



« Responsabilité des acteurs sociaux pour un dialogue social constructif dans les secteurs du transport et de la logistique – Echange d'expériences »

31 mars – 1 avril 2011, Sofia (Bulgarie)

Soutenu et co-financé par
la Commission européenne
Ligne budgétaire 04.03.03.02



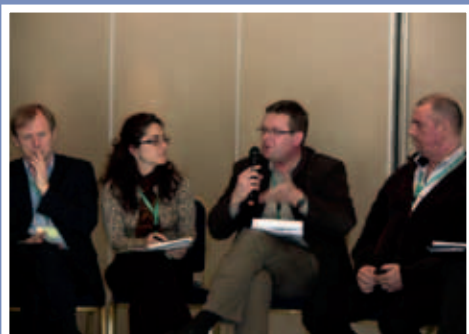


Table des matières

1. Introduction : pourquoi cette brochure	2
2. Présentation du séminaire	3
Phase préparatoire	3
Événement principal	4
3. Objectifs de l'action	5
4. Discours inaugural de M. Roberto Parrillo, Responsable général du groupe Transport Routier et Logistique de la CSC Transcom, Belgique, (extraits) ..	6
5. Les observations de la délégation bulgare : le niveau des entreprises	10
Belgique	10
Bulgarie	11
Espagne	12
France	13
6. Conclusion intermédiaire : le dialogue social dans les entreprises	14
7. Le dialogue social sectoriel, par pays, vu par les responsables syndicaux: le niveau national	16
Belgique	16
Bulgarie	18
Espagne	23
France	25
8. Conclusion intermédiaire : le dialogue social sur le plan national	28
9. « Le dialogue social européen » par Mme Cristina Tilling (ETF) et M. Georges Causse (IRU)	30
10. « Structure, objectif et rôle du dialogue social au niveau européen » par Mme Ellen Durst, représentante de la Commission européenne	35
11. « La formation comme générateur de normes et d'harmonisation sociale » par Jean-André Lasserre, directeur de recherche à l'AFT-IFTIM41	42
12. Conclusions générales	46
13. Annexe : questionnaire utilisé par la délégation bulgare	47

1. Introduction : Pourquoi cette brochure ?

Il s'agit d'une publication en anglais, bulgare, français et espagnol qui sera également téléchargeable sur la page du site de l'organisateur reprenant les motivations, conclusions et recommandations du séminaire.

Pour cette publication, l'organisation promotrice, la CSC Transcom, a aussi pour rôle de l'annoncer à un maximum d'organisations européennes du secteur. Ceci afin d'éviter que les conclusions du projet ne restent connus des seules organisations participatives.

Cette brochure, voulue suffisamment précise, mais aussi suffisamment vulgarisée, pourra clairement être utilisée par diverses organisations de travailleurs et d'employeurs, même sans avoir participé au projet initial. Elle inclura donc un volet pratique concernant les utilisations possibles des résultats du projet.

Au-delà de l'effet sur la concertation sociale dans le secteur du transport et de la logistique, il nous semblait aussi que le projet allait, indirectement, rencontrer la question de l'échange de bonnes pratiques entre partenaires syndicaux et employeurs, ainsi que celle du respect des droits sociaux dans le cadre d'une mobilité accrue des travailleurs. Comme le dit la communication de la Commission, « *La libre circulation des personnes, qui contribue à accroître la croissance économique et la compétitivité, est une source d'opportunités pour les citoyens* »¹. Les garanties qu'un échange transnational accru sur des pratiques du dialogue social, qui améliore et harmonise le respect des droits sociaux, nous semblent constituer un facteur puissant de motivation pour la circulation des travailleurs au travers de l'UE vers les entreprises qui ont besoin de leurs compétences.

De même, il semble que nous pouvons affirmer que ces échanges pourraient être un moyen adapté et efficace de lutter contre le dumping social et les pratiques de concurrence déloyale entre états membres de l'UE.

Enfin, nous croyons que ce projet peut aussi être une occasion importante afin de développer de nouvelles relations inter-syndicales au travers de l'UE et, plus précisément entre organisations ouest-européennes et est-européennes. Ces nouvelles relations pourront être très utiles dans une vision d'harmonisation des pratiques de négociations et de dialogue social.

¹ COM (2008) 412 final « Un agenda social renouvelé, opportunités, accès et solidarité dans l'Europe du XXIème siècle »

2. Présentation du séminaire :

Les 31 mars et 01 avril 2011, la CSC Transcom organisait un séminaire, soutenu et co-financé par la commission ayant pour thème « *Responsabilité des acteurs sociaux pour un dialogue social constructif dans les secteurs du transport et de la logistique – Echange d'expériences* ». Ce séminaire a réuni des travailleurs, des responsables syndicaux, des experts et des représentants du patronat de 4 pays membres de l'UE (Belgique, Bulgarie, France, Espagne).

Phase préparatoire

Une délégation composée de représentants de deux organisations syndicales bulgares représentatives des travailleurs du secteur a été reçue dans les trois autres pays par les différentes organisations afin d'y rencontrer des acteurs syndicaux et patronaux de terrain.

Non seulement, cette délégation a pu découvrir des lieux de concertation sociales des régions ou pays visités, mais des visites d'entreprises ont été organisées. Durant celles-ci des informations ont été échangées, avec des acteurs syndicaux et des employeurs, sur les pratiques de dialogue social dans les entreprises elles-mêmes, sur un niveau national et/ou régional et sur le niveau européen. La délégation bulgare étant aidée en cela par une compatriote, experte en relation internationales et par un questionnaire (voir annexe).

La CSC Transcom, initiatrice du projet, avec l'aide des organisations françaises et espagnoles, s'est chargée du choix de ces rencontres et de leur organisation pratique.

Cette démarche qui pourra apparaître originale est sous-tendue par des observations faites lors de plusieurs séminaires précédents². En effet, il nous est apparu que malgré des contacts réguliers entre les dirigeants des organisations syndicales de l'Europe de L'Ouest et des alors 'nouveaux pays entrants' (dont la Bulgarie), un manque de connaissance des situations sociales restait criant, surtout pour des militants de terrain. Ainsi, les modes de concertation au sein des entreprises, mais aussi dans des cadres plus larges tels que région ou état, semblent peu connus ou font l'objet d'incompréhension réciproque : Qui est impliqué dans la concertation ? A quels niveaux se déroule-t-elle ? Quel est le rôle des Autorités publiques ? ... Or, l'objectif du projet est clairement de proposer des pistes d'amélioration et

² « Intégration des travailleurs du transport routier et de la logistique dans l'espace économique et social européen de demain » Bruxelles 9, 10 et 11 décembre 2004, Ligne budgétaire 04.03.03.03, et « Vers un dialogue social amélioré et modernisé dans le secteur de la logistique » Branville (France) 17, 18 et 19 septembre 2007, Ligne budgétaire 04.03.03.02.

d'harmonisation européenne des modes de concertation sociale et, in fine, du dialogue social européen. Dès lors, les rencontres que la délégation bulgare aura pu faire durant ses visites, les observations qu'elle aura pu en tirer et, lors de l'événement principal, les mises en commun des diverses réalités, constituent la clé de voûte pour la réussite du projet.

De même, toujours en phase préparatoire, la CSC Transcom a sélectionné divers experts externes aux organisations syndicales (représentants du patronat, représentants de la Commission européenne, représentants de l'ETF³, ...).

Événement principal

Réunis lors d'un séminaire de 2 jours, les acteurs syndicaux, les experts et les invités patronaux ont partagé, avec la délégation bulgare, les observations réalisées par celle-ci lors de la phase préparatoire et ont été amenés à en débattre.

Il faut encore souligner que cet événement principal s'est déroulé à Sofia en Bulgarie. Cette localisation a permis aux délégations belges, françaises et espagnoles de rencontrer de nombreux représentants des travailleurs bulgares et de pouvoir ainsi découvrir la réalité du dialogue social et des structures de concertation dans ce pays, encore fortement marquées par la période communiste et l'interventionnisme marqué de l'Etat. En effet, il a semblé aux organisateurs qu'en tant qu'ancien pays du bloc de l'Est, la Bulgarie représente encore en ce moment une zone de méconnaissance et de méfiance pour les travailleurs et les employeurs de l'Europe de l'Ouest. Ceci, alors même que de nombreuses entreprises bulgares de transport et de logistique sont actives dans toute l'UE et que les travailleurs bulgares cotoient journalièrement leurs homologues d'autres pays de l'UE.

La présence, à Sofia, de délégations de représentants des travailleurs et d'employeurs issus de ces pays, et les contacts qui se sont noués au travers des débats, ont sans doute permis à tous de mesurer la distance (... ou la proximité ?) et le chemin qui reste à parcourir vers une amélioration des relations sociales et vers une intégration européenne réussie.

Avec l'aide de toutes les données recueillies, et avec un éclairage, voulu objectivant donné par les experts, les participants ont également tenté de souligner les traits saillants communs aux diverses situations. Ils ont réfléchi ensuite aux diverses stratégies à mettre en place à leur niveau afin d'atteindre cet objectif d'harmonisation du dialogue social dans le secteur du transport et de la logistique.

3 European Transport workers' Federation

3. Objectifs de l'action

L'idée principale était de se faire rencontrer divers acteurs sociaux du secteur d'activité concerné. Lors de ces rencontres (en phase préparatoire et durant l'événement principal), ces personnes ont été invitées à échanger leurs expériences du dialogue et de la concertation sociale. Il leur a été demandé de prendre en compte trois niveaux d'observation : le niveau de l'entreprise, le niveau national (ou un autre niveau dans lequel s'élabore du droit social⁴) et enfin le niveau européen.

Ces discussions auraient un but de découverte de ce qui se fait dans les divers pays, mais, au-delà aussi, un objectif critique visant à dégager ce qui sembleraient être « les meilleures pratiques » en terme de dialogue social dans les entreprises et dans le secteur d'activité.

En effet, dans sa communication de 2008⁵, la Commission européenne affirme le caractère de pierre angulaire du modèle social européen et souligne son importance dans l'élaboration des politiques communautaires. Nous souscrivons pleinement à cette position et nous tenterons lors de ce projet de découvrir et de relater toutes les capacités des acteurs sociaux, tant syndicaux que patronaux, de nouer un dialogue social au travers de processus de concertation autonomes. Pour ceux-ci, le projet répertoriera et explorera ces bonnes pratiques, que nous évoquions plus haut, afin de proposer des pistes pour un processus d'harmonisation au niveau de l'UE.

Le projet s'inscrit donc dans cette invitation de la Commission pour les partenaires sociaux pour « *exploiter pleinement les possibilités qu'offre le dialogue social européen. Forts de leurs connaissances et de leur expérience, ils sont les mieux placés pour déceler la transformation des réalités sociales et ont un rôle spécifique à jouer, en recherchant les réponses à apporter à ces changements. L'UE continuera à faciliter le dialogue social, y compris à l'échelon sectoriel et dans les entreprises, ainsi que l'application des accords-cadres européens par les partenaires sociaux nationaux* ». ⁶

Plus avant dans la communication citée, la Commission attire notre attention sur l'encouragement et l'aide qu'elle apporte aux partenaires sociaux pour qu'ils intensifient « *...leurs efforts visant à anticiper et gérer les mutations structurelles.* » notamment au travers du fonctionnement des Comités d'Entreprises Européens (CEE). La communication faisait en cela référence à une

4 Si les conventions collectives de travail sont à un niveau national pour la Belgique (par ex.), elles sont à un niveau provincial pour l'Espagne (par ex.).

5 COM (2008) 412 final op. cité

6 Communication de la Commission op. cité

future directive⁷ révisant la précédente et organisant ces CEE. Le projet, présenté ici aura une attention particulière sur ce sujet et veillera à inviter, si cela s'avère possible, des représentants des travailleurs et des représentants des patrons impliqués dans ces CEE. De plus, le rapport final (et la brochure en découlant) tentera d'énoncer des propositions sur la mise en place d'un dialogue sectoriel européen qui pourrait devenir, en quelque sorte, le point d'appui majeur de ces CEE.

Le rapport final aurait donc pour objectif de relater :

- L'exposé des diverses observations réalisées par la délégation bulgare, ainsi que les observations réalisées par les trois autres délégations.
- L'exposé des vécus, dans chaque pays ou région, afin d'appréhender au-delà des questions culturelles et des héritages d'anciens régimes, les similitudes ou des différences des règles de la relation sociale dans le secteur concerné. Et, partant, de se poser la question des possibilités de leur harmonisation.
- Les conditions et les facteurs de réussite des relations sociales selon les différents contextes dans le but d'entamer ce processus d'harmonisation transnationale.
- Des recommandations quant aux relations sociales pour les entreprises intra-communautaires.
- Les conclusions et recommandations sur les facteurs législatifs communautaires et intra-communautaires qui pourraient développer un modèle de concertation.

Le projet serait donc d'arriver à proposer et à défendre l'idée d'une conciliation sociale européenne qui soit davantage harmonisée.

La réalisation d'un tel objectif serait spectaculaire et améliorerait la perception de l'UE au sein du monde du travail et du monde patronal.

4. Discours inaugural de M. Roberto Parrillo, responsable général du groupe Transport Routier et Logistique de la CSC Transcom (Belgique) (extraits)

Dans une économie globale, la finalité de l'entreprise est d'assurer le progrès économique et technique dans la perspective d'un véritable progrès humain, qui doit certainement passer par un dialogue social constructif. L'entreprise doit également œuvrer au développement durable avec ses 3 grandes orientations : l'économique, le social et l'environnemental.

⁷ Parue depuis : 2009/38/CE

.....

Il faut, par conséquent, oser le dialogue social à tous les niveaux (entreprise, sectoriel, interprofessionnel, national et européen).

.....

Un système performant de relations sociales est une source d'efficacité économique et sociale, de progrès durable pour les entreprises, pour les salariés et pour la société en son ensemble. Le dialogue social nécessite, non seulement une écoute mutuelle mais aussi une capacité à anticiper l'avenir, un courage d'assumer les différences, et une volonté d'affronter de manière lucide les évolutions de la société.

.....

Il est primordial d'apprendre à connaître l'autre et à travailler à dégager des positions communes, c'est là le sens du compromis.

.....

Je peux affirmer que (*pour ce séminaire*), c'est déjà une réussite de mettre autour de la table, dans un esprit constructif, des employeurs de pays différents, des experts, des délégués des organisations syndicales représentatives des quatre pays participants ainsi que les plus hauts représentants des organisations européennes ETF et IRU représentant les travailleurs et les entreprises des secteurs du transport routier et de la logistique. Sans oublier, bien évidemment, la Commission européenne.

.....

..... deux entreprises par pays ont été choisies dans le transport routier et la logistique. C'est à partir de l'expérience de terrain que nous voulons ensuite arriver au niveau européen. Bien souvent nous avons constaté que le dialogue social est segmenté et que les différents acteurs qui interagissent dans les différents endroits se concertent très peu et c'est ce manque de compréhension et de communication qui est une des causes de ce manque d'intérêts pour un meilleur dialogue social.

Le transport routier au niveau européen

Il aura fallu attendre plus de 20 ans pour que les règlements 3820/85 et 3821/85 (temps de conduite et de repos des chauffeurs professionnels), seules règles sociales applicables au niveau européen soient modifiés.

.....

Pour la Commission européenne, la limitation de la durée du travail des conducteurs routiers et son harmonisation au niveau européen, poursuivaient 3

objectifs principaux :

- « offrir aux travailleurs des transports un niveau de protection sociale semblable à celui dont bénéficient actuellement les travailleurs d'autres secteurs ;
- limiter le risque d'accidents : des horaires de travail prolongés et irréguliers provoquent fatigue et stress, 2 facteurs accidentogènes par excellence ;
- contribuer à éliminer la concurrence déloyale en établissant un régime commun du temps de travail à travers l'Europe ».

Les négociations concernant la directive « temps de travail » ont commencé entre partenaires sociaux au sein du Comité du dialogue social route en 1998.

.....

Le Parlement européen a joué un rôle essentiel dans ce processus de codécision. Finalement, un compromis a été trouvé le 23 mars 2001 donnant ainsi naissance à la future directive 2002/15/CE.

L'histoire de cette négociation illustre le rôle que peuvent jouer les différents acteurs européens dans le cadre de la négociation d'un texte, de l'importance de cette directive et peut se résumer comme suit :

- les partenaires sociaux sont fortement encouragés à négocier par la Commission mais n'y parviennent pas ;
- la Commission prend le relais pour parvenir à un accord et combler un vide juridique ;
- le Conseil des Ministres ne retient pas, dans un premier temps, la proposition de la Commission ;
- le Parlement européen amende le texte et l'adopte ;
- le Conseil, moyennant un aménagement à la marge, fini par l'adopter.

.....

Bilan des activités du Dialogue Social européen

Même si le dialogue social paraît difficile dans les secteurs du transport routier, on doit néanmoins reconnaître objectivement des progrès ces dernières années. Quelques exemples :

- 1) Septembre 2003, une déclaration commune, concernant le DSS dans le secteur des transports par route et l'élargissement européen qui mettait l'accent, entre autres, sur la concurrence équitable, l'amélioration des conditions de vie et de travail des employés du secteur ainsi que la promotion de la participation des partenaires sociaux à la préparation et aux décisions relatives aux règles européennes.
- 2) Septembre 2003, déclaration commune du Comité de dialogue social

- concernant le plan d'action européen pour la sécurité routière.
- 3) Mars 2006, recommandation définissant des critères communs pour les aires de repos en Europe.
 - 4) Mars 2006, recommandations communes sur l'emploi et la formation dans le secteur de la logistique.

Plus récemment la déclaration commune de l'IRU et de l'ETF sur l'emploi illégal. Document très important dont on ne mesure pas encore toute sa portée. En effet que les partenaires sociaux européens arrivent non seulement à condamner toute forme de concurrence déloyale entre les différents modes de transport mais appellent aussi à l'amélioration des conditions de travail, à des actions précises et à encourager leurs membres à s'engager dans un dialogue de même nature mérite certainement une note positive. Le moment est venu d'implémenter cette déclaration dans tous les pays européens.

.....

Bien évidemment, pour moi cela ne fait aucun doute que le dialogue social doit avoir comme but d'améliorer les conditions de travail des salariés, la compétitivité de l'entreprise et l'environnement au sens large du terme. Il ne peut y avoir de gagnant ni de perdant.

.....

Je suis persuadé que ce séminaire, de par la participation active et les excellents apports et interventions des délégués d'entreprises, des responsables patronaux locaux et européens, des responsables syndicaux régionaux et européens, des experts extérieurs ayant une connaissance du dialogue social et des secteurs concernés et de la Commission européenne contribuera à faire évoluer et faciliter le dialogue social sectoriel au niveau de l'entreprise, du secteur et au niveau européen.

Selon l'article 139 du Traité européen, les accords négociés entre les partenaires sociaux européens peuvent être transformés en directive !

Je fais le vœu qu'un jour le niveau élevé du dialogue social sectoriel dans les différents pays soit si dynamique qu'il pousse les partenaires sociaux au niveau européen à négocier des accords qui seront ensuite transformés en Directives !

De la même manière que les Commissions paritaires nationales au niveau du transport et de la logistique ont, entre autres comme mission, de prévenir ou régler les conflits sociaux, il serait judicieux de réfléchir au rôle que pourrait avoir le dialogue social sectoriel au niveau européen dans la résolution de certains conflits dépassant les frontières des États membres.

Osons le dialogue social, à tous les niveaux, sans laisser à d'autres le soin de décider à notre place !!!

5. Les observations de la délégation bulgare : le niveau des entreprises

Belgique

Gefco

Historique de dialogue social dans l'entreprise

Il y a 10 ans, presque pas de dialogue social et recours courant à l'arrêt de travail et aux grèves.

Actuellement : bon dialogue social, bonne entente avec la direction, de nombreux accords ont pu être conclus.

Ressenti par rapport au climat social actuel

Globalement positif :

Entreprise très sensible aux problèmes de santé et de sécurité, peu de turn-over, travailleurs expérimentés pour la plupart en poste depuis plus de 20 ans.

La direction offre la sécurité à ses employés-ouvriers, lesquels entrent dans l'entreprise avec l'idée de pouvoir y rester jusqu'à leur retraite.

Lieux formels de dialogue social dans l'entreprise

CPPT⁸ et Conseil d'entreprise⁹ + Comité d'entreprise européen au sein de PSA¹⁰

Lieux informels de dialogue social et initiatives sociales de l'entreprise

La direction de l'entreprise consulte son personnel : Les travailleurs sont au cœur de l'activité de l'entreprise et peuvent émettre des idées et recevoir un bonus si elle est mise en œuvre. Le processus d'engagement des travailleurs dans les activités et le développement de l'entreprise est stimulé.

Réalisation d'une brochure d'accueil : règles de sûreté et de sécurité, infos sur les exigences de l'entreprise

Activité « Père Noël » pour les enfants des travailleurs.

Jost - Supertransport

Historique de dialogue social dans l'entreprise

.....

Ressenti par rapport au climat social actuel

Globalement positif : Entreprise engagée envers ses travailleurs, son élément clé est d'offrir des conditions de travail sûres et saines. Trois organisations syndicales sont présentes. Les relations sont bonnes et, direction et syndicats, travaillent dans un esprit de coopération.

⁸ Dans le droit social belge : Comité de prévention et de protection au travail

⁹ Dans le droit social belge : Conseil d'entreprise

¹⁰ Constructeur Peugeot - Citroën

Mais, à cause de la crise : de moins en moins de moyens pour des CCT¹¹ et un dialogue social fructueux. La société Jost Group a établi des filiales en Europe Centrale et de l'Est pour réduire ses dépenses et restée compétitive, ce qui complique le dialogue.

Lieux formels de dialogue social dans l'entreprise

CPPT et Conseil d'entreprise

Lieux informels de dialogue social et initiatives sociales de l'entreprise organise des formations au sujet de la législation européenne sur les temps de conduite, sur la prévention et la sensibilisation des travailleurs sur les règles strictes de sûreté et de sécurité.

Bulgarie

Despred

Historique de dialogue social dans l'entreprise :

Dès 1947 : entreprise d'état et tous les travailleurs étaient affiliés à un syndicat unique.

En 1989 : Despred Ltd et 2 syndicats en place : FTTUB-CITUB et FTW Podkrepa. Ces syndicats ont travaillé pour conclure une convention collective de travail avec l'employeur.

En 2000 : entreprise privée à responsabilité limitée.

Ressenti par rapport au climat social actuel :

Les principes directeurs de l'entreprise sont : confiance, honnêteté, équité et loyauté.

Les employés sont hautement qualifiés, en sécurité sur leur lieu de travail et en évolution.

Lieux formels de dialogue social dans l'entreprise :

Assemblée générale des employés et des ouvriers dans laquelle les travailleurs peut confier sa représentation aux syndicats. Des CCT sont conclues pour un an à deux ans au niveau de l'entreprise. Elles portent sur les questions de travail et de relations de sécurité sociale non couvertes par des dispositions obligatoires de la loi et ne peuvent pas contenir des clauses moins favorables. Elles ne s'appliquent qu'aux travailleurs membres d'un syndicat

Lieux informels de dialogue social et initiatives sociales de l'entreprise :

.....

Hoyer

Historique de dialogue social dans l'entreprise :

Bien que cette filiale d'une entreprise allemande soit présente en Bulgarie depuis 1999, le syndicat n'est présent que depuis 2009. Il peut compter sur son président et travaille aussi avec deux secrétaires.

11 Conventions Collectives de travail

Début 2009 : des négociations ont été entamées, pour conclure une CCT. Après beaucoup de difficultés, une CCT a été signée en janvier 2010.

Ressenti par rapport au climat social actuel :

Dialogue avec l'employeur assez difficile :

Il accepte mal l'existence de syndicats dans les entreprises privées en Bulgarie.

L'initiative de dialogue revient toujours à l'organisation syndicale et est mal accueillie par l'employeur.

Chaque "article" de l'accord est négocié longuement et difficilement.

Élément révélateur : L'employeur en prolonge délibérément la durée des négociations.

Actuellement, nous sommes au stade de la reconduction de notre CCT.

Mais, il faut admettre que l'employeur respecte de manière stricte la législation du travail.

Cela n'exclut pas l'utilisation de toutes les échappatoires possibles afin de préserver les intérêts du propriétaire aux dépens des travailleurs.

Lieux formels de dialogue social dans l'entreprise :

Assemblée générale des employés et des ouvriers dans laquelle les travailleurs peut confier sa représentation aux syndicats. Des CCT sont conclues pour un an à deux ans au niveau de l'entreprise. Elles portent sur les questions de travail et de relations de sécurité sociale non couvertes par des dispositions obligatoires de la loi et ne peuvent pas contenir des clauses moins favorables. Elles ne s'appliquent qu'aux travailleurs membres d'un syndicat

Lieux informels de dialogue social et initiatives sociales de l'entreprise :

.....

Espagne

Clece

Historique de dialogue social dans l'entreprise :

Elle est toute récente (début en 2007). Avant cela, ni syndicat, ni comité, ne fonctionnaient dans l'entreprise. Actuellement, un seul syndicat est représenté (CC.OO.), 10% des travailleurs sont affiliés. Au début, le dialogue était extrêmement difficile et source de nombreux conflits, l'employeur n'entendant pas exécuter ni prendre en considération les accords signés. Il y avait aussi le refus de fournir un local pour l'exercice des activités syndicales, des consultations et les conseils aux ouvriers. L'article 64 était ainsi violé, de manière répétée.

Ressenti par rapport au climat social actuel :

La plupart des problèmes opposant les représentants des travailleurs et la direction résultent de l'existence d'une entreprise externe (un sous-traitant), auquel ne s'appliquent pas les accords, qui ne s'y conforme pas et, en outre, qui n'est pas contraint de le faire. Sur ce problème, les parties continuent les discussions et négociations.

Lieux formels de dialogue social dans l'entreprise :

Comité d'entreprise, Comité de Sécurité et d'hygiène. Des accords ont été trouvés au Comité d'entreprise, et le constat est fait que l'entreprise est très sensible aux problèmes de santé et de sécurité

Lieux informels de dialogue social et initiatives sociales de l'entreprise :

.....

DHL - Valdemoro

Historique de dialogue social dans l'entreprise :

.....

Ressenti par rapport au climat social actuel :

Au sein de l'entreprise, les partenaires sociaux essayent de négocier une convention collective pour l'entièreté de la chaîne, puis, ensuite, de l'appliquer à toutes les filiales. Cette mise en œuvre est extrêmement difficile en raison des différents problèmes rencontrés dans les diverses entreprises, mais aussi en raison du fait que les conventions collectives sont, en Espagne, conclues au niveau provincial, avec de fortes disparités par province.

Lieux formels de dialogue social dans l'entreprise :

Un Comité d'entreprise (réunion mensuelle), un Comité de sécurité et d'hygiène (réunion trimestrielle) et une délégation syndicale (réunion mensuelle).

Lieux informels de dialogue social et initiatives sociales de l'entreprise :

L'entreprise présente une politique sociale bien développée : organisation de diverses activités sociales et événements (loterie de Noël pour ses travailleurs, concours de photographie, manifestations sportives, équipe de football, ... Tous les deux mois, les travailleurs peuvent prendre le petit-déjeuner avec la direction de l'entreprise.

Bonnes idées : Si un travailleur quelconque transmet son/ses idées au Comité des Brevets et si elle est adoptée par celui-ci, il recevra une bonification unique de 1.500 €.

France

DHL-Marne la Vallée

Historique de dialogue social dans l'entreprise :

Voici des années, aucun dialogue n'existait : Arrêts de travail, grèves, étaient souvent organisés ; et les organisations syndicales de l'époque étaient aussi plus dépensières (sic).

Actuellement : Le dialogue social dans l'entreprise permet de mener partout des négociations constructives. Les organisations syndicales sont plus mûres, plus sages et plus diplomates.

Ressenti par rapport au climat social actuel :

L'entreprise connaît peu de turn-over. Les gens sont expérimentés et ont, pour la plupart, de plus de 20 ans d'ancienneté. La direction est stable et garantit

la sécurité d'emploi à ses travailleurs : ceux-ci débutent dans l'entreprise avec l'idée qu'ils pourront y rester jusqu'à leur retraite. Les syndicats pratiquent un échange constant d'informations et d'idées avec le Département des Ressources Humaines et avec le Comité d'Entreprise.

Ils ont signé plusieurs accords avec la direction. Toutes les organisations syndicales sont présentes (CFTC, CFDT, CFE, CGC, FO).

Lieux formels de dialogue social dans l'entreprise :

Comité d'entreprise, Comité d'hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail et Délégation des travailleurs.

Lieux informels de dialogue social et initiatives sociales de l'entreprise :

Les délégués syndicaux et la direction de l'entreprise organisent des activités sociales (1,8 % du montant des salaires - plus que la loi ! - est alloué pour les affaires sociales et les événements : activités culturelles ; excursions ; célébrations de Nouvel An ;

Il y a aussi des aides dans le processus d'hébergement.

Geodis

Historique de dialogue social dans l'entreprise :

La maison mère emploie environ 400 personnes, dont 23% disposent de contrats d'emploi fixe.

Malgré cela, l'entreprise connaît peu de turn-over. Les gens ont de longues années d'expérience et l'ancienneté moyenne est de 18 ans. L'âge moyen des travailleurs est de 43 ans. Le management fournit de la sécurité à ses travailleurs : ceux-ci entrent dans l'entreprise avec l'idée de pouvoir y rester jusqu'à leur retraite.

Au niveau local, les organisations syndicales et la direction de l'entreprise tiennent régulièrement des réunions basées sur des négociations constructives et l'échange d'informations et il en résulte différentes conventions collectives applicables à tous les travailleurs de l'entreprise.

Ressenti par rapport au climat social actuel :

Quatre organisations sont présentes : CGT, CFTC, CGS, CFDT. Elles travaillent dans un esprit de partenariat et de coopération mais l'activité des syndicats est influencée par l'autonomie des employeurs. Tout accord se rapporte uniquement à l'entité dans laquelle il est conclu !

L'employeur n'a pas le droit de connaître si les travailleurs sont affiliés à un syndicat.

Lieux formels de dialogue social dans l'entreprise :

Comité d'entreprise, Comité d'hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail et Délégation des travailleurs, et d'autres comités fonctionnent aussi : logement, formation professionnelle, égalité des chances ...

Lieux informels de dialogue social et initiatives sociales de l'entreprise :

1,6 % de la masse salariale est alloué pour les affaires sociales et les événements.

6. Conclusion intermédiaire : le dialogue social dans les entreprises

La délégation bulgare a pu constater, au travers des différentes visites que les problèmes quotidiens rencontrés par les travailleurs et leurs représentants sont finalement assez similaires. Les questions de salaires, de conditions de travail, de formation sont les plus souvent abordées et sources de débats, mais aussi d'actions et de conflits. Même le discours et les attitudes patronales prennent des formes semblables. Avec une nuance pour les entreprises bulgares puisque là il a fallu constater que l'autonomie d'une organisation syndicale est encore prise avec beaucoup d'appréhension par les patrons d'entreprises. Ceci est bien sûr une conséquence de l'histoire, mais aussi sans doute à la persistance d'un dialogue tripartite, mais nous y reviendrons plus tard.

Ce qui a aussi été intéressant de constater, pour les entreprises belges et françaises, c'est la stabilité du personnel. Stabilité qui semble bien être encouragée par le patronat lui-même via les conditions de travail, les salaires mais aussi la formation. Sans doute que l'entreprise soigne ainsi son label de qualité et son image de sérieux. L'éviction des dumpings sociaux au profit d'une concurrence par la qualité est ici une réalité que l'on espère voir se généraliser. Enfin, la délégation bulgare a été très étonnée du fait que les patrons des autres états visités ne puissent pas identifier, dans leur entreprise, qui était ou non syndiqué. Dans ces pays, les accords sociaux s'appliquent à tous les travailleurs, sans distinction. Cette situation a été très appréciée.

7. Le dialogue social sectoriel, par pays, vu par les responsables syndicaux : le niveau national

Belgique

En Belgique, le dialogue sectoriel dans le secteur du transport et de la logistique se déroule au sein de la Commission Paritaire du Transport et de la Logistique. Celle-ci est constituée d'un nombre égal de représentants des organisations patronales et de représentants des organisations syndicales.

Deux organisations syndicales sont représentées dans la Commission paritaire, la CSC-Transcom (syndicat majoritaire) et l'UBOT-BTB. La répartition des mandats entre les deux est égale.

Du côté patronal, trois organisations se partagent les mandats.

La Commission paritaire à quatre principales missions :

- Conclure des conventions collectives de travail ;
- Prévenir ou régler des conflits sociaux ;
- Conseiller le gouvernement fédéral, le Conseil national du travail ou le Conseil central de l'économie ;

- Accomplir chaque mission qui lui est confiée par une loi.

La Commission paritaire est compétente pour tous les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuelle¹² et pour tous leurs employeurs. Les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement intellectuelle, sont quant à eux repris dans une autre Commission Paritaire.

La Commission Paritaire peut conclure, et conclut d'ailleurs des Conventions Collectives de Travail (CCT). Une CCT contient des dispositions normatives, c'est-à-dire les droits et obligations entre employeurs et travailleurs (par exemple : fixation de rémunération, temps de travail, prépension,). Un effet obligatoire découle de l'essence même de la CCT et implique, pour les parties contractantes, une obligation de paix et d'influence.

- *L'obligation de paix* implique que, durant la période de validité de la CCT, les parties ne peuvent recourir à des moyens de lutte pour obtenir une modification de la réglementation à laquelle elles sont liées en concluant la CCT.
- *L'obligation d'influence* engage chaque partie contractante à exercer une influence sur ses membres afin qu'ils n'entravent pas le fonctionnement normal de la CCT, mais qu'au contraire, il le favorise.

Les CCT qui sont conclues au sein d'un organe paritaire doivent être publiées au Moniteur Belge.

La négociation collective sectorielle :

A lieu tous les deux ans après l'accord interprofessionnel (AIP), conclu lui au niveau national. Mais, l'AIP, contrairement aux CCT, n'a pas de force juridique directe. Son contenu a la valeur d'une recommandation à l'adresse du législateur ou du gouvernement. Les organisations syndicales interprofessionnelles – trois en Belgique, la CSC¹³, premier syndicat, suivi par la FGTB¹⁴ et en troisième position, très loin, la CGSLB¹⁵ – négocient, en plus de la norme salariale, d'autres sujets comme le salaire minimum, les pensions, les congés de maternité, etc.

¹² Ceci implique d'ailleurs une difficulté en Belgique : l'existence de deux statuts de travailleurs. Les uns, plus manuels, sont des « ouvriers » ; les autres, plus intellectuels, sont des « employés ». Dès lors, une difficulté pour les syndicats est de devoir composer, au sein d'une même entreprise, avec ces deux statuts, mais aussi avec deux délégations et donc, sur un plan national, avec deux centrales professionnelles. Actuellement, un débat devrait avoir lieu quant à un rapprochement, voir une fusion de ces statuts, mais il faut constater que la situation est dans un enlèvement relatif.

¹³ Confédération des Syndicats Chrétiens (<http://www.csc-en-ligne.be/>)

¹⁴ Fédération Générale des Travailleurs de Belgique (<http://www.abvv.be>)

¹⁵ Confédération Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (<http://www.cgslb.be/>)

Une fois l'accord interprofessionnel terminé, les négociations sectorielles peuvent commencer. Nous définissons ainsi notre cahier de revendication qui est, après consultation avec l'autre organisation syndicale et si un accord est conclu, présenté aux employeurs comme un cahier commun.

La négociation s'engage alors et peut durer de nombreux mois. Après la conclusion d'un projet d'accord sectoriel, il faut alors passer à la réalisation de celui-ci en faisant des conventions collectives pour chaque point. Par exemple pour une nouvelle classification de fonction, il faut mettre sur pied un groupe de travail et fixer un délai ; pour l'augmentation salariale, faire une CCT et la déposer au ministère ; pour un Fonds de pension complémentaire, mettre en place un groupe de travail ; etc ...

A partir de la Commission paritaire, nous gérons aussi paritairement un « Fonds social du transport et de la logistique »¹⁶ qui assure divers avantages aux 62.000 travailleurs du secteur (par exemple : complément maladie, formation professionnelle, prime de fin d'année, prime syndicale, perte sélection médicale, assurance perte bagages et europe assistance,..) Le Fonds social est alimenté par une cotisation versée par toutes les entreprises du secteur et qui correspond à 7,5% de la masse salariale.

Une fois les négociations sectorielles terminées, il est encore possible, dans certaines entreprises, d'aller plus loin dans les CCT. Un exemple : la prime de fin d'année est octroyée par le Fonds social du transport et envoyée à chaque travailleur. Elle est de 5% du salaire brut annuel de chaque travailleur. Dans certaines entreprises, la négociation a amené à un complément de la prime de fin d'année pour arriver à 7,68%, ce qui correspond à un mois de salaire. De même que si au niveau sectoriel, on fixe le salaire minimum par fonction, certaines entreprises vont plus loin. Il est important de souligner que se sont les entreprises de logistique qui ont les meilleures conditions de travail. Par contre, dans les entreprises de transport routier la situation est plus compliquée, sauf pour celles qui sont dans une niche et qui sont moins propices à la concurrence.

16 <http://www.sfv.be/>

Bulgarie¹⁷

Législation dans le domaine du dialogue social

La République de Bulgarie a ratifié les principales conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui garantissent la liberté d'association des travailleurs et employeurs, ainsi que le dialogue social :

Au niveau national, la Constitution de la République de Bulgarie garantit le droit des ouvriers et employés de s'associer, de tisser des alliances et de créer des organisations syndicales pour la défense de leurs intérêts, tant dans le cadre du travail que de la sécurité sociale, ainsi que le droit des employeurs de s'associer pour la défense de leurs intérêts économiques (Art. 49).

Le cadre légal du dialogue social est principalement réglementé par le Code du travail, mais certains de ses modes majeurs sont codifiés dans la législation secondaire.

Situation dans le secteur du Transport par route

En Bulgarie, comme dans d'autres PECO¹⁸ nouvellement membres de l'UE, la coopération tripartite reste un modèle dominant et a même élargi son champ d'application depuis les années 1990. L'idée du dialogue social repose sur une politique d'inclusion des partenaires sociaux dans le débat et la définition des principales tendances, dans le développement des relations de travail, ainsi que la politique économique et sociale au niveau national. Progressivement, le dialogue social se transforme en l'expression du consensus national général pour définir l'orientation que prendra le développement économique, l'augmentation de son efficacité et – sur cette base en particulier – une réglementation juste de l'emploi et des autres relations sociales. D'après des concepts modernes, le dialogue social est un terme large qui englobe le tripartisme classique, ainsi que d'autres formes de coopération sociale – la négociation collective à différents niveaux (national, sectoriel et de l'entreprise), la participation des ouvriers et des employés au sein des conseils et comités d'entreprises, la résolution à l'amiable des différends, des conflits industriels, à travers les négociations, la médiation, l'arbitrage, etc. Sur base de cette conception, la politique de l'Etat est construite de manière à rapprocher toutes les parties prenantes dans le but de débattre et de résoudre tous les problèmes auxquels font face l'économie et la société,

¹⁷ La contribution des organisations bulgares pour le séminaire étant très longue et très fouillée, nous livrons ici un résumé des principales caractéristiques du dialogue social en Bulgarie. Le document complet est disponible auprès de la CSC Transcom, promotrice du séminaire.

¹⁸ Pays d'Europe Centrale et Orientale

à travers le renforcement de la protection sociale et la défense des intérêts légitimes des citoyens.

Depuis 2001, le Code du travail (CT) – parmi les objectifs de base et les plus importants des relations du travail – réglemente la conduite du dialogue social (Art. 1, par. 3).

Les participants du dialogue social sont : l'Etat (via ses institutions), les ouvriers et employés (par le biais de l'assemblée générale des ouvriers et employés ou de leurs représentants et organisations – syndicats) ; les employeurs – directement ou à travers leurs représentants (organisations d'employeurs).

Le champ du dialogue social est « la réglementation des relations de travail ainsi que des autres relations qui y sont directement liées » – il y a concordance entre les dispositions du CT et le dialogue social, mais celui-ci ne se limite pas aux relations de travail, puisqu'il recouvre également les relations d'assurance sociale et les questions de qualité de vie : les relations du travail, les rémunérations, le temps de travail, les repos, les congés, la santé et la sécurité, le recyclage, l'association des deux parties, l'assurance sociale, y compris l'assurance santé, les questions de qualité de vie – le ratio entre prix et revenus (salaires, pensions et assistance sociale), les indexations du salaire minimal, des pensions et du revenu minimal d'assistance sociale, les augmentations de salaire, etc.

Les formes d'exercice du dialogue social :

L'Assemblée générale des employés et ouvriers qui a pour objectif principal de prendre des décisions, dans le but de protéger les intérêts généraux des travailleurs. Elle élit aussi des représentants pour concrétiser les activités d'information et de consultation. L'Assemblée générale peut confier ces fonctions à des représentants nommés par les syndicats ou à des représentants des travailleurs qui plaident en faveur de leurs intérêts communs en termes de relations de travail et d'assurance sociale, face à l'employeur ou aux autorités publiques.

Les conflits (collectifs) du travail sont résolus par le biais de négociations immédiates entre les travailleurs et les employeurs, ou entre leurs représentants, en vertu de procédures qu'ils ont librement définies. S'ils ne parviennent à aucun accord ou si certaines parties refusent de négocier, une médiation et/ou un arbitrage sont possibles dans le cadre la coopération tripartite. L'Institut national de conciliation et d'arbitrage peut agir dans ce cadre.

La coopération tripartite est une des formes fondamentales et les plus dynamiques du dialogue social. On y retrouve l'Etat, les organisations représentatives des ouvriers et employés et les organisations représentatives des employeurs. Il y a ainsi un **Conseil national de la coopération tripartite** qui discute et émet des avis sur des propositions de lois, projets de législation

secondaire et décisions du Conseil des ministres. La coopération et les consultations s'opèrent avant l'adoption de normes légales relatives à l'emploi, à l'assurance sociale et aux questions qui y sont directement liées, ainsi qu'au niveau de vie. Mais, les décisions finales sont prises par les organes étatiques. On ne peut donc pas parler de « réglementation tripartite » mais bien de « coopération ».

Organisations de travailleurs et d'employeurs

Pour assurer la mise en œuvre du dialogue social, les travailleurs et les employeurs sont libres de mettre sur pied, sans autorisation préalable, des organisations relevant de leur propre choix, qui les représentent et protègent leurs intérêts. Les travailleurs et les employeurs disposent du droit d'adhérer et de quitter ces organisations. Le mécanisme par lequel les organisations syndicales et d'employeurs participent au dialogue social est précisé dans le Code du travail.

Soutien matériel du dialogue social

Les organes de l'Etat et les employeurs ont l'obligation de créer les conditions favorables à la coopération et de coopérer avec les organisations syndicales dans l'accomplissement de leurs activités. Ils doivent fournir aux syndicats la libre propriété meuble et immeuble, des bâtiments, des locaux et d'autres conditions nécessaires à leurs activités. L'employeur est tenu d'assister les représentants des ouvriers et employés dans l'accomplissement de leurs fonctions et de créer les conditions favorables à la conduite de ces activités.

A leur demande, les organisations de travailleurs doivent être reconnues, pour une période de quatre ans, par le Conseil des ministres comme organisations représentatives nationales. Il en est de même pour les organisations d'employeurs. Pour les unes et les autres, des critères de représentativité sont définis par la loi.

Actuellement, sont reconnues comme nationalement représentatives :

- Deux organisations syndicales : Confederation of Labour Podkrepa et Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria (CITUB)
- Six organisations d'employeurs : Bulgarian Industrial Association (BIA), Bulgarian Chamber of Commerce and Industry (BCCI), Confederation of the Employers and Industrialists in Bulgaria (CEIBG), Bulgarian Industrial Capital Association (BICA), Economic Initiative Union (EIU) et Union of Private Bulgarian Entrepreneurs « Vuzrazhdane ».

Les organisations d'employeurs sont regroupées au sein de l'Association des organisations bulgares d'employeurs (Association of Bulgarian Employers'

Organisations (ABEO)).

Toutes les organisations nationalement représentatives d'employeurs sont membres du Conseil national de coopération tripartite.

CL Podkrepa et CITUB sont membres de la Confédération syndicale internationale (CSI) et de la Confédération européenne des syndicats.

ABEO est membre de l'Organisation internationale des employeurs et y représente les employeurs bulgares ; par ce biais, elle participe au travail de l'Organisation internationale du travail.

Pour le secteur du transport en particulier, un Conseil de branche fonctionne, mis en place par le Ministère des transports. Il existe aussi des conseils sous-sectoriels (transport par route, coopération sociale, ...).

La coopération sociale tripartite couvre toutes les questions de main-d'œuvre, de relations du travail, d'embauche, de formation et de recyclage, de salaires, de revenus et de prestations de sécurité sociale, de conflits collectifs du travail, de négociation collective, de conditions de travail, de restructuration et de privatisation dans la mesure où elles ont un impact sur le statut social des travailleurs des transports, ainsi que l'élaboration de normes légales relevant de la législation propre à l'emploi et au transport.

Le Conseil de branche se réunit tous les trimestres et débat des problèmes d'intérêt général pour le secteur, ainsi que de questions sur lesquelles aucun accord n'a été trouvé par les conseils sous-sectoriels. Le Conseil ne discute pas et n'examine pas les réclamations, plaintes et propositions individuelles. Après les décisions, par consensus, chaque participant est tenu d'entreprendre les actions nécessaires pour une mise en œuvre stricte des accords. En cas d'échec dans la recherche d'un accord, le président de session doit faire suivre les questions litigieuses au Conseil Nationale de Coopération tripartite.

Un **Conseil de branche des conditions de travail (BCWC)** a été créé en 2003. Les organisations nationalement représentatives d'ouvriers et employés, ainsi que les organisations d'employeurs, y prennent également part. Ses débats portent sur les questions de sécurité, d'hygiène et d'amélioration des lieux de travail.

Le Conseil de branche des conditions de travail est un organe national qui participe aux campagnes annuelles de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail – soutenue par la Commission européenne, le Parlement européen, l'Organisation internationale du travail et l'Organisation mondiale de la santé –, campagnes qui sont liées à la santé et à la sécurité au travail. Les

participants reçoivent et redistribuent du matériel documentaire portant sur la prévention des risques au travail, fourni par le Fonds pour les conditions de travail et le centre de liaison de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, situé à Bilbao, Espagne, au sein du Ministère de l'emploi et de la politique sociale.

Pour le transport par route en particulier, on trouve le **Conseil sectoriel de la coopération dans le transport par route**.

- Les organisations syndicales sont représentées par :
 - Trade Union of Transport Workers in Bulgaria (TUTWB) membre CITUB
 - The Federation of Transport Trade Unions in Bulgaria (FTTUB) membre CITUB
 - The Federation of Transport Workers (FTW) membre CL Podkrepa
- Les organisations d'employeurs sont représentées par :
 - The Chamber of National Transport – membre de la BIA
 - UPBE « Vuzrazdane »
 - Corporation of Road Transport Carriers in Bulgaria (CRTCB) – membre de la BIA
 - Branch Chamber of Taxi Drivers and Carriers – membre l'EIU
 - Bulgarian Economic Initiative Union in Transport – membre l'EIU
 - National Branch Chamber of Employers in Transportation – membre la CEIBG.

Le Conseil, en fonction depuis 1991, se réunit tous les mois. Les décisions sont prises de manière consensuelle et une fois prises, chaque participant est tenu d'entreprendre les actions nécessaires pour une mise en œuvre stricte des accords dégagés. En cas d'échec dans la recherche d'un accord sur les questions discutées, le président de session doit faire suivre les questions litigieuses au Conseil de branche.

Un **Conseil des conditions de travail dans le transport par route** sera créé sur base d'une décision du Conseil sectoriel des conditions de travail et se situera à l'Agence exécutive « Administration du transport par route ».

Les **conventions collectives de travail** réglementent les questions des relations du travail et de sécurité sociale des ouvriers et employés qui ne sont pas déjà réglementées par des dispositions légales impératives. La convention collective du travail ne doit pas contenir de clauses qui soient plus défavorables aux employés que les dispositions légales ou une autre convention collective d'un

autre niveau. Elle est contraignante pour l'employeur.

Ont été conclues des **conventions collectives de travail** entre représentants d'organisations d'employeurs dans les transports, **la Chambre nationale des transports** et les organisations syndicales représentatives de la **Federation of Transport Trade Unions in Bulgaria – CITUB, la Trade Union of Transport Workers in Bulgaria – CITUB, la Trade Union of the Rail workers in Bulgaria – CITUB, la Federation of Transport Workers** CL Podkrepa.

Au niveau de l'organisation, des conventions collectives du travail ont été signées au sein de différentes entreprises. Grâce à ces conventions collectives du travail, ont été dégagées des conditions plus favorables pour les travailleurs. Toutes ces conventions diffèrent dans les pourcentages ou durées qui y figurent, en fonction des conventions collectives propres et des accords intervenus dans la conduite de la négociation.

Les raisons du mauvais fonctionnement du dialogue social au sein de certaines entreprises qui ne sont pas membres des organisations représentatives des employeurs trouvent leur origine dans un manque de compréhension des employeurs. Nous pouvons identifier les facteurs suivants :

- la pénurie d'experts et le manque de volonté des employeurs de connaître plus en profondeur les problèmes des ouvriers et employés ;
- la peur des employeurs que soient dévoilés les « secrets d'entreprise » (comme on les appelle) lorsque des informations sont transmises aux partenaires sociaux ;
- le manque de confiance mutuelle entre les partenaires sociaux ;
- le préjugé selon lequel les problèmes particuliers ne peuvent pas être résolus.

Espagne

En Espagne, le dialogue Social dans ce secteur se construit petit à petit, principalement, sous la pression syndicale. Il est développé sur plusieurs niveaux :

- La négociation collective ;
- La représentation institutionnelle ;
- Des projets conjoints qui affectent le secteur.

La négociation collective

Sa principale caractéristique est sa **dispersion** et sa **fragmentation**, c'est la raison pour laquelle les organisations syndicales proposent de mieux ordonner la négociation collective et aussi de concentrer au mieux les conventions.

Quant aux contenus : les syndicats voient la nécessité de professionnaliser les catégories de travail et d'éviter le travail temporaire et la précarité d'emploi. Les employeurs, eux, veulent obtenir davantage de flexibilité, une plus grande adaptation à la conjoncture et davantage de souplesse avec des conventions par sous-secteur.

Dans le secteur du Transport par route en Espagne on trouve :

- Environ 52 conventions provinciales, dans lesquelles certaines comprennent toutes les activités du Transport par route et d'autres sont subdivisés en transport de marchandises et transport de voyageurs (et d'autres subdivisés en plus, dans d'autres spécialités). Ceci donne une idée de la fragmentation de la négociation collective et du pourquoi nous disposons de différences salariales de presque 100% entre la convention la plus élevée et la plus faible ;
- Outre ces conventions, nous disposons de plus de **3.000 conventions d'entreprise**, qui essayent d'adapter les conditions des conventions provinciales à chaque entreprise ;
- En plus de ces conventions et avec un caractère minimal, en novembre 2010, nous avons signé le « 2^{ème} Accord Cadre » dans le transport de marchandises, qui n'avait plus été négocié depuis plus de 10 ans.

Cet accord cadre a adopté la directive européenne « temps de travail »¹⁹, ce qui signifie un grand pas en avant parce qu'elle intègre dans son cadre le transport de marchandises ainsi que toutes ses spécialités ; du secteur de la logistique jusqu'à la messagerie et le transport « frigorifique ».

Cet accord a été signé par les deux syndicats représentatifs, UGT²⁰ et CC.OO.²¹ ainsi que par toutes les organisations patronales du secteur de marchandises : du transport, de la logistique, du courrier-express, etc.

Dans le cadre de la logistique, les responsables syndicaux ont mené un grand débat avec les fédérations des employeurs sur la définition de la logistique et sur comment articuler la négociation collective dans ce sous-secteur.

Il y a quelques années une fédération des employeurs de la logistique, appelée « Lógica » a été fondée. Cette fédération continue son expansion et il est possible

¹⁹ Directive 2002/15/CE du 11 mars 2002

²⁰ Unión general de trabajadores <http://www.ugt.es/index1.html>

²¹ Confederación sindical de comisiones obreras www.fsc.ccoo.es/carretera

qu'elle fusionne avec une autre, d'activité semblable (courrier-express).

Ces dernières années quelques conventions ont été négociées pour le secteur de la logistique dans plusieurs provinces : Guadalajara, Séville... mais ces conventions ne sont pas plus avantageuses.

En somme, le secteur du transport de marchandises comprend quelques 350.000 travailleurs, dont environ 50.000 du secteur de la logistique.

Il y a 2 grands syndicats et différentes fédérations patronales, entre autres : CETM (confédération marchandises)²², ASTIC (transport international)²³, Logique (pour la logistique), et AECAF (charge fractionnée)²⁴.

Ce dernier accord cadre, la négociation avec le gouvernement au niveau national, appelé Accord Social et Économique, sont parvenus à donner un élan à l'initiative de dialogue social des partenaires sociaux dans ce cadre de marchandises.

La représentation institutionnelle : les organisations syndicales sont consultées à travers la participation dans une série d'institutions comme le Conseil National des Transports Terrestres, Trafic, Fondation Transporte et Formation... Les employeurs, par contre, disposent davantage de représentation et d'influence ; c'est pourquoi nous insistons pour une plus grande démocratisation des institutions avec davantage de participation syndicale. En tant que syndicats, nous exigeons une « table sociale du Transport », pour équilibrer et centrer les points de vue des partenaires sociaux.

Les projets conjoints : en Espagne les agents sociaux donnent également des formations. Il y a des centres homologués dans presque tout le territoire national. Les cours sont financés par les fonds européens, mais pas pendant les heures de travail. Les syndicats collaborent, en outre, avec les employeurs dans d'autres sujets, tels que la Prévention des Risques du travail, et disposons d'une Fondation conjointe (TRANSFORMA) principalement pour les études et la formation. Ils explorent aussi d'autres secteurs de collaboration entre les partenaires sociaux.

France

Les niveaux de négociation sont soit :

- Dans l'entreprise ;
- Soit au niveau de la branche professionnelle ou interprofessionnelle.

Dans les entreprises, nous avons une différence de traitement liée au nombre

22 Confederación española de transporte de mercancías <http://www.cetm.es/cetm.asp>

23 Asociación del transporte internacional por carretera <http://www.astic.net/>

24 Asociación Empresarial Española de Carga Fraccionada <http://www.aecaf.com/>

de salariés.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés :

- Pas de représentation du personnel, pas d'organisation syndicale possible ;
- Les salariés peuvent se faire assister lors d'un entretien en vue de sanction par un « Conseiller du salarié », extérieur à l'entreprise et inscrit par les organisations syndicales sur les listes de la commune ;
- Les augmentations salariales ou les évolutions des conditions de travail, suivent généralement les minimas conventionnels.

Pour les entreprises à partir de 11 salariés :

- L'entreprise a l'obligation de mettre en place des élections de délégués du personnel qui peuvent être négociateurs ;
- Leur prérogative principale est l'application de la réglementation et la transmission des réclamations individuelles et revendications ;
- Si il n'y a pas de CHSCT (comité hygiène, sécurité et condition de travail) ils en assument les prérogatives.

Il y a souvent carence de candidats dans ces petites entreprises car les employeurs discriminent souvent les volontaires. On se retrouve donc souvent dans le même cas que les petites entreprises de moins 10 salariés.

A partir de 50 salariés :

Les organisations syndicales sont majoritairement présentes et l'employeur est obligé de mettre en place des élections professionnelles avec la constitution d'un Comité d'entreprise et des élections de délégués du personnel (entre 50 et 200, il peut, par voie d'accord mettre une DUP délégation unique du personnel, avec une seule élection pour les deux mandats).

Les délégués du personnel ont les mêmes prérogatives que dans les entreprises de 10 à 49 salariés, le comité d'entreprise doit être informé et consulté par l'employeur sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment : sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ; la durée du travail ; les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle du personnel.

Les délégués du personnel et les membres du Comité d'entreprise désignent les membres du Comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail qui ont comme prérogative la santé et la sécurité des salariés et notamment la prévention des risques.

Depuis 2008, pour pouvoir nommer un délégué syndical, il faut que la personne fasse 10% des voix aux élections (avant cette loi, l'organisation syndicale pouvait nommer qui elle voulait). Si la personne fait moins de 10 %, elle pourra être RSS (responsable de section syndicale et ne pourra plus négocier dans l'entreprise. S'il a les critères, le Délégué syndical est en charge de la négociation collective dans l'entreprise. Les accords sur les rémunérations, l'intéressement, la participation aux bénéfices, la gestion prévisionnelle des emplois et des

compétences...) sont de la prérogative des Organisations syndicales lorsqu'elles existent. A défaut l'employeur peut négocier avec les membres du comité d'entreprise ou avec les délégués du personnel.

Souvent le dialogue social constructif et les moyens de faire valoir un niveau de protection des salariés est supérieur à celui des petites entreprises.

Dans le secteur du transport routier et logistique :

Il y a plusieurs niveaux d'instances paritaires dans la branche d'activité qui comprend l'ensemble des partenaires sociaux pour le transport routier et la logistique.

Il y a le niveau national où les négociations se font pour la Convention collective nationale dans une instance qui s'appelle la **CNIC** (commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation) et qui comprend des secteurs comme le transport routier de marchandises, le déménagement, la grande remise, la logistique, le transport Sanitaires, le transport routier de voyageurs, les coursiers. Cette commission est sous la Présidence d'un fonctionnaire de l'Etat.

Chaque secteur négocie avec les organisations patronales et les organisations syndicales représentatives dans la branche. Il y a eu des accords pour créer des instances paritaires pour gérer des spécificités dans la branche.

Une de ces instances instance, qui concerne la Formation professionnelle continue, s'appelle la CPNE (commission paritaire nationale pour l'emploi).

Lorsque des consensus sur les sujets sont trouvés par les partenaires sociaux, la concrétisation se fait au niveau de la CNIC.

L'OPCA-TRANSPORTS est une instance paritaire qui gère les financements de la formation professionnelle pour la branche.

Le FONGECFA et l'AGECFA sont des instances paritaires qui gèrent les départs en CFA (congés de fin d'activités) des conducteurs à 55 ans. Ce départ en congé de fin d'activité fait l'objet d'une discussion, suite à la réforme des retraites qui a fait passer l'âge légal de la retraite à 62 ans au lieu de 60 ans.

La CARCEPT et la CARCEPT prévoyance sont des instances paritaires qui gèrent la couverture sociale des salariés.

IPRIAC est une instance paritaire qui gère l'inaptitude à la conduite pour les conducteurs.

Le niveau régional

Les OPTL (observatoires prospectives du transport et de la logistique) suivent l'évolution des différents secteurs du transport en termes d'emploi, d'évolution des entreprises, le niveau des entreprises etc. Un rapport annuel est fait par la CNPE qui consolide tous les chiffres au niveau national.

Les problèmes :

Les relations avec le patronat français, tant au niveau des entreprises qu'au niveau national sont généralement difficiles. Certaines organisations patronales

semblent rétrogrades et adeptes d'une pratique sociale dépassée. Avec l'idée que le pavillon français subit trop la concurrence internationale et que le coût du travail est trop élevé, elles ne veulent pas faire évoluer la profession. 80% des entreprises françaises sont des petites entreprises et 80% des salariés de la branche sont occupés dans les 20 % de grandes entreprises.

Durant l'année 2010, sous l'égide du ministère des transports, ont eu lieu les « Etats généraux des transports » et après 10.000 heures de discussions, de débats, d'une remise à plat de la profession, beaucoup de recommandations en sont ressorties. Ceci grâce, notamment, à la participation active de la CFDT et la CFTC.

Depuis le début de l'année, un accord sur la formation professionnelle continue et un accord sur les rémunérations ont été signés au niveau national. Beaucoup de sujets vont être négociés, ou sont en cours de négociation comme : une mutuelle de branche, l'égalité homme/femme, l'emploi des seniors et de l'handicap, mais surtout le maintien et la pérennisation du départ anticipé des conducteurs routiers en fin d'activité suite à la réforme des retraites.

8. Conclusion intermédiaire : le dialogue social sur le plan national

Nous ne reprendrons pas ici tout ce qui vient d'être exposé, mais bien quelques points de difficulté que nous avons relevés dans la présentation des situations nationales.

Pour la Belgique, il faut souligner, et c'est une particularité qui aura son importance dans la suite de cette brochure, qu'il y a une assez bonne articulation entre le dialogue social interprofessionnel et le dialogue social sectoriel. Il y a encore des accords interprofessionnels qui sont négociés et qui deviennent ainsi des références pour des négociations sectoriels et dans les entreprises. Ceci, même si la conclusion de ces accords a plutôt été conflictuelle les derniers temps. Ce qui est problématique en Belgique reste la différence de statuts entre les travailleurs dit « ouvriers » et les travailleurs dit « employés ». Il ne semble pas y avoir d'accord possible en ce moment, du moins à court terme. Cela pose problème dans les différents niveaux de dialogue : en entreprise avec la présence de militants syndicaux de centrales différentes, sur le plan sectoriel avec des commissions paritaires différentes.

Pour la Bulgarie, ce qui tranche bien sûr avec les trois autres pays représentés est la persistance du dialogue social tripartite dans lequel l'Etat reste un acteur important. Cette « coopération » tripartite a d'ailleurs été élargie dans les années 90. On ressent une volonté d'inclusion des partenaires sociaux dans le débat, mais il s'agit d'un processus très progressif. Pour les représentants des travailleurs, comme pour ceux des employeurs, il nous semble que la tendance à, soit recourir à l'arbitrage de l'Etat, soit à ne négocier qu'en entreprise, est

problématique. La mise à disposition de moyens matériels (locaux...) aux organisations syndicales par l'Etat, et leur peu d'autonomie financière, nous paraît également comme étant un frein pour un dialogue d'égaux à égaux. Cependant, il semble bien y avoir, depuis quelques années, un consensus sur une dynamique de « reconstruction » nationale. Dès lors, il y aurait aussi, nous semble-t-il une volonté de maintenir encore quelques temps un tripartisme fort.

Ce qui pose également problème en Bulgarie, c'est le fait que les employeurs savent qui, de leurs travailleurs, est syndiqué ou non et dans quelle organisation. Ceci représente bien sûr un frein au développement syndical.

Pour l'Espagne, il est clair que l'éclatement du dialogue social est le problème premier. On trouve donc 52 conventions provinciales, qui peuvent être subdivisées, et plus de 3000 conventions d'entreprise. Ceci donne une idée de la fragmentation de la négociation collective et du pourquoi de différences salariales de presque 100% entre la convention la plus élevée et la plus faible. Et ceci avec un déficit important du dialogue sur le plan interprofessionnel.

En France, comme cela a été dit, les relations avec le patronat sont généralement difficiles. Certaines organisations patronales semblent rétrogrades et adeptes d'une pratique sociale dépassée. Et il faut ajouter à cela un taux très bas de syndicalisation qui oblige souvent les organisations à passer plus vite à des actions plus dures en cas de conflits sociaux. De plus, là aussi, l'articulation entre le niveau interprofessionnel et le niveau sectoriel est trop peu présente dans le dialogue social.

Mais il est clair que l'application de la loi de 2008²⁵ sur la représentativité des syndicats va fortement bouleverser la donne et faire évoluer le dialogue social. Mais il n'est pas possible actuellement de dire dans quel sens ira cette évolution. Des organisations syndicales vont peut-être presque disparaître, d'autres se verront peut-être conforter dans leur rôle de leaders, et tout ceci avec de fortes disparités régionales. Ceci va-t-il faciliter le dialogue social ? L'avenir nous le dira.

9. « Le dialogue social européen » par Mme Cristina Tilling (ETF²⁶) et M. Georges Causse (IRU²⁷)

Introduction

Le dialogue social européen repose sur l'idée de partenariat. Dès lors, les deux organisations, ETF et IRU, sont les deux seules organisations reconnues dans le cadre de ce dialogue.

Le dialogue social n'est qu'une seule des activités de ces deux organisations,

25 Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

26 European Transport workers Federation (<http://www.itfglobal.org/ETF/>) qui représente les travailleurs.

27 International Road transport Union (<http://www.iru.org/>) qui représente le patronat.

mais c'est une activité importante considérée comme le cœur du modèle social européen.

Mais à quoi sert le dialogue social européen : « l'objectif principal serait de favoriser le consensus ». Le consensus, c'est garder ses idées, accepter que l'autre en ait aussi et accepter de les défendre. A un moment donné, il faut trouver un moyen de vivre ensemble. Ce qui est évidemment très difficile, mais cela favorise la démocratie, et c'est un vecteur d'adaptation et de transformations sociales.

1. Rôle et fonction du dialogue social au sein de l'Union européenne

1.1 Le dialogue social dans le contexte des politiques de l'UE, base juridique, rôle et compétences

Le modèle social européen, est donc une vision de la société, une aspiration à la croissance économique et à l'amélioration des conditions de travail et de vie. Et, il implique les partenaires sociaux dans les décisions qui les concernent.

La base juridique, c'est le Traité de Lisbonne (décembre 2009)

Art. 154 – La Commission consulte les partenaires sociaux et favorise leur dialogue. Les partenaires sociaux peuvent donner des avis ou des recommandations à la Commission dans le domaine de la politique sociale.

Art. 155 – Les partenaires sociaux peuvent conclure des accords qui sont ensuite mis en œuvre par décision du Conseil sur proposition de la Commission.

Rôle et compétences: La consultation et les négociations sur les politiques sociales uniquement (normes sociales minimales), et donc, pas sur la rémunération du travail.

1.2 Niveaux de dialogue social européen

Il y a deux niveaux de dialogue social en UE :

Le niveau tripartite : les partenaires sociaux (syndicats et patronat) et les autorités européennes (Commission et représentants du Conseil).

Le sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi (article 152 du Traité sur le fonctionnement de l'UE) a pour objectif d'assurer la participation efficace des partenaires sociaux à la mise en œuvre des politiques économiques et sociales de l'Europe.

Le niveau bipartite : les partenaires sociaux – les seuls à définir leurs propres activités sur la base d'un programme de travail.

On trouve ici un niveau interprofessionnel avec ETUC²⁸, le CEEP²⁹ et BUSINESS EUROPE³⁰) et sectoriel (p.ex. : transport ETF & organisations patronales européennes / transport routier ETF & IRU).

Il convient de souligner que dans les nouveaux États membres, et l'exposé qui a été fait de la situation en Bulgarie le démontre, le dialogue social tripartite domine. Dans ces cas, l'Etat national, et les initiatives qu'il peut prendre, ont une forte importance.

1.3 Comités de dialogue social européen

- 1 comité interprofessionnel qui existe depuis 1992. Ses réunions permettent d'échanger les points de vue patronaux et syndicaux sur divers dossiers, d'adopter des textes négociés par les deux parties et de planifier les travaux du dialogue social européen.
- 40 comités sectoriels : l'ETF est présente dans 6 d'entre eux : le transport routier, avec l'IRU; le transport ferroviaire, avec le CER³¹ ; le transport aérien, avec 4 organisations patronales, dont l'Association of European Airlines et l'International Association of Charter Airlines ; le transport maritime, avec ECSA³² ; la navigation intérieure, avec EBU³³ ; et la pêche, avec EUROPECHE³⁴ et COGECA³⁵.

Qui siège au sein de ces comités ?

- Les partenaires sociaux reconnus : il y a des études de représentativité périodique organisées par la Commission. Il faut être européen, être capable d'agir de manière volontaire, compter parmi ses membres des organisations reconnues comme partenaires sociaux au niveau national (sectoriel) et être doté des structures adéquates.

Comité de dialogue social européen – fonctionnement

- On y trouve 27 membres de chaque côté de la table (syndicats et patronat).
- Ce Comité a le soutien de la Commission : sur le plan politique, mais aussi en terme de développement des capacités, d'expertise technique et d'appui logistique.
- Le Comité se dote d'un programme de travail annuel / bisannuel.

28 La Confédération européenne des syndicats <http://www.etuc.org/fr>

29 <http://www.ceep.eu/>

30 <http://www.bussinesseurope.eu/Content/Default.asp?>

31 Community of European Railway and Infrastructure Companies <http://www.cer.be/>

32 European Community Shipowners' Associations <http://www.ecsa.be/>

33 European barge union <http://www.ebu-uenf.org/>

34 Européche <http://www.europeche.org/>

35 Confédération générale des coopératives agricoles de l'UE <http://www.copa-cogeca.be/Main.aspx?page=HomePage>

- Le Comité se réunit 1 ou 2 fois par an en réunions plénières.
- Il organise aussi des groupes de travail thématiques (par ex. pour les questions macroéconomiques, sur le marché du travail, sur l'égalité des chances entre hommes et femmes, et sur la formation professionnelle) et des séminaires (le plus souvent à l'initiative des partenaires sociaux).

Produits de ce Comité de dialogue social européen

- Des accords (transport – temps de travail) ; l'établissement d'un cadre d'action ; des recommandations ; des projets mixtes ; des déclarations conjointes.

1.4 Comité de dialogue social européen pour le secteur des transports routiers

- Il y a aussi 27 membres de chaque côté de la table (syndicats et patronat).
- Le Comité a le soutien de la Commission en termes de capacités, d'expertise technique et d'appui logistique.
- Un programme de travail annuel / biennuel est élaboré.³⁶
- Il y a 1 réunion plénière annuelle et 6 groupes de travail thématiques : 2 dans le domaine de la logistique ; 2 sur les aires de repos ; 2 sur la formation des conducteurs.

2. Dossiers récemment traités dans le cadre du dialogue social européen

2.1. Campagne pour des aires de stationnement plus sûres et plus nombreuses

- Il s'agit clairement d'un exemple parlant d'intérêt commun entre le patronat du secteur et les représentants des travailleurs. Mais aussi avec les autres usagers de la route.
- La campagne se base, entre autres, sur la directive 2008/96/CE et sur sa transposition dans les lois nationales avant le 19/12/2010.
- Elle s'est notamment traduite par des actions de lobbying au Parlement de l'UE.
- Cette activité est en cours au niveau de l'UE.

2.2. Projet STARTS (Skills Training And The Road Transport Sector) : càd un projet de formation des travailleurs mobiles et non mobiles

- Il s'agit d'une association de l'ETF et de l'IRU qui **visent à**

³⁶ Voir, par exemple, le plan 2011 – 2012 : http://circa.europa.eu/Public/irc/empl/sectoral_social_dialogue/library?l=/road_transport/2011/transport_2011-2012/_EN_1.0_&a=d

développer une main-d'œuvre efficace, compétente, sûre et durable au sein du secteur.

- Il y a un financement européen pour ce projet mixte.
- L'expertise vient d'un consortium de membres de l'IRU et de l'ETF.

2.3. Développement des capacités : TAIEX³⁷ - OIT³⁸

- Des séminaires TAIEX de l'UE sur la réglementation sociale pour aider les nouveaux États membres (syndicats, conducteurs, entreprises) ont été réalisés à Budapest, Varsovie, Ljubljana, Tallinn, Riga, Vilnius.
- Il y a eu aussi des séminaires sur le dialogue social organisés conjointement par l'OIT, l'ETF et l'IRU en 2009, à Sofia et Bucarest.

3. Principes et méthodes de travail pour un partenariat efficace

3.1. La question de départ est bien celle-ci : Avons-nous un partenariat ?

Définitions possibles du partenariat :

- « Relation entre individus ou groupes caractérisée par la coopération et la coresponsabilité dans la réalisation d'un objectif précis ».
- Ou encore « *association active de différents intervenants qui, tout en maintenant leur autonomie, acceptent de mettre en commun leurs efforts en vue de réaliser un objectif commun relié à un problème ou à un besoin clairement identifié* ».

Et comme il est dit dans l'introduction de cet exposé, ce partenariat se doit de rechercher le consensus, qui pousse à la transformation et à l'adaptation, plutôt que les compromis qui, par les abondons qu'ils induisent, laissent plutôt un goût amer et des envies revanchardes.

3.2. Ensuite, il faut se demander : Avons-nous un objectif commun ?

Il nous semble en tout cas que l'idée qui peut rassembler les partenaires sociaux est celle d'une main-d'œuvre durable dans tous ses aspects, c'est-à-dire un secteur rentable, des travailleurs formés et stabilisés par des conditions de travail et de salaires satisfaisantes. L'introduction ici d'une notion de concurrence par la qualité du service plutôt que par les prix et le dumping social semble la piste la plus

³⁷ **TAIEX** (Technical Assistance and Information Exchange Instrument) est un instrument de la direction générale de l'élargissement de la Commission européenne. TAIEX aide les pays bénéficiaires en matière de rapprochement, d'application et d'exécution de la législation de l'Union européenne. Principalement tourné vers la demande, il canalise les demandes d'assistance et contribue à fournir des expertises adaptées pour répondre aux problèmes à court terme.

³⁸ Organisation Internationale du travail <http://www.ilo.org/global/lang-fr/index.htm>

intéressante malgré les difficultés liées aux disparités inter-pays.

Les recommandations en la matière seraient donc :

- ✓ De ne pas perdre de vue notre objectif commun ;
- ✓ D'exploiter nos domaines d'intérêts communs ;
- ✓ De traiter chaque dossier séparément ;
- ✓ De dépolitiser nos relations et abandonner la piste unique de la confrontation ;
- ✓ De rester sensible aux limites de l'autre ;
- ✓ De respecter nos décisions.

4. Nouveaux objectifs : programme de travail 2011/2012

4.1. Amélioration des aires de repos

- Inciter l'UE à légiférer sur la question et imposer des exigences minimales aux États membres concernant la mise à disposition d'infrastructures de repos;
- Entreprendre une étude en vue d'identifier les endroits qui devraient accueillir des infrastructures de repos et pronostiquer les pénuries qui seront les plus graves au cours des 20 prochaines années.

4.2. Qualifications dans le secteur de la logistique

- Eclairer sous un jour nouveau les tâches accomplies par certains travailleurs non mobiles dans le transport par route, les exigences en termes de compétences et les bonnes pratiques de formation.

4.3. Directive sur la formation des conducteurs

- Projet ETF/IRU sur l'implémentation pratique de la Directive / STARTS

4.4. Pénuries de conducteurs, image, recrutement dans le secteur

- Identifier les principales causes du déficit dans le recrutement, notamment des jeunes ;
- Examiner la possibilité d'une approche/position et d'autres actions communes ETF/IRU sur la base des conclusions tirées ci-dessus ;
- Entreprendre des initiatives communes pour promouvoir l'image de l'emploi dans le transport par route, le rôle positif des conducteurs dans la société et le large éventail de possibilités d'emplois disponibles dans le secteur ;
- Identifier les meilleures pratiques qui aident à la rétention des conducteurs comme des stratégies de parcours de carrière, des conditions de travail et des formations.

4.5. L'emploi illégal

- Les partenaires sociaux vont redémarrer et suivre l'activité sur le travail illégal dans le secteur transport routier, en utilisant comme base la « Déclaration commune de l'IRU et de l'ETF sur l'emploi illégal ».

5. Conclusions

1. Le potentiel de dialogue social est énorme.
2. Le dialogue social est au cœur du modèle social de l'UE.
3. Le dialogue au niveau européen nous a déjà valu de belles victoires, mais nous pouvons encore faire beaucoup mieux.
4. Nous espérons apprendre de cette conférence autant que nous pouvons lui apporter.

Le programme de travail 2011/2012 sera un test de l'efficacité de notre partenariat.

10. « Structure, objectif et rôle du dialogue social au niveau européen » par Mme Ellen Durst, représentante de la Commission européenne

Deux aspects seront abordés dans cet exposé :

- Structure, objectif et rôle du dialogue social au niveau européen.
- La dimension sociale de la nouvelle stratégie de l'Europe 2020.

1. Structure, objectif et rôle du dialogue social au niveau européen

Le dialogue social au niveau européen

Ce qui est important de dire, c'est que ce dialogue est un niveau supplémentaire. Il ne remplace pas le dialogue qui existe au niveau national ou régional, qui a des objectifs supplémentaires, et n'a pas l'ambition de remplacer ces niveaux. De plus, il ne s'occupe pas des salaires et n'a pas de compétence concernant le droit de grève, qui restent des prérogatives nationales et/ou régionales.

Donc, le dialogue social européen se réfère à des discussions, des consultations et des négociations et autres actions conjointes, qui sont entreprises par les organisations de partenaires sociaux qui représentent les deux côtés de l'industrie, c'est-à-dire les employeurs et les travailleurs. Tout ceci à un niveau européen.

Une forte reconnaissance institutionnelle

Cela n'est pas annexe à la constitution européenne ! Le dialogue social est dans le traité lui-même ! Il a une reconnaissance très forte en Europe. Il faut citer ici nouveau un article (depuis Lisbonne) l'article 152 du traité sur le fonctionnement

de l'UE, où, pour la première fois l'UE dit clairement et reconnaît un rôle de promoteur dans le chef des partenaires sociaux : « *L'Union reconnaît et promeut le rôle des partenaires sociaux à son niveau, en prenant en compte la diversité des systèmes nationaux. Elle facilite le dialogue entre eux, dans le respect de leur autonomie...* »³⁹

Cela dit, le dialogue social était déjà dans le traité depuis au moins 20 ans. Il y a deux articles sur le sujet. Il y a d'abord un aspect « consultation » des partenaires sociaux et il y a un aspect « négociation » entre partenaires sociaux. Pour la consultation, la Commission a l'obligation de consulter les partenaires sociaux et de faciliter leurs échanges. Ces articles se trouvent dans le chapitre social du traité et il y a un rôle spécifique des partenaires sociaux avant que la Commission ne lance des initiatives dans le domaine social.

Actuellement, il y a une bonne pratique de consulter les partenaires sociaux. Mais dans les domaines tels que le temps de travail, l'information des travailleurs, les troubles musculo-squelettiques, ... en fait tous les domaines qui sont dans le Traité sous le chapitre social, les partenaires sociaux peuvent refuser que les fonctionnaires européens préparent une législation et décident de s'en charger eux-mêmes. Il y a ainsi la possibilité pour les partenaires sociaux de négocier et de conclure des accords contraignants. Il s'agit bien ici d'une possibilité, pas d'une obligation, de mise en œuvre par voie législative. Un exemple est la renégociation, l'an dernier, sur le congé parental : Il y a eu un accord et une directive de mise en œuvre. Dans ce cas, ce sont bien les partenaires sociaux qui ont « fait » la législation.

Quelles sont les formes du dialogue social ?

Cela peut prendre différentes formes. Au niveau européen, il y a des structures tripartites⁴⁰ avec le « Sommet Social Tripartite » et ses différents groupes de travail (relations de travail, emploi, macro-économie, ...), et il y a aussi le dialogue bipartite. Celui-ci est souvent appelé « dialogue autonome », ce qui signifie qu'il n'y a pas une présence du ou des gouvernement(s). C'est un dialogue entre employeurs et travailleurs et la Commission joue le rôle de secrétariat et facilite le dialogue sans en faire partie.

Ensuite, il y a différents niveaux :

- L'interprofessionnel avec un Comité de Dialogue Social ;
- Le sectoriel avec 40 comités de dialogue sectoriels qui représentent

³⁹ Union Européenne « Versions consolidées du traité sur l'Union européenne et du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne Charte des droits fondamentaux de l'Union », mars 2010

⁴⁰ Employeurs, travailleurs et gouvernement (càd la Commission, ou son Président ou le Président du Conseil et la Présidence tournante)

maintenant environ 145 millions de travailleurs en Europe (càd plus que la moitié) ;

- Enfin, il y a le dialogue social au niveau des entreprises européennes avec des structures telles que les Comités d'Entreprises Européens, dont l'objectif n'est pas le dialogue social, mais l'information et la consultation des travailleurs. Mais il y a des exemples d'accords transnationaux.

Qui sont les partenaires sociaux ?

Il y a donc les employeurs et les travailleurs. Sur le plan interprofessionnel, sur le plan syndical, il y a la CES, et, du côté des employeurs, il y a Business-Europe, la CEEP, et l'organisation européenne des petites et moyennes entreprises (UEAPME⁴¹). Il y a aussi des organisations qui représentent certaines catégories comme les cadres.

Ensuite, dans les différents secteurs, il y a les organisations d'employeurs et de travailleurs spécifiques (ETF et IRU pour le secteur de la route).

Promotion et facilitation du dialogue social

La commission a ses devoirs conférés par le Traité. Mais quels sont les principes ?

- Le respect de l'autonomie des partenaires sociaux.
- Donner un support équilibré aux deux parties.
- Les comités sont tenus d'établir ou de décider leurs règlements internes afin que l'on ait connaissance des règles de fonctionnement (qui préside ? comment on travaille ? ...). C'est important que ces règles soient fixées par les parties elles-mêmes avec l'aide de la Commission.
- Les partenaires sociaux, et c'est une condition pour profiter du support de la Commission, doivent se mettre d'accord d'un programme de travail. Ce programme dépendant largement des moyens financiers et humains mobilisés et/ou mobilisables au travers des liens avec les organisations membres.
- Les partenaires sociaux choisissent aussi la manière d'atteindre leurs objectifs : selon des voies contraignantes comme les accords, mais aussi avec des moyens moins lourds tels que des codes de conduites, des recommandations, ...

Le Budget de l'UE apporte un support au dialogue social

Il y a trois lignes budgétaires qui se basent sur les deux articles du Traité (154 et 155) :

- Ligne 04.03.03.01 : orientée vers les actions conjointes, le dialogue social et les relations entre employeurs et travailleurs (industrial relations). Pour la route, on peut citer ici un projet qui est en train de se faire sur la

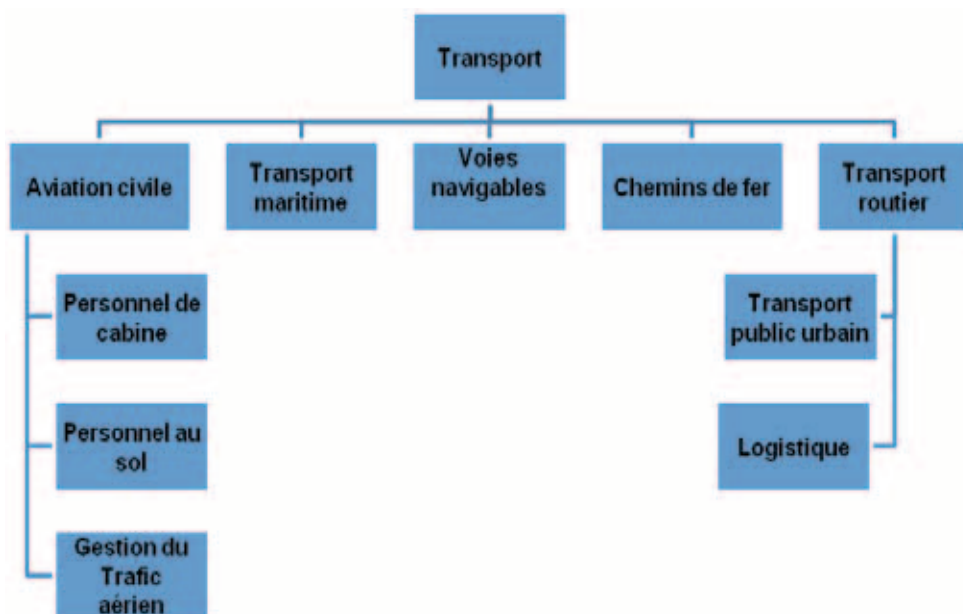
41 UEAPME <http://www.ueapme.com/>

formation dans la logistique et sur la formation des conducteurs et qui est co-financé par cette ligne.

- Ligne 04.03.03.02 : encourage l'information et la formation pour les organisations de travailleurs. Le présent séminaire est co-financé par cette ligne.
- Ligne 04.03.03.03 : axée sur les Comités d'entreprise et l'information des travailleurs.

Les partenaires sociaux peuvent donc déposer des projets, qui doivent correspondre aux critères de la Commission. Ces projets sont très utiles pour mener des débats et lancer des processus de dialogue, ceci même si le travail restera toujours à faire par les partenaires sociaux.

Dans le secteur du transport il y a 5 comités sectoriels :



Dans chacun de ces comités, l'ETF représente les travailleurs. Chaque secteur organise son travail comme il le juge le plus utile. Ainsi, dans l'aviation civile, il y a des sous-comités, mais ce sont surtout des groupes de travail. Dans la route, il y a deux groupes de travail, mais dans le secteur, il y a souvent des groupes de travail et on décide au fur et à mesure quels sujets du programme de travail sont abordés.

Fonctionnement et potentiel du dialogue social européen

A la Commission nous avons fait une sorte d'évaluation du dialogue sectoriel pour voir comment cela fonctionne après dix ans d'existence du système actuel.

Il en ressort que ces comités de dialogue sectoriels ont plutôt été un succès au vu du nombre de comités, du nombre de résultats et de la dynamique dans une bonne partie des comités.

Nous avons identifié du potentiel pour améliorer encore le fonctionnement :

- Cela se réfère à la structure et à la représentativité des comités surtout quant les secteurs changent (ex. dans les chemins de fer, la séparation entre opérations et infrastructures). Car, du coup, il y a de nouveaux acteurs et il faut donc une politique inclusive afin de rester crédibles.
- Il y a aussi un potentiel de synergies, c'est-à-dire que beaucoup de secteurs ont les mêmes défis. Et donc, pourquoi ne pas les aborder ensemble ? Par exemple, la question de la violence liée aux clients eux-mêmes vis-à-vis des personnels existe tant dans le transport de personnes que dans le commerce. Donc les questions de préventions, notamment, peuvent être transversales.
- Ensuite, il y a la capacité administrative. Il y a des secteurs où les organisations sont assez faibles, pour des questions financières notamment, mais aussi pour des questions de manque d'intérêt perçu, pour des organisations nationales d'être présentes au niveau européen. Il y a donc des démarches de conscientisation à mener.
- Il y a encore le champ de la négociation qui est une possibilité qui pourrait être encore mieux exploitée. Il ne suffit pas de se mettre d'accord sur des textes, encore faut-il s'entendre sur des résultats observables. Autrement dit les accords sont inutiles s'ils se résument à des déclarations d'intentions.

Et, en termes de capacités, il y a une corrélation forte entre le niveau européen et le niveau national. Il n'est pas possible d'avoir un dialogue social européen fort sans dialogues nationaux forts parce que le niveau européen ne peut pas remplacer le niveau national.

2. La dimension sociale de la nouvelle stratégie de l'Europe 2020

Les mesures que la Commission avait, avant, dans son agenda social sont maintenant intégrées dans la stratégie « Europe 2020 ». Cette stratégie est donc envisagée (pour les dix années à venir) entre l'UE et ses états membres qui ont décidé de faire face aux défis de la mondialisation, de la crise, le défi démographique, l'environnement, etc. Cette stratégie, adoptée pour travailler dans la même direction, vise à une croissance durable et inclusive. Donc

les aspects environnement social et compétitivité sont liés et se renforcent mutuellement. Ce qui est rendu plus visible, dans cette stratégie, c'est que ce n'est pas le niveau européen qui pourra régler les choses si l'effort n'est pas fait du côté des états membres. Ainsi, par exemple, le marché du travail ou les impôts, sont essentiellement des compétences nationales.

Un nouveau type de croissance

Elle se veut maintenant soutenable et inclusive, et, en termes de moyens d'actions pour atteindre ces objectifs, il y a :

- Un effort sur les compétences des travailleurs et la formation tout au long de la vie.
- La recherche et l'innovation.
- La plus grande utilisation des possibilités du monde digital.
- La modernisation.
- Une meilleure utilisation des ressources et de l'énergie, qui ne sont pas illimitées.

Un renforcement de la gouvernance

Par rapport à l'ancienne stratégie de Lisbonne, on a renforcé le volet contrôle et monitoring qui était une faiblesse de cette stratégie. Maintenant, la Commission a reçu plus de moyens pour faire cette supervision.

Cette nouvelle stratégie a donc un système de gouvernance qui a aligné deux processus :

- La mise en œuvre de la stratégie (modernisation, compétitivité, croissance durable) ;
- Le pacte de stabilité et de croissance.

Ces deux mécanismes se passaient parfois en même temps et étaient parfois contradictoires. Maintenant, les discussions sur ces deux mécanismes se feront de manière simultanée afin d'assurer la cohérence. Ce processus se fait de telle manière que durant le premier semestre d'une année, on discute des mesures à adopter, et ensuite les états membres décident de la mise en œuvre. La deuxième moitié de l'année est consacrée à la mise en œuvre.

Grands objectifs de la stratégie 2020

1. Emploi : Objectif d'un taux d'emploi⁴² de 75% chez les 20-64 ans (aujourd'hui : 70,5%) ;
2. Recherche & Développement / innovation : 3% du PIB de l'UE (en combinant les investissements publics et privés) (aujourd'hui: 1,9%) ;
3. Changement climatique / énergie :
 - Ramener les émissions de gaz à effet de serre à un niveau de 20% (voire de 30%, si les conditions sont réunies) inférieur à 1990 (aujourd'hui:

⁴² Le taux d'emploi est la proportion de personnes disposant d'un emploi parmi celles en âge de travailler (15 à 64 ans).

- 90,7%) ;
 - 20% d'énergies renouvelables (aujourd'hui: 7,8%) ;
 - Augmentation de 20% de l'efficacité énergétique.
4. Education :
 - Réduire le décrochage scolaire à des taux inférieurs à 10% ;
 - Au moins 40% des 30-34 ans terminant le troisième niveau d'éducation.
 5. Pauvreté / exclusion sociale : au moins 20 millions de personnes de moins en pauvreté ou en risque de pauvreté et d'exclusion sociale.

Chaque pays fixe ses objectifs nationaux dans son programme national de réforme qui est présenté chaque année en avril.

Initiatives phares dans le domaine de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion.

Même si les pays membres décident eux-mêmes comment atteindre les objectifs dont nous venons de parler, la Commission lance des initiatives au travers de documents dans lesquels elle explique ce qu'elle va faire, seule, et avec les états-membres. Ci-dessous, il y a les aspects liés au social, mais il y en a d'autres.

La jeunesse en mouvement : vise, pour les jeunes, à améliorer leur mobilité et à augmenter leurs chances de trouver un emploi en aidant les étudiants et les stagiaires à acquérir de l'expérience dans d'autres pays et vise à l'amélioration de la qualité et de l'attractivité de l'éducation et de la formation en Europe.

Un agenda pour de nouvelles compétences et de nouveaux emplois : Cet agenda vise à donner un nouvel élan aux réformes du marché du travail pour aider les gens à acquérir les bonnes compétences pour les emplois futurs, afin de créer de nouveaux emplois et envisage aussi la révision de la législation sur l'emploi de l'UE.

Une plateforme européenne contre la pauvreté et l'exclusion sociale : Afin de renforcer le travail à tous les niveaux pour atteindre l'objectif convenu global de l'UE de faire sortir au moins 20 millions de personnes de la pauvreté et de l'exclusion en 2020. L'initiative vise à garantir une cohésion économique, sociale et territoriale, en aidant les personnes en situation de pauvreté et d'exclusion sociale.

Implication des partenaires sociaux

Au niveau national, les partenaires sociaux doivent être consultés dans la phase clé de l'élaboration des programmes nationaux, ce qui est en train de se faire en ce moment. Ceci souligne l'importance de la capacité des partenaires sociaux.

Au niveau européen, l'information et des mécanismes de consultation sont en place (sommet tripartite notamment), mais le calendrier de ces réunions régulières doit être ajusté pour le cycle de la nouvelle stratégie.

11. **« La formation comme générateur de normes et d'harmonisation sociale » par Jean-André Lasserre, directeur de recherche à l'AFT-IFTIM⁴³**

Introduction

Avec tout ce qui vient de vous être présenté par Ellen Durst, vous avez pu constater que nous allons inexorablement vers une intégration européenne plus forte qui aura un lien évident avec vos vécus en entreprises.

L'enjeu aujourd'hui, pour les structures syndicales, patronales, mais aussi politiques, est de relier les différents niveaux : l'entreprise, le plan national, le plan européen et international. Et ce n'est qu'en arrivant à faire ces liens que l'on pourra peser sur les réalités locales, européennes et mondiales.

Mon exposé portera principalement sur la question de la formation dans le secteur des transports, ceci n'est pas anodin car il s'avère que la formation, dans le secteur des transports est devenue un mode de régulation à part entière.

Nous travaillons principalement en ce moment sur les conditions de mise en œuvre de la directive européenne sur la formation initiale des conducteurs routiers⁴⁴, ainsi que sur le contenu des emplois « logistique » dans les entreprises du transport routier de marchandises.

La question des normes

J'ai eu l'occasion, avec un groupe de travail, d'étudier la question de l'évolution des régulations sociales dans le nouvel ordre économique qui était alors en train de se mettre en place. Nous avons, pour cela, davantage interrogé le cadre d'évolution des normes que les normes elles-mêmes. Nous avons donc effectué de nombreuses visites à l'étranger et nous nous sommes posé une série de questions.

La question des définitions, comme cela a été dit ici, est très importante car elle façonne les grilles de lecture qui permettent, elles, de comprendre le réel et, se faisant,

⁴³ Association pour le développement de la Formation professionnelle dans le Transport - Institut de Formation aux Techniques d'Implantation et de Manutention <http://www.aft-iftim.com/>

⁴⁴ Directive 2003/59/CE

d'agir sur lui.

Une question posée, simple, était celle-ci : « **Qui produit les normes ?** » Question qui semble d'une grande simplicité, mais qui se complexifie fortement dès que l'on sort du contexte national. On tombe alors sur de grandes hétérogénéités qui se manifestent tant sur le plan des organisations de travailleurs que sur celui des organisations d'employeurs et que celui des pouvoirs publics ou encore des organisations internationales. Il faut rappeler que, pour ce qui concerne les normes sociales, il y a divers « producteurs de normes » internationaux (OCDE⁴⁵, OIT, OMC⁴⁶, ...).

La question suivante était celle de **l'échelle de production de ces normes** (sub-régionale, régionale, nationale, transnationale, européenne ...). Ensuite, nous nous sommes demandé comment on produisait ces normes : quels étaient les processus ? Quelle était la nature de ces normes : contractuelles, législatives, ou sous forme de recommandations ? Et c'est là que nous avons constaté l'existence de deux univers : le droit « mou » et le droit « dur » et qu'entre ces deux types de normes, il y a des relations très complexes en train de se mettre en place.

Enfin est venue toute la question de la mise en œuvre de ces normes, c'est-à-dire la notion de tiers-garant. Ce n'est pas tout de produire des normes, encore faut-il savoir qui prend en charge la mise en œuvre. Et, dans les tiers-garants, nous avons considéré qu'il fallait y incorporer notamment l'administration en charge de ce contrôle, l'inspection du travail, ... en se disant que des standards devaient être mis en place (par ex. quid du personnel suffisant pour garantir les mises en œuvre effectives ?)

Sur la base de cette grille de lecture, nous avons tiré quelques conclusions simples :

La première est que nous nous trouvons dans un monde dans lequel il n'y pas, nécessairement, moins de normes, mais que celles-ci sont en train de changer. Elles sont en train de se contractualiser. Ceci signifie qu'il faut avoir des représentants syndicaux ou patronaux très forts, représentés là où il le faut. Cela signifie aussi que les tiers-garants doivent être eux aussi très forts et très compétents. Ceci pour éviter que le « droit mou⁴⁷ », s'attaque au « droit dur⁴⁸ » et qu'il ne mette en cause la stabilité de la base juridique.

La deuxième constatation a été, dans les nouvelles échelles de production de normes, hors des échelles nationales donc, que le droit mou était peut-être un lieu dans lequel était en train de se construire le droit dur de demain. Mais à la seule condition de respecter un

45 Organisation de Coopération et de Développement Économiques <http://www.oecd.org>

46 Organisation mondiale du commerce <http://www.wto.org>

47 Ou « soft law » : tout ce qui n'a pas de caractère directement contraignant (les codes de bonne conduite de l'OCDE, les normes de référence de l'OIT...)

48 Ou « hard law » : recouvre les textes obligatoires (CCT rendues obligatoires, règlements européens, lois et réglementations nationales...)

certain nombre de points de passage.

Quels leviers ont été mis en évidence ici ? Le premier considéré comme tel a été le fait que les normes sociales mises en place par les principes directeurs de l'OIT étaient en train de pénétrer les différentes sphères et qu'il fallait les appuyer en travaillant sur des leviers complémentaires, par exemple la responsabilité sociale environnementale. Constat aussi que, parmi les acteurs qui sont en train de faire irruption sur la scène internationale, il y avait les ONG et que selon qu'on travaille sur une relation entre les ONG et les autres acteurs syndicaux ou patronaux, on pouvait contribuer à l'accélération de l'intégration de ces principes de base de l'OIT. Ceci en partant du principe élémentaire de la liberté syndicale, principe qui commande ensuite le reste et qui conditionne le passage du droit dur au droit mou.

Troisième constat : l'ordre communautaire représente un levier fort, à la seule condition que cet ordre se consolide à l'intérieur, mais qu'il ait une politique extérieure, dans le domaine du social, qui soit parallèle au renforcement du rôle de l'Europe dans son propre périmètre. A ce jour, cette articulation, ce parallélisme des compétences dans le domaine social n'est pas suffisamment pris en compte. Autrement dit, lorsqu'il y a une norme qui porte sur la santé, la sécurité, en interne, et que des accords internationaux sont négociés en externes, il s'agit de tout mettre en œuvre pour qu'elle soit aussi partie prenante, notamment à l'OMC. Dans la politique d'aide et de coopération à d'autres régions du monde, ce paramètre doit être pris en compte. Ceci est sans doute une des seules manières d'introduire du social dans la mondialisation, en partant de notre ordre interne.

Au niveau communautaire, nous avons aussi constaté qu'il y avait un problème d'articulation entre l'interprofessionnel et le sectoriel, deux univers qui semblent s'ignorer et se contenter d'une cohabitation. De notre point de vue, il faut organiser cette articulation, puisque le progrès semble venir plutôt du sectoriel. Dans le transport justement, le sectoriel a des atouts importants. Il vous ont d'ailleurs déjà montrés ici, au travers de la présentation des résultats du dialogue social sectoriel. Mais il est possible d'aller plus loin. Le transport, d'une part, est un des secteurs les plus représentés. D'autre part, c'est un secteur dans lequel les questions de santé et de sécurité au travail sont très importantes. Or, ces questions sont, au niveau communautaire, un levier très important par lequel, très souvent les questions sociales sont abordées. Beaucoup de normes ont été adoptées, à tous les niveaux, sur ces questions. Et enfin, il faut constater que les normes mises en place dans ce secteur repose entièrement sur la formation comme mode de régulation : transport des matières dangereuses, formation des conducteurs, conditions d'accès à la profession, manutention des charges lourdes ... autant de leviers dans lesquels la formation est prise en compte au niveau européen. De mon point de vue, en terme d'harmonisation, je suis convaincu que la directive sur la formation de base de conducteurs⁴⁹ finira, je pense, par être un levier de l'homogénéisation du marché du travail, mais qu'il faudra le temps pour cela. Donc il s'agit d'un champ dans lequel il

49 Directive 2003/59/CE déjà citée.

et a des marges de manœuvre. Au fond, on parle de paritarisme, de consultation, mais il faudrait ajouter un troisième terme, qui est celui de la concertation. Ce champ dans lequel les représentants des travailleurs et des employeurs peuvent saisir les possibilités de s'organiser, de développer des actions. Il peut y avoir des actions communes, notamment dans le domaine de la formation. L'Europe met en œuvre des moyens pour favoriser ces actions dans le domaine de la formation en encourageant les coopérations : formations professionnelles, mais aussi formations comme instrument de régulation dans la politique des transports avec le dialogue social au cœur de tout cela. Dans beaucoup de pays européens, les partenaires sociaux sont parties prenantes dans le domaine de la formation professionnelle. Et voilà donc un levier important, une marge de progression.

Conclusion

Une conclusion était de dire que pour que l'ordre social communautaire évolue, il faut qu'il s'appuie sur les dynamiques sectorielles. Et celles-ci, elles mêmes doivent se mettre en marche, s'engager. Pour cela, elles doivent se caler sur des priorités simples, qui doivent être déclinées, comme nous l'avons vu dans la logique du droit mou, à chacune des échelles. Aujourd'hui, lorsque l'on a bien compris qu'il y a des niveaux d'interventions qu'il faut articuler, il y a la difficulté de trouver une continuité dans l'affirmation des objectifs entre les niveaux locaux, nationaux, européens et internationaux. Et il y a des ruptures entre ces niveaux. On ne comprend pas la portée de cette articulation et on passe à côté de marges de manœuvre importantes. Avec ce qui vous a été présenté aujourd'hui, on voit qu'il y a des champs de concertation qui existent, plutôt à un niveau interprofessionnel, et qu'il faut s'organiser de façon coordonnée sous faute de perdre ces opportunités. Donc, l'un des enjeux dans la période qui arrive, en terme de dialogue sectoriel, notamment dans le domaine des transports, c'est de faire avancer les choses. Cela fera aussi avancer l'ordre social sur le plan interprofessionnel et renforcera l'ordre communautaire social.

Au travers de ces quelques éléments, qui convergent avec l'analyse faite au niveau de l'analyse réalisée dans les comités sectoriels, nous constatons que la marge de progression, dans un environnement complexe et éclaté, va se situer à un échelon communautaire qui permettra peut-être de travailler sur une structuration. Ainsi, nous pourrions sortir de deux blocages : au niveau européen entre l'interprofessionnel et le sectoriel, et, au niveau national, entre les états membres qui privilégient une approche avec le niveau interprofessionnel et les états membres qui privilégient une approche sectorielle. L'avancée du dialogue sectoriel dans le transport pourrait peut-être permettre de sortir de ces blocages. A titre personnel, je pense que lorsque l'articulation entre l'interprofessionnel et le sectoriel serait réglée, le dialogue sectoriel serait la bonne réponse pour faire avancer les choses, si ce dialogue ne s'isole pas ... rappelons que « Diviser, c'est régner » !.

Dès lors, voici l'essentiel de mon message sur les débats qui nous attendent quant au

rôle du dialogue social européen. Ceci en tenant compte que ce dialogue social ne doit pas, obligatoirement, s'inscrire dans un, ou des, espaces normatifs, puisqu'il est possible de créer assez vite une « loi moue » qui deviendra ensuite de la « loi dure ». Car, dans le cadre d'une contractualisation du droit du travail, cette loi moue, qui s'attaque au droit dur, peut devenir un allié objectif de la transformation et du développement du droit dur.

12. Conclusions générales

Suite aux nombreux débats, tant formels qu'informels, un résultat important à souligner, celui de la prise de conscience, et du côté patronal, et du côté syndical, de la qualité des organisations et de leurs représentants à quelque niveau que ce soit.

Ainsi, le représentant de l'IRU, les responsables de cette fédération patronale espagnole, ont-ils exprimé, même si cela a été parfois en fin de séminaire, la grande qualité d'écoute et de discussion constructive des syndicalistes. Ainsi, ils n'hésitaient pas à dire que le temps des oppositions pures et dures, stériles et destructives, semblaient, à leurs yeux, si pas avoir disparu, mais du moins avoir fait la place à autre chose, de plus positif.

Ainsi, a-t-on pu voir des syndicalistes de terrain (des travailleurs qui représentent bénévolement leurs collègues de travail) reconnaître que, finalement, beaucoup de leurs intérêts pouvaient être communs avec ceux du patronat : la stabilité des travailleurs, la qualité de leur formation, l'idée d'une concurrence loyale par la qualité plutôt que par le dumping social, ... On a vu aussi des syndicalistes, jusque là plutôt désintéressés, voire excédés par l'idée d'une construction européenne, se découvrir des passions, nouer des relations avec d'autres travailleurs d'autres pays. Ceci est évidemment positif, car, s'il est vrai, comme le disait Mme Ellen Durst, représentante de la Commission européenne, que le dialogue social européen ne sera constructif que s'il est soutenu par des dialogues sociaux nationaux forts, il est aussi vrai que la mise en place de réseaux sociaux européens, articulés sur une idée positive du dialogue social, semble être une clé de voûte à mettre en place. Après tout, pourquoi un Facebook consacré au dialogue social serait-il impossible ?

Pour les participants, le séminaire a été aussi l'occasion de prendre conscience des réalités du dialogue social dans d'autres pays que le leur. Et là, pour la plupart, le constat est assez clair : les problèmes sont finalement assez similaires ! Certes les différences de conditions de salaires et de niveau de vie sont encore assez marqués entre la Bulgarie et les trois autres pays, mais la façon dont on négocie et que l'on parvient à des accords (mis à part la particularité du tripartisme) est souvent transposable. Par rapport à notre objectif initial d'harmonisation, une idée est peut-être née, celle de la mise en place de mécanismes transnationaux de médiation. Les contacts internationaux et les échanges d'expérience ne peuvent dès lors n'en être que plus riches et plus profitables pour tous. Ceci en tenant compte aussi de l'internationalisation des entreprises elles-mêmes.

Il y a une autre idée forte qui a été portée par le séminaire et qui semble bien continuer à

germer : c'est celle de la nécessaire formation européenne au dialogue social. Il apparaît souhaitable que les acteurs syndicaux et patronaux qui font le dialogue social dans leur pays et en Europe puissent se former en profondeur sur les questions soulevées par ce dialogue. Avec une idée centrale : celle d'une conjonction possible des intérêts des uns et des autres. Et pourquoi pas en ayant recours aux démarches de formation encouragées par la Commission ? Ceci, d'autant plus que, comme l'a souligné avec brio Jean-André Lasserre de L'AFT-IFTIM⁵⁰, la formation induit la création de normes, que ce soit en droit mou ou en droit dur, et qu'elle est un élément essentiel de l'harmonisation sociale en Europe.

En conclusion de la conclusion, nous ne pouvons pas ne pas reprendre l'introduction d'un des exposés : Ainsi, disait M. Georges Causse, représentant de l'IRU⁵¹, « *Certes, le conflit ne doit pas être éludé, il doit être vécu, car c'est bien cela qui fait avancer les choses. Mais il importe de faire la distinction entre les compromis et le consensus en disant qu'avec les premiers, c'est un peu comme si l'on se coupait un membre et que l'on allait devoir marcher avec une béquille, tandis que l'autre, même si on sait qu'il n'est pas toujours possible, est vecteur de mutation et de progrès* ».

Nous pensons bien voir ici un autre enseignement durable acquis durant ce séminaire.

13. Annexes

Questionnaire utilisé par la délégation bulgare :

«Responsabilité des acteurs sociaux pour un dialogue social constructif dans les secteurs du transport et de la logistique – Echange d'expériences»

Le but des visites de la délégation bulgare est de recueillir des informations sur la nature des relations entre les travailleurs et les employeurs du secteur de la route et de la logistique.

Ce questionnaire est donc à utiliser tel un guide d'entretien lors des visites dans les entreprises belges, françaises et espagnoles. Il importe, afin de livrer ensuite une synthèse utile, de le respecter au plus près.

Veillez à prendre des notes quant aux réponses apportées par les différentes délégations.

I. Niveau de l'entreprise :

Vous êtes des délégués du personnel dans votre entreprise.

50 Voir supra

51 Voir supra

1. Pourriez-vous nous expliquer comment se passe les relations avec votre employeur ?
2. A quels endroits, dans quelles structures, rencontrez-vous votre employeur ou ses représentants ?
3. Ces structures fonctionnent-elles bien ? Sont-elles adaptées à la réalité de votre entreprise ?

II. Niveau national :

Des règles, qui vous concernent, ne sont pas négociées dans votre entreprise (durée maximum du travail, salaire minimum, hygiène, ...).

4. Savez-vous où ces règles sont discutées et adoptées ? Qui en discute ?
5. Des conventions contraignantes, régionales ou nationales, sont-elles décidées ? Comment en êtes-vous informés ?
6. Pensez-vous que ces conventions, si elles existent, rencontrent bien les problèmes quotidiens des travailleurs de secteur ?

III. Niveau européen :

L'Union Européenne adopte des règlements et des directives qui affectent directement ou indirectement votre secteur.

7. Pensez-vous que les organisations qui représentent les travailleurs et les employeurs influencent les prises de décisions à ce niveau ? Comment ?
8. Connaissez-vous ces organisations de travailleurs et d'employeurs ? Pensez-vous que, comme délégué d'entreprise, vous avez quelque chose à y dire ?
9. Votre entreprise a-t-elle un comité d'entreprise au niveau européen ? Si oui, qu'en connaissez-vous ? Si non, pensez-vous qu'il pourrait être utile ?

IV. Pour aller plus loin ...

10. De manière générale, pensez-vous qu'un meilleur fonctionnement commun de ces trois niveaux serait une bonne chose pour les relations entre employeurs et travailleurs du secteur du transport en Europe ?

