et moyennes entreprises (PME) d'y avoir accès. L'inclusion des PME est cruciale, quand on sait que les sous-secteurs émergents sont souvent fragmentés. Un autre défi consistera à intégrer les compétences nécessaires à une économie à faibles émissions de carbone dans l'ensemble des formations, cursus et apprentissages. Pour finir, les entreprises pourraient utilement chercher à mettre en place des «éco-innovations» organisationnelles réalisées en partenariat. Ces initiatives consisteraient à impliquer les représentants du personnel ou les délégués syndicaux dans des structures de gestion «vertes» chargées de la formation aux questions environnementales ou des audits d'énergie, ou à inclure des objectifs d'efficacité énergétique et les avantages salariaux correspondants dans les conventions collectives. Au niveau européen, le Fonds social européen est un outil important qui soutient la transition de la main-d'œuvre vers des emplois et des compétences plus écologiques.

Chapitre 6 — Participation des partenaires sociaux aux régimes de retraite et d'assurance chômage de l'UE

Il existe de grandes différences entre les régimes nationaux d'assurance chômage et de retraite. Cependant, ils partagent tous les mêmes problèmes liés aux avantages et inconvénients perçus de la participation des partenaires sociaux à l'élaboration des politiques. Néanmoins, la nature précise de cette participation dépend entre autres de la relation entre les partenaires sociaux et les décideurs politiques et du rôle exact qu'ils jouent. La participation des partenaires sociaux à l'élaboration des politiques sociales se situe au carrefour des relations industrielles et de la politique sociale, puisque les résultats de la politique sociale, par exemple les charges sociales, ont des répercussions directes sur la rémunération nette. Les partenaires sociaux sont ainsi plus enclins à participer aux délibérations sur la réforme de la politique et des prestations sociales. Auparavant, il existait une compensation entre modération des salaires et droits sociaux (c'est-à-dire que les salaires augmentaient moins en échange d'une amélioration des droits sociaux). Désormais, la concurrence économique internationale et la réduction des dépenses d'aide sociale ne permettent plus cet échange. Une vision équilibrée du rôle du patronat et des syndicats est nécessaire pour comprendre les difficultés permanentes qu'ils affrontent, les transferts de responsabilité entre les acteurs étatiques et non étatiques, et leurs répercussions sur l'inégalité des salaires et la sécurité sociale.

L'implication des partenaires sociaux dans les régimes d'assurance chômage et l'influence qu'ils exercent dessus suivent

certaines tendances communes et connaissent les mêmes difficultés: par exemple, les efforts d'adaptation aux évolutions économiques et à celles du marché du travail au cours de ces deux dernières décennies, et la réaction des partenaires sociaux à ces efforts. Plus récemment, la crise économique a causé de grandes difficultés pour les régimes d'assurance chômage.

La participation des partenaires sociaux aux régimes de retraite et à leur réforme est un domaine politique que les gouvernements, au vu du changement démographique, considèrent comme une très haute priorité. Le fait d'encourager les partenaires sociaux à participer à la réforme des retraites présente des avantages indéniables, en lien avec la mise en place de solutions durables à ce problème politique à long terme. Toutefois, on craint que les partenaires sociaux ne soient pas en mesure d'assurer les réformes radicales qui s'imposent dans certains cas. De fait, ces dernières années, dans de nombreux États membres de l'UE, on a pu assister à une forte contestation des projets de réforme des retraites de la part des syndicats. Dans certains cas, les gouvernements ont adopté les contre-propositions des partenaires sociaux, mais ailleurs, l'influence de ces derniers est restée négligeable. Les deuxième et troisième piliers des retraites sont un secteur de croissance évident, comblant le vide laissé par le déclin des prestations publiques, ce qui offre aux partenaires sociaux la possibilité de participer plus activement à la formulation et à la gestion de ces prestations, surtout dans le cas des pensions professionnelles.

Il reste toutefois d'autres difficultés importantes, dont la poursuite de la crise n'est pas l'un des moindres. Les gouvernements ont été poussés à mener des réformes pour réaliser des économies sur fond d'austérité, dans un contexte où la réponse aux mutations démographiques est une nécessité. Les syndicats et, parfois, les organisations patronales se sont fréquemment opposés aux projets des gouvernements. Dans certains cas, ils ont réussi à peser sur les décisions politiques, mais la rapidité des événements et le besoin d'imposer des réformes immédiates ont parfois amoindri l'influence des partenaires sociaux.

Tous ces changements sont la source de grandes difficultés pour les partenaires sociaux. Les gouvernements sont manifestement pressés de trouver des solutions aux graves problèmes posés par la crise, d'une part, et aux défis à long terme engendrés par les évolutions économiques et démographiques, d'autre part. La recherche d'un consensus avec les parties prenantes, notamment avec les partenaires sociaux, est une façon d'y parvenir. Néanmoins, les partenaires sociaux doivent élaborer des stratégies pour veiller à garder leur place à la table des négociations lorsque les gouvernements cherchent des réponses rapides à la crise. Le développement des retraites des deuxième et troisième piliers offre aux partenaires sociaux la possibilité d'être de réels protagonistes des réformes. Cependant, ils doivent définir une stratégie à plus long terme à cet égard, afin de garantir leur position d'acteurs du développement de ce type

de prestations de retraite, plutôt que de se fier simplement à la réglementation publique.

Chapitre 7 — Développements du dialogue social européen de 2010 à 2012

Au niveau européen, les structures de dialogue social restent un lieu important de délibération et de négociation entre les partenaires sociaux au niveau sectoriel et interprofessionnel à travers l'UE. Ces deux dernières années, les représentants salariaux et patronaux ont signé plus de soixante-dix textes communs, réalisé de nombreux projets et entamé une coopération dans de nouveaux secteurs économiques. Dans l'ensemble, en 2012, les partenaires sociaux ont conclu un grand nombre d'accords. Ils ont demandé que deux de ces accords, établissant des normes minimales dans le secteur du transport par voies navigables intérieures et dans le secteur de la coiffure, soient mis en œuvre par le biais de la législation européenne au titre de l'article 155.2 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. Il est prévu que les partenaires sociaux du secteur de la pêche maritime fassent de même une fois leur accord finalisé. Ces demandes, en particulier en ce qui concerne l'accord du secteur de la coiffure, ont soulevé l'attention des médias et suscité des débats politiques en 2012. Pour sa part, la Commission évalue ces deux accords de manière impartiale et n'a pas encore décidé s'il convenait de proposer leur transposition dans le droit de l'UE. Par ailleurs, un nouvel accord dans le secteur du football professionnel sera mis en œuvre de manière autonome par les partenaires sociaux, conformément aux procédures et pratiques propres au patronat, aux syndicats et aux États membres. En outre, depuis décembre 2011, les partenaires sociaux interprofessionnels menaient des négociations sur la révision de la directive sur le temps de travail, mais celles-ci se sont terminées fin 2012 sans qu'ils soient parvenus à un accord.

Les répercussions sociales de la crise économique et financière et son impact sur l'emploi sont restés prioritaires pour les partenaires sociaux interprofessionnels ainsi que pour de nombreux comités de dialogue social sectoriel. Plus précisément, les effets de la restructuration du secteur public déclenchée par la grave crise de la dette ont été abordés par plusieurs comités représentant les organisations patronales et syndicales du secteur public. Fin 2012, les partenaires sociaux du secteur de l'administration centrale ont adopté un cadre d'action pour des services de qualité, au titre duquel ils se sont engagés à mettre en œuvre les valeurs fondamentales des services d'intérêt général afin d'améliorer le développement, la visibilité et l'adaptabilité des services publics dans un contexte de crise. Toujours en 2012, les partenaires sociaux des gouvernements locaux et régionaux ont adopté un ensemble de recommandations constituant un cadre d'action pour contribuer à une Europe

sociale et durable aux niveaux local et régional, venant soutenir le secteur public en sa qualité d'employeur. L'objectif suprême est de mieux préparer les salariés et les gouvernements locaux et régionaux en leur qualité d'employeurs en vue de la modification des scénarios relatifs aux lieux de travail. Les partenaires sociaux des administrations centrales et des gouvernements locaux et régionaux ont également adopté des avis communs sur l'impact de la crise économique. Les représentants des secteurs de l'éducation, des hôpitaux et de la santé ont travaillé sur les processus de restructuration au sens large.

Les partenaires sociaux du secteur de l'énergie ont activement répondu aux politiques d'atténuation du changement climatique de la Commission européenne. La dimension sociale de la feuille de route pour l'énergie à l'horizon 2050 et une transition juste vers un secteur de l'énergie durable et plus «vert» ont été les principaux points abordés. Le secteur de l'énergie devrait connaître une transformation radicale dans les années à venir. À cet égard, les partenaires sociaux ont souligné l'importance que revêtaient le dialogue social et les consultations en ces temps difficiles.

Outre les difficultés résultant de la crise et de l'écologisation de l'économie, d'autres questions ont occupé une place importante dans le travail des comités de dialogue social. En sus des initiatives propres aux partenaires sociaux, les consultations menées par la Commission et la participation des partenaires sociaux aux analyses d'impact ont servi de déclencheur au travail des comités de dialogue social. La santé et la sécurité sont restées au cœur de l'action de nombreux comités. Ces deux dernières années, on a assisté à diverses initiatives en la matière, notamment à des projets, déclarations communes et échanges d'informations dans des secteurs allant de l'agriculture aux services publics, en passant par le bâtiment. Le thème connexe des conditions de travail a été évoqué par les partenaires sociaux des secteurs de la sécurité privée, de l'aviation civile et du transport routier. Les partenaires sociaux ont également poursuivi leur travail sur le renforcement des capacités, essentiellement parmi les nouveaux États membres. Des mesures de renforcement des capacités, prenant habituellement la forme de différents projets et séances de formation, ont été organisées entre autres dans les secteurs de la construction, de l'agriculture, de la banque et de l'assurance.

Les politiques de l'emploi, la formation professionnelle et les compétences ont été abordées par les comités de dialogue social sectoriel et interprofessionnel. Une étude conjointe sur la «flexicurité», réalisée par les partenaires sociaux interprofessionnels, a prouvé qu'à condition d'être correctement mise en œuvre, elle pouvait constituer une solution avantageuse pour tous, syndicats et employeurs confondus. Malgré tout, cette étude précisait que la flexicurité était assortie de nombreuses

difficultés et rapportait des résultats préoccupants de la part de plusieurs États membres.

L'égalité entre les sexes reste un sujet important pour les partenaires sociaux. Il est nécessaire de renforcer les engagements et les actions visant à faire avancer l'égalité entre hommes et femmes par le biais du dialogue social et du tripartisme. Des projets sur l'emploi des femmes dans le secteur des transports en commun urbains et dans le secteur du transport ferroviaire ont été réalisés afin de réunir des données, de mettre en lumière les bonnes pratiques et de formuler des recommandations. Dans le secteur de l'audiovisuel, un cadre d'action a été adopté pour résoudre les problèmes d'égalité des salaires ou de conciliation entre vie professionnelle et vie privée. L'égalité de salaire entre hommes et femmes était également au centre d'une déclaration commune des partenaires sociaux dans le secteur de l'administration centrale. Cependant, il faut élargir les secteurs couverts et encourager les partenaires sociaux européens à maintenir l'égalité entre les sexes à un rang élevé en tant que priorité horizontale et à mettre en œuvre des actions précises non seulement dans le domaine des écarts salariaux entre hommes et femmes, mais également dans les autres domaines prioritaires déjà inclus dans le cadre d'action. En particulier, des démarches visant à réduire la ségrégation entre les hommes et les femmes, à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans les secteurs essentiellement masculins et à lutter contre les écarts salariaux fondés sur le sexe dans les secteurs essentiellement féminins sont indispensables.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de différents secteurs ont décidé d'aborder de concert certains problèmes d'importance suprasectorielle. Résultat de ces initiatives, des lignes directrices communes ont été signées par les partenaires sociaux européens dans les secteurs des hôpitaux, des gouvernements locaux et régionaux, de l'éducation, du commerce et des services de sécurité privée afin de lutter contre la violence et le harcèlement émanant de tiers sur le lieu de travail. De la même manière, les partenaires sociaux des secteurs du nettoyage, de la restauration et du textile se sont associés à l'initiative du comité de dialogue social du secteur de la sécurité privée pour adopter un avis commun sur les obligations sociales des soumissionnaires.

Le nombre de comités de dialogue social a continué d'augmenter. Le quarante et unième comité de dialogue social sectoriel a été établi en 2012, dans le secteur agroalimentaire. Ainsi, il existe désormais des comités de dialogue social sectoriel européens dans quasiment tous les secteurs d'activité. Les partenaires sociaux des secteurs du graphisme, des ports, des sports et des loisirs actifs œuvrent également à la mise en place de comités de dialogue social dans un avenir proche.

Chapitre 8 — Étude de la législation européenne du travail sur la période 2010-2012

Dans le cadre de la stratégie générale Europe 2020, et plus précisément de la «stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois», les initiatives législatives de l'UE lancées au cours de la période 2010-2012 visaient à améliorer le fonctionnement du marché du travail et la qualité des emplois dans le contexte d'un taux de chômage record, d'une détérioration des conditions de travail pendant la crise, mais aussi des résultats mitigés en matière de qualité de l'emploi observés en Europe au cours de la dernière décennie. Dans ces circonstances, la Commission s'est d'abord concentrée sur un examen de la législation de l'UE et sur la promotion d'instruments de «droit mou» s'inscrivant dans un cadre juridique européen «plus intelligent» en matière d'emploi, puis, dans un second temps, sur un examen de la stratégie européenne en matière de santé et de sécurité au travail. Au niveau européen, les partenaires sociaux ont été très actifs et ont réussi à conclure plusieurs accords européens (voir le chapitre 7). Ce chapitre se penche également sur l'interprétation des dispositions des directives européennes, citant en exemple plusieurs décisions prononcées par la Cour de justice de l'Union européenne dans le domaine de la mise en œuvre de la législation du travail, ainsi que dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

Parmi les développements intersectoriels majeurs du droit du travail de l'UE, citons la proposition législative de la Commission visant à améliorer l'application de la directive sur le détachement des travailleurs et la révision en cours de la directive sur le temps de travail. En ce qui concerne cette dernière directive, les principaux partenaires sociaux intersectoriels au niveau de l'UE ont mené des négociations sur sa révision sans être parvenus à un accord lorsqu'elles se sont terminées, fin 2012. Les accords sectoriels conclus entre partenaires sociaux sectoriels, dans les secteurs du transport par voies navigables intérieures et de la coiffure, sont en cours d'évaluation par les services de la Commission en vue de leur éventuelle soumission au Conseil pour adoption (voir le chapitre 7). La directive 2009/13/CE, qui met en œuvre l'accord des partenaires sociaux concernant la

convention du travail maritime (Organisation internationale du travail, 2006), entrera en vigueur le 20 août 2013, c'est-à-dire simultanément à la convention. À la suite de la deuxième phase de consultation des partenaires sociaux concernant la révision de l'exclusion des travailleurs maritimes du champ d'application personnel de plusieurs directives européennes en matière de travail, la Commission finalise son analyse d'impact et étudie une proposition concernant les initiatives de suivi dans ce domaine. La directive relative au travail intérimaire et la refonte de la directive sur les comités d'entreprise européens ont toutes deux été transposées dans les États membres.

Conformément aux principes de réglementation «intelligente», la Commission s'est intéressée au fonctionnement et aux effets de plusieurs directives afin d'évaluer si elles étaient adaptées à leur objectif ou, dans le cas contraire, si elles avaient besoin d'être clarifiées ou mises à jour. En matière de travail, une première évaluation est en cours dans le domaine de l'information et de la consultation des travailleurs. Six études portant sur la transposition des directives ont été réalisées ces deux dernières années.

Le document de travail des services de la Commission de 2011 sur la révision à mi-parcours de la stratégie de l'UE dans le domaine de la santé et de la sécurité rapportait que, dans l'UE, plus de 5 500 travailleurs décédaient chaque année à cause d'un accident de travail, prouvant que les actions en la matière restent de la plus grande importance. L'actuelle stratégie européenne 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail est en cours d'évaluation. Les conclusions à cet égard influenceront la détermination des priorités stratégiques pour la période 2013-2020. C'est la première fois qu'une évaluation ex post couvre un pan entier de la politique sociale.

Enfin, la Commission poursuit ses travaux d'adaptation de la législation en vigueur compte tenu de risques spécifiques ou émergents (par exemple les champs électromagnétiques, la fumée de tabac sur le lieu de travail, les troubles musculo-squelettiques) et a participé à l'élaboration d'instruments politiques non contraignants, tels que des lignes directrices sur l'exposition à l'amiante ou des pratiques de référence pour l'agriculture.

Commission européenne

Les relations industrielles en Europe 2012 — Synthèse

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne

2013 — 13 p. — 21 × 29,7 cm

ISBN 978-92-79-29110-4

ISSN 1831-2896

doi:10.2767/33413

Cette synthèse du rapport sur *Les relations industrielles en Europe 2012* examine l'évolution des relations industrielles depuis notre dernier rapport de 2010. La crise financière s'est transformée en crise de la dette souveraine et les réformes publiques ont eu des répercussions profondes sur les relations entre le patronat, les syndicats et les pouvoirs publics. Si les premiers effets de la crise ont pu être surmontés notamment grâce au facteur de résilience qu'est le dialogue social, la durée et les ramifications de cette crise ont depuis modifié le contexte, qui est désormais défavorable au dialogue. Néanmoins, cette synthèse insiste sur l'importance de poursuivre un dialogue bien structuré et souligne l'engagement de la Commission à le faire avancer.

La synthèse est disponible en format électronique dans toutes les langues officielles de l'UE tandis que le rapport complet est publié en anglais.

COMMENT VOUS PROCURER LES PUBLICATIONS DE L'UNION EUROPÉENNE?

Publications gratuites:

- sur le site EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- auprès des représentations ou des délégations de l'Union européenne.
Vous pouvez obtenir leurs coordonnées en consultant le site <http://ec.europa.eu>
ou par télécopieur au numéro +352 2929-42758.

Publications payantes:

- sur le site EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

Abonnements facturés (par exemple séries annuelles du *Journal officiel de l'Union européenne*, recueils de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne):

- auprès des bureaux de vente de l'Office des publications de l'Union européenne
(http://publications.europa.eu/others/agents/index_fr.htm).

Les **publications** de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion vous intéressent?

Vous pouvez les télécharger ou vous abonner gratuitement: <http://ec.europa.eu/social/publications>

Vous pouvez également vous abonner gratuitement au bulletin d'information électronique *L'Europe sociale* de la Commission européenne: <http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

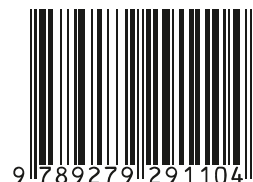
<http://ec.europa.eu/social/>

www.facebook.com/socialeurope



Office des publications

ISBN 978-92-79-29110-4



9 789279 291104

doi:10.2767/33413