



# Le dialogue social européen Histoire d'une innovation sociale (1985-2003)

—

Jean Lapeyre

Préface de Jacques Delors

Postface de Luca Visentini



# **Le dialogue social européen**

## **Histoire d'une innovation sociale (1985-2003)**

—

**Jean Lapeyre**

**Préface de Jacques Delors**

**Postface de Luca Visentini**



« Montag regarda le fleuve. Nous remonterons le fleuve. Il regarda la vieille voie ferrée. Ou nous suivrons les rails, ou nous prendrons les autostrades maintenant, et nous aurons tout le temps d'amasser des connaissances. Et un jour, quand elles se seront décantées en nous, elles s'exprimeront par nos mains et nos bouches. Et un bon nombre d'entre elles seront fausses, mais quelques autres seront justes. Nous allons commencer à marcher aujourd'hui même, nous regarderons le monde et comment va et parle le monde, à quoi il ressemble vraiment. »

*Fahrenheit 451*  
Ray Bradbury

## **Remerciements**

Je tiens à remercier vivement Emilio Gabaglio, Michel Rousselot, Wilfried Beirnaert, Jackie Morin, Elise Coignet, Christophe Degryse et Philippe Pochet pour leur lecture attentive et leurs précieux apports.

Mes remerciements également à tous ceux, de la Commission européenne, des syndicats, du patronat, de l'Institut international d'Histoire sociale, qui ont accepté de me donner accès à une documentation indispensable à l'écriture de cette « histoire » et que j'ai pu interviewer pour prendre en compte les différentes perceptions de cette histoire.

© European Trade Union Institute, Bruxelles, 2017

Tous droits réservés

ISBN 978-2-87452-447-9

# Table des matières

<b>Préface</b> .....	<b>09</b>
Jacques Delors	
<b>Introduction</b> .....	<b>11</b>
<b>Chapitre 1 État des lieux avant l'an 1</b> .....	<b>15</b>
1.1 Naissance de la CES: CECA et Communauté économique européenne dans les gènes unitaires de la CES. La politique sociale dans les années 70-80 ....	16
1.2 Les instances de concertation sociale de 1974 à 1984 .....	19
1.2.1 Le Comité permanent de l'emploi: première impasse .....	21
1.2.2 Les Conférences tripartites: nouvelle impasse .....	22
1.3 Des raisons de blocage qui vont traverser les temps ! .....	23
1.3.1 Sur le temps de travail .....	23
1.3.2 Sur l'information/consultation dans les groupes transnationaux .....	24
1.4 Constat d'échec et quelques tentatives pour en sortir .....	27
1.5 1984 : comment sortir de l'impasse communautaire .....	29
<b>Chapitre 2 La dynamique du déséquilibre</b> .....	<b>35</b>
2.1 L'Europe sort de sa léthargie mais semble faire l'impasse sur le social .....	36
2.2 Val Duchesse I: la rampe de lancement .....	37
2.3 Val Duchesse II: le dialogue social au travail .....	41
2.3.1 Le groupe Macro, un consensus autour des projets de la Commission .....	43
2.3.2 Le groupe Micro, entre tensions et difficultés .....	45
2.4 Egmont I, Sommet du 7 mai 1987: premier bilan critique du dialogue social .....	49
2.4.1 Un groupe Micro en conflit .....	51
2.4.2 Le groupe Macro et l'objectif 1992 .....	52
2.5 Première révision importante du Traité: l'Acte unique .....	53
<b>Chapitre 3 L'art du pilotage</b> .....	<b>55</b>
3.1 Les engagements de Jacques Delors devant le congrès de la CES à Stockholm en mai 1988 .....	56
3.2 L'évolution décisive de certaines organisations nationales: le cas particulier du TUC .....	58
3.3 1988-1990 une période importante de l'évolution du dialogue social et de la politique sociale communautaire .....	63
3.3.1 La poursuite des travaux des Groupes de travail .....	63
3.4 Palais d'Egmont II: un nouveau pilotage pour le dialogue social .....	65
3.5 Un Groupe de pilotage pour le dialogue social .....	68
3.6 Le Groupe de pilotage démarre dans une ambiance tendue .....	71
3.7 La Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs: une promesse est une promesse ! .....	73
3.7.1 Le Comité économique et social européen .....	77
3.7.2 Le Conseil de l'Europe .....	79

3.8	Groupe de pilotage du 26 janvier 1990 : sale ambiance ! .....	80
3.9	Les suites du 26 janvier 1990 .....	83
3.10	Groupe de pilotage du 10 juillet 1990 : les employeurs gardent le pied sur le frein ! .....	85
3.11	Groupe de pilotage du 6 novembre 1990 : drôle d'ambiance.....	87
3.12	Le congrès de Luxembourg et l'arrivée d'un nouveau Secrétaire général de la CES. ....	88
3.12.1	Un nouveau Secrétaire général de la CES, mais qui? .....	89
3.13	La mise en œuvre du Programme d'action sociale .....	91
<b>Chapitre 4 De lobbyistes à acteurs .....</b>		<b>95</b>
4.1	Le CEEP, un partenaire idéal?.....	96
4.2	Le Groupe de pilotage du 25 janvier 1991 : création d'un Groupe <i>ad hoc</i> de travail sur la révision du Traité .....	101
4.3	Le Groupe <i>ad hoc</i> au travail : entre difficultés et succès .....	104
4.4	Le Traité de Maastricht et le Protocole social .....	111
4.5	Egmont III, 3 juillet 1992 : l'avenir du dialogue social et la création du Comité du dialogue social.....	115
4.6	Une nouvelle Commission pour relancer l'Union européenne? .....	119
4.7	Palais d'Egmont IV : le Livre blanc de Jacques Delors en plat unique .....	122
4.8	L'interprétation commune du Protocole social de Maastricht .....	123
4.9	Les difficiles et indispensables articulations et complémentarités entre les dimensions interprofessionnelles et professionnelles.....	126
<b>Chapitre 5 Le passage à l'acte .....</b>		<b>135</b>
5.1	Au pied du mur : la relance de l'initiative « Vredeling » .....	136
5.2	Le choc Hoover .....	136
5.3	Le nouveau contexte créé par le Protocole social de Maastricht .....	141
5.4	Impossible négociation mais succès de la directive sur les Comités d'entreprises européens .....	145
5.5	Une nouvelle Commission, un nouveau Président .....	146
5.6	Premier succès : la négociation du congé parental .....	156
5.7	Quel mandat de négociation ?	
<b>Chapitre 6 Toc, toc, toc. De nouveaux acteurs frappent à la porte .....</b>		<b>161</b>
6.1	Les organisations patronales sectorielles ou spécifiques .....	162
6.2	Les autres organisations syndicales. L'exemple important de la représentation des ingénieurs et cadres .....	165
6.2.1	La Confédération européenne des syndicats indépendants et Eurofedop .....	165
6.2.2	Les ingénieurs et cadres : Eurocadres et la CEC .....	166
<b>Chapitre 7 Succès et déceptions.....</b>		<b>173</b>
7.1	Le travail atypique sur la table de négociation : un sujet difficile pour les syndicats .....	174
7.2	La négociation sur le travail à temps partiel .....	175
7.3	Pacte européen de confiance pour l'emploi .....	184

7.4	Après le niveau européen, l'information/consultation au niveau national.....	187
7.5	Négociations sur les contrats à durée déterminée.....	195
7.6	La création du Centre européen des relations industrielles (CERI): vie et mort d'une belle idée.....	202
7.6.1	Florence 21 octobre 1995 : inauguration du CERI.....	204
7.6.2	La mise en place des formations.....	205
7.6.3	Les relations difficiles avec le Parlement européen.....	206
<b>Chapitre 8 Échec, autonomie et ère du soft .....</b>		<b>209</b>
8.1	Le travail intérimaire : un échec au goût amer.....	210
8.2	L'étape de clarification et d'approfondissement de la gouvernance et la contribution au Conseil européen de Laeken.....	220
8.3	Première négociation « autonome » sur le télétravail : un bon accord, une mauvaise mise en œuvre.....	224
8.4	L'évolution vers des programmes de travail autonome.....	233
8.5	Négociation sur les restructurations: la boucle est bouclée !.....	236
<b>Chapitre 9 Dialogue social et dialogue civil : difficile complémentarité.....</b>		<b>245</b>
9.1	La lutte contre l'exclusion sociale.....	246
9.2	Un travail passionnant avec le Forum des personnes handicapées.....	251
9.3	La Charte des droits fondamentaux.....	254
9.3.1	Première étape (1999-2000).....	254
9.3.2	Deuxième étape (2002-2007).....	256
<b>Conclusion .....</b>		<b>259</b>
<b>Postface.....</b>		<b>263</b>
Luca Visentini		
<b>Bibliographie .....</b>		<b>267</b>
<b>Annexes .....</b>		<b>269</b>
Annexe 1	Liste des avis communs, des accords-cadres, des accords autonomes, des contributions et des cadres d'action (1985-2003).....	269
Annexe 2	Sommets du dialogue social de 1985 à 2003.....	271
Annexe 3	Liste des organisations consultées dans le cadre de la Com(93) 600.....	273
Annexe 4	Index des noms et biographies.....	275



---

## Préface

*Croire à l'Europe, c'est d'abord croire en la capacité des acteurs de la construction européenne. Bien sûr, il faut une volonté politique, des institutions, des instruments, mais cela ne serait guère suffisant sans l'engagement des forces sociales. L'Europe est avant tout une aventure humaine.*

---

L'Union européenne doit être un espace de paix et de développement économique et social alliant efficacité économique et progrès social. Le rôle des partenaires sociaux est donc fondamental. Cette conviction, je l'ai partagée avec les dirigeants d'entreprise et les syndicalistes qui se sont engagés, à mon initiative, dans le dialogue social européen avec toutes les difficultés que cela supposait mais aussi toutes les espérances qu'il suscitait.

Les motivations des uns et des autres n'étaient certes pas les mêmes, entre les intérêts économiques des employeurs et la volonté des syndicats de maîtriser socialement cette intégration européenne. C'était justement l'intérêt de ce dialogue social que de créer un espace de discussion et, parfois, de confrontation nécessaire, afin de trouver les synthèses permettant des solutions innovantes, répondant aux intérêts des uns et des autres.

C'est là toute la valeur de ce livre, écrit par un des acteurs les plus engagés, que de démontrer les difficultés, les succès, les échecs d'un dialogue vivant, qui a permis aux organisations européennes d'employeurs et de travailleurs d'être de véritables acteurs de la construction européenne. Ce livre en révèle toute la dynamique, dans sa complexité. Il montre aussi la volonté et la persévérance qu'il faut aux syndicalistes pour, chaque jour, avancer sur la voie du progrès social en tenant compte des évolutions de la société. C'est un travail obstiné, et parfois ingrat, mais c'est une nécessité pour garantir la cohésion et la solidarité, dans une situation de crise où s'accroissent les inégalités et les risques d'exclusion.

La Commission a su créer les cadres dans lesquels ce dialogue social a pu s'épanouir. Son rôle a parfois été indispensable pour stimuler la négociation mais ce sont les partenaires sociaux qui négocient et concluent des accords réduisant les risques de dumping social et harmonisant, dans le progrès, les situations sociales, chacun dans son rôle et dans son champ de responsabilité, mais tous complémentaires.

La Confédération européenne des syndicats a su s'engager dans cette voie du dialogue social, consciente des risques, mais capable de créer une dynamique dépassant les différences entre les situations, au nom de l'intérêt commun.

Les inégalités entre nos pays européens ne doivent être ni un handicap ni un prétexte pour ne rien faire, mais au contraire un stimulant pour réduire ces inégalités, au travers de la négociation aux niveaux national, sectoriel, européen. Le dialogue social, en synergie avec le législateur, doit permettre d'harmoniser dans le progrès nos situations sociales afin que nos différences ne deviennent pas des divergences, causes d'un possible dumping social.

Les accords sur le congé parental, le travail temporaire et les contrats à durée déterminée, dont on suit l'évolution des négociations au travers de ce livre, ont été sources de progrès. Même les échecs, comme celui sur les Comités d'entreprises européens, ont permis, en tenant compte de ce qui avait déjà été négocié, de créer les cadres législatifs indispensables à l'espace social européen.

L'histoire n'est pas terminée, même si la période est plus difficile. C'est même au moment où l'Union européenne est en danger que nous avons besoin d'acteurs sociaux forts, légitimes et engagés. Ce livre en démontre l'importance.



— Jacques Delors,  
Président de la Commission européenne de 1985 à 1994

# Introduction

L'objectif de ce livre est de retracer l'histoire du dialogue social, de sa genèse à son autonomisation au travers de témoignages croisés des protagonistes qui l'ont conçu et développé, des différents textes élaborés, des avis communs aux accords autonomes et de l'analyse du fonctionnement du dialogue social. Il s'appuie principalement sur des documents internes de la Commission européenne, de l'Institut international d'Histoire sociale (IIHS), des archives du Fonds Jacques Delors, du patronat européen (l'UNICE), du patronat public et à participation publique (CEEP) et de la Confédération européenne des syndicats (CES) ainsi que sur les carnets de notes et les archives que j'ai collectionnés durant les dix-sept années que j'ai passées en tant que responsable du dialogue social à la CES. C'est donc une vision « humaine » de la construction du dialogue social qui est proposée car cette construction est le fruit de rencontres, mais également, malgré les tensions, de volontés partagées à un moment donné dans le contexte dynamique de la construction européenne.

Le développement du dialogue social européen n'a pas été seulement un élément de construction d'un système européen de relations industrielles. Il s'agissait aussi de structuration, d'organisation et de légitimation des organisations syndicales et d'employeurs au niveau européen, et de leur capacité à négocier des éléments d'harmonisation de l'espace européen complémentaires à leurs espaces territoriaux et sectoriels nationaux.

Le dialogue social européen est un jeu à trois où la Commission a exercé un rôle subtil entre stimulation, incitation, intervention, soutien, accompagnement et effacement. Certaines évolutions n'auraient pas pu se produire sans la capacité d'initiative de la Commission européenne et doivent donc être prises en compte dans la construction de ce dialogue social. De même, celui-ci a été tributaire de l'évolution de l'environnement politique, économique et social de la Communauté

économique européenne et de son élargissement. Il faut aussi beaucoup de patience et de persévérance, voire d'entêtement pour les syndicalistes.

Cette histoire couvre la période de 1985 à 2003, durant laquelle j'ai été responsable du dialogue social à la CES. Ce texte s'articule autour de nombreuses interviews des acteurs aux niveaux européen et national. L'analyse des évolutions du dialogue social et des événements est personnelle, et sa grille de lecture est certainement influencée par ma culture française et « cédétiste » mais ce travail européen a été pour moi une source d'enrichissement considérable de par la confrontation et l'intégration des autres cultures syndicales nationales. Dans l'écriture de cette histoire, la distinction entre le « nous » et le « je » est parfois difficile tant ces deux mots sont indissociables dans l'action syndicale, entre aventure collective et engagement personnel.

Dans sa préface, Jacques Delors parle d'aventure humaine et il est vrai que dans la période dynamique de la construction du dialogue social il y a eu des hommes et des femmes qui ont cru à cette aventure et qui se sont engagés, au-delà des divergences et des conflits, dans la mise en place de cet espace de concertation et de négociation qui a contribué à des avancées sociales importantes.

Le premier chapitre de ce livre dresse un constat des relations sociales au niveau européen avant 1985 et l'arrivée de Jacques Delors. Ce constat d'une situation bloquée montre les points de clivages entre les employeurs et les syndicats, des points qui resteront toujours des éléments d'affrontement tels que la réduction et la réorganisation du temps de travail et celui de l'information et de la consultation des travailleurs aux niveaux national et transnational. Cette période est également celle de l'émergence d'une force syndicale organisée et unitaire, la Confédération syndicale européenne, qui va s'appuyer sur la construction de la Communauté économique européenne (CEE) pour promouvoir une harmonisation dans le progrès d'un espace social européen.

Dans le chapitre suivant, le lancement du dialogue social européen, le 31 janvier 1985, sera un élément voulu de rééquilibrage d'une relance de la CEE qui se tient sur des bases purement économiques, dans l'objectif d'un grand marché intérieur. Ce rééquilibrage est accompagné d'une réforme du Traité qui introduit, pour la première fois, la majorité qualifiée y compris sur des matières sociales qui étaient alors systématiquement bloquées par les veto du gouvernement britannique. Le dialogue social européen se met au travail sur deux thèmes : macroéconomie et nouvelles technologies et dialogue social. C'est une période de « rodage » difficile et le premier bilan, en mai 1987, est plutôt critique sur l'insuffisance de résultat.

Le troisième chapitre est celui de la montée en puissance du dialogue social. Le dialogue social européen se structure. Nous sommes dans une grande période d'évolution avec les engagements du Président de la Commission, Jacques Delors, devant le congrès de la CES à Stockholm en mai 1988, l'adoption de la Charte des droits sociaux fondamentaux des travailleurs en décembre 1990 et le Programme d'action social qui en assure une mise en œuvre et un saut qualitatif dans les politiques de la CES à son congrès de mai 1991.

Dans le quatrième chapitre, les partenaires sociaux se trouvent au pied du mur : quel rôle veulent-ils jouer dans la construction européenne et sa normalisation sociale ? quelle est la place du législatif et celle du contractuel ? quelle capacité supranationale veulent-ils ou peuvent-ils assumer ? L'accord des partenaires sociaux, du 31 octobre 1991, repris dans le Protocole social du Traité de Maastricht répond aux deux premières questions. La dernière question est liée aux débats et évolutions internes de chacune des organisations patronales et syndicales. Un débat singulier se développe entre la CES et le CEEP qui va stimuler le dialogue social général.

Le cinquième chapitre est celui du passage à l'acte de la transformation de lobbyistes en acteurs par la négociation au niveau européen, non sans difficulté. Cet espace de négociation commence par un échec prévisible sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises transnationales. Mais cet échec sera vite dépassé, d'une part, par une initiative législative de la Commission européenne sur ce sujet et, d'autre part, par l'ouverture et le succès de la négociation sur le congé parental. Ces négociations posent logiquement le problème des transferts de pouvoir du niveau national au niveau européen et donc de l'eupéanisation des organisations patronales et syndicales européennes.

Le sixième chapitre traite de l'élargissement des membres du dialogue social avec, du côté patronal, l'Union européenne des artisans et petites et moyennes entreprises (UEAPME) et, du côté syndical, l'existence de la Confédération européenne des cadres (CEC) et la création d'Eurocadres.

Au chapitre sept, la dynamique de négociation continue. Après le succès sur le congé parental, deux autres résultats de la négociation porteront sur le travail à temps partiel et sur les contrats à durée déterminée. Une première déception portera sur l'impossibilité de négocier sur le thème de l'information et de la consultation des travailleurs au niveau national. On verra les grandes manœuvres du patronat britannique pour bloquer la négociation au niveau de l'UNICE dans une stratégie ensuite de blocage politique d'une proposition de directive qui suit le refus de négocier des partenaires sociaux. Ce chapitre traite également de l'échec d'une initiative qui était pourtant prometteuse, la création du Centre européen de relations industrielles.

Le chapitre huit traite de l'échec des négociations sur le travail intérimaire, qui va amorcer le déclin du dialogue social, même si le passage à l'autonomisation de la négociation sur le télétravail suscite des espoirs. Cette autonomisation symbolisée par l'adoption d'un Programme de travail des partenaires sociaux se situe dans un contexte de désengagement de la Commission et des États membres pour une politique sociale harmonisée au profit d'une approche « douce » non législative.

Le dernier chapitre traite des relations entre le dialogue social et le dialogue civil et, en particulier, des rapports de synergie entre les syndicats et les ONG au niveau européen mais aussi de la bataille commune pour l'établissement de droits fondamentaux au niveau européen.

La conclusion essaye de démontrer que le dialogue social, après une période de stagnation, peut retrouver un nouveau souffle avec une Commission européenne plus engagée et des partenaires sociaux plus actifs que réactifs.

La postface de Luca Visentini projette le dialogue social vers son avenir, dans un présent qui reste difficile. La construction européenne, après une phase de reflux, revient au centre de nos préoccupations pour garantir une relance économique et sociale et les syndicats ne peuvent rater ce rendez-vous.



# Chapitre 1

## État des lieux avant l'an 1

**« Trente moines et leur abbé ne peuvent  
faire braire un âne contre sa volonté. »**

*Nouvelles exemplaires*

– Cervantes

.....

Ce chapitre montre la naissance d'un syndicalisme unifié par la création de la Confédération européenne des syndicats. Dépassant les clivages du syndicalisme international, les syndicats des pays européens s'engagent, malgré des craintes, pour la création d'une Europe territoire de paix, de solidarité, de croissance économique et de justice sociale. Ce chapitre part de loin pour tracer l'état des lieux des relations employeurs/syndicats au niveau européen avant l'arrivée, en 1985, de Jacques Delors à la Commission européenne. On pourra constater les difficultés relationnelles entre les partenaires sociaux et les points de blocage, les vaines tentatives de relance et finalement, en 1984, le constat d'échec d'un dialogue social impossible à mettre en place. Deux grands thèmes divisent déjà les partenaires sociaux : la réduction et la réorganisation du temps de travail ; l'information/consultation des travailleurs sur les mutations et restructurations des entreprises.

## 1.1 Naissance de la CES: CECA et Communauté économique européenne dans les gènes unitaires de la CES. La politique sociale dans les années 70-80

Il ne s'agit pas ici d'analyser en détail cette période, ce qui a déjà été fait dans d'excellents livres et études<sup>1</sup>, mais d'en marquer quelques caractéristiques éclairantes pour la suite. Les relations bipartites, entre employeurs et syndicats, et tripartites entre autorités publiques, employeurs et syndicats, ont été très chaotiques durant les années 70. Le mouvement syndical européen était divisé et le patronat arc-bouté sur le refus d'engagement en tant que partenaire social<sup>2</sup>, assuré qu'il était de la complicité du gouvernement britannique de Margaret Thatcher, pour opposer son veto à toute initiative sociale.

En 1957, à la création de la Communauté économique européenne le mouvement syndical est divisé entre les trois Confédérations internationales existantes :

- la Confédération internationale des Syndicats Libres (CISL)<sup>3</sup> qui regroupe tous les syndicats importants des pays d'Europe de l'Ouest et des différentes régions du monde « libre », de culture plutôt social-démocrate ;
- la Confédération mondiale du travail (CMT) qui regroupe les syndicats du même espace et de culture sociale chrétienne ; et
- la Fédération syndicale mondiale (FSM) qui regroupe principalement les syndicats du bloc de l'Est et de culture communiste (en Europe occidentale, la CGT et quelques fractions communistes de confédérations unitaires comme en Grèce ou en Autriche). La CGIL italienne a déjà pris ses distances avec la FSM en changeant son statut d'adhérent en celui d'associé en 1973, un an avant son adhésion à la CES mais elle ne quittera réellement celle-ci qu'en 1978. La CGT portugaise et les CCOO espagnoles n'en ont jamais été membres.

La CISL et la CMT créeront des organisations régionales européennes qui coopéreront plus ou moins bien. C'est la Communauté européenne du charbon et de l'acier (CECA) qui va permettre, à partir du Traité de Paris de 1952, d'expérimenter un travail syndical plus unitaire dépassant les clivages idéologiques.

Mettre en commun au sein de la CECA les deux industries de guerre qu'étaient le charbon et l'acier est un engagement initial majeur des syndicalistes de ces pays pour le développement de la Communauté économique européenne.

On peut dire que la Confédération européenne des syndicats (CES) s'est principalement construite sur l'expérience de la CECA. L'aspect le plus intéressant et le plus innovant de cette dernière institution a en effet été sa capacité à mettre en œuvre une politique industrielle communautaire sectorielle fondée sur le dialogue social et sur les instruments prévus par le Traité, au premier rang desquels le prélèvement sur les entreprises des secteurs concernés (1 % maximum du chiffre d'affaires). Un budget autonome et les ressources financières suffisantes et renouvelables ont permis d'assurer le financement de dispositifs de politique industrielle (système de prêts à long terme

1. Voir la bibliographie en fin de volume.

2. Ce terme « partenaire social » sera utilisé tout au long de l'ouvrage car il est entré dans le langage communautaire mais il a été controversé au sein même de la CES. Des dirigeants aussi différents que Georges Debunne, Président de la FGTB belge et Edmond Maire Secrétaire général de la CFDT française se sont toujours refusé à l'utiliser, lui préférant l'expression « interlocuteurs sociaux ».

3. Confédération internationale des syndicats libres (CISL) à ne pas confondre avec la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) confédération italienne.

et de garanties à des investissements industriels, recherche produits/procédés...) et de politique sociale (système d'aides sociales et de recherche sociale sur les reconversions et restructurations).

Dans le cadre de la CECA quatre collèges existaient : employeurs, travailleurs, entreprises consommatrices et négociants. Le dialogue sectoriel entre les partenaires sociaux se situait dans le cadre du Comité consultatif de cette institution et avec la Commission européenne. Ce dialogue a montré une certaine efficacité dans la gestion des mutations des industries du charbon et de l'acier, même si les années 70-80 ont été ponctuées de conflits très durs.

Cette capacité d'intervention financière et de concertation s'est malheureusement affaiblie progressivement et depuis la disparition de la CECA, en 2002, manque actuellement cruellement face aux lourdes mutations en cours en particulier dans les nouveaux pays membres comme en Pologne et en Roumanie<sup>4</sup>.

D'autres syndicats européens se construiront autour des politiques sectorielles communautaires fortes comme l'agriculture/agro-alimentaire (European Federation of Agriculture EFA et le Syndicat européen des travailleurs de l'alimentation SETA-UITA), la pêche en 1958, les transports (Comité européen de liaison des syndicats des transports, 1962), le secteur de la chaussure et du textile (Comité européen du textile, de l'habillement et du cuir en 1964)...

La Confédération européenne des syndicats est le produit d'une volonté des syndicats de cultures différentes de s'unir sur un projet commun : la construction de la Communauté économique européenne et de sa dimension sociale<sup>5</sup>.

Depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, la CES est la première organisation syndicale internationale unitaire dépassant les clivages idéologiques. Les débats pour la création de la CES n'ont pas été simples ni au sein de la confédération internationale CISL, ni au sein de la Confédération mondiale du travail. C'est surtout au sein de la CISL que des confédérations nationales – le DGB allemand, le TUC britannique, la CISL italienne, les confédérations du Benelux<sup>6</sup> – ont joué un rôle majeur pour surmonter les réticences de certaines confédérations nationales. Certaines résistances à la constitution d'une confédération européenne étaient appuyées sur des arguments de mise en cause de la solidarité internationale, et particulièrement pour le TUC, sur une opposition radicale à la Communauté économique européenne (Chapitre III, le cas de l'évolution du TUC). Certains y voyaient même la possibilité d'un cheval de Troie pour des affiliations de syndicats de culture communiste, sinon, comme pour Force ouvrière alors seul membre français, une crainte de sortir d'une relation exclusive au sein de la CISL<sup>7</sup>.

Du côté de la CMT, c'est principalement l'engagement de la CFDT, avec l'appui de la CSC belge (en particulier Robert d'Hondt<sup>8</sup>, son Secrétaire général) qui va jouer un rôle décisif. Pour mémoire, Emilio Gabaglio\* (futur Secrétaire général de la CES), qui participe aux discussions est Président des Associazioni Cristiane dei Lavoratori Italiani

- 
4. Le Comité économique et social européen (CESE) à l'initiative de son Secrétaire général, Patrick Venturini et de son Président Roger Briesch, essaiera de sauvegarder un peu de la culture du Comité consultatif CECA en créant, suite à l'expiration du Traité de cette institution, le 23 juillet 2002, un Comité consultatif sur les mutations industrielles (CCMI) au sein même du CESE, permettant d'élargir une instance de débat et d'étude à l'ensemble des mutations de tous les secteurs économiques.
  5. Christophe Degryse et Pierre Tilly, *1973-2013 : 40 ans d'histoire de la Confédération européenne des syndicats*, Bruxelles, ETUI, 2013.
  6. Belgique, Pays Bas et Luxembourg.
  7. Intervention au congrès de la CISL de Londres en 1972.
  8. Voir index des noms. Tous les noms marqués d'un astérisque sont renvoyés dans l'index en fin de volume.

(ACLI) membre de la CMT et il est aussi alors simple adhérent de la CISL). Jan Kulakowski\*, Secrétaire général de l'organisation européenne de la CMT, est également un acteur important pour résoudre les difficultés.

C'est dans ce contexte que des contacts ont eu lieu entre 1969 et 1972 au restaurant Perraudin à Bruxelles<sup>9</sup> en particulier entre la CFDT et le DGB<sup>10</sup> sur cette nécessité d'approche unitaire. Des contacts ont également eu lieu au sein d'un groupe informel réunissant des représentants de la CFDT (en particulier René Salanne\*, responsable de la politique internationale et européenne de la Confédération et aussi parfois René De-caillon\*), du DGB (Manfred Lahnstein\*), de la FGTB, notamment Théo Rasschaert\* qui deviendra le premier Secrétaire général de la CES et qui animait le Comité européen de la CISL (qui deviendra, en 1969, la Confédération européenne des syndicats libres) avec Carlo Savoini\* de la CISL italienne. Ces réunions rassemblaient aussi Georges Grinberg, jeune assistant du Président de la FGTB, Georges Debunne, Jan Kulakowski, Secrétaire du Comité européen de la CMT, des représentants de la CSC, Robert d'Hondt, Emilio Gabaglio pour les ACLI, parfois de la CGIL<sup>11</sup> (en particulier Mario Dido\*) et Jean Degimbe\* déjà fonctionnaire à la Commission européenne.

Si la CES voit le jour les 8 et 9 février 1973 c'est exclusivement entre confédérations membres de la CISL<sup>12</sup>. Cette notion de membres fondateurs sous forme d'une liste nominative des 17 organisations, disparaîtra progressivement dans les statuts en glissant du corps du texte des statuts de 1973 vers une note de bas de page des statuts de mai 1991 adoptés au congrès de Luxembourg. Elle disparaîtra complètement, au grand désespoir de FO<sup>13</sup>, des statuts de mai 1995 adoptés par le congrès de Bruxelles. Il était pourtant acquis dès le départ que la CES s'élargirait aux syndicats membres de la CMT, et même au-delà.

Un décalage symbolique sera donc nécessaire<sup>14</sup> à l'élargissement de la CES, qui deviendra effectif en mai 1974 avec l'adhésion collective des organisations membres de la CMT et d'autres organisations nationales. L'élargissement se poursuivra quelques mois plus tard avec l'adhésion en juillet de la CGIL<sup>15</sup> (le DGB et FO votant contre).

Il faut absolument rendre hommage aux initiateurs de la CES, une génération de syndicalistes qui, à la sortie de deux guerres mondiales effroyables sur le continent

- 
9. Jan Kulakowski se rappelle ces réunions du restaurant Perraudin dans son livre d'entretien avec Leszek Jesien, *Rencontre à Bagatela*, Bruxelles, Couleur Livres, 2015, p. 33-36. Le Perraudin restera un lieu de rencontre particulier comme on le verra à plusieurs reprises.
  10. J'ai d'ailleurs le souvenir d'une rencontre informelle importante en 1972 à Düsseldorf en marge d'un congrès des jeunes du DGB entre François Staedelin, membre du Bureau National de la CFDT (qui sera élu Secrétaire de la CES au congrès de Londres en 1976) envoyé spécialement par son Secrétaire général Edmond Maire, et Erwin Kristophersen, responsable de la politique Internationale et européenne du DGB, sur les perspectives de création de la CES et d'adhésion de la CFDT. J'étais là comme responsable jeunes de la FGM avec Peter Seideneck, alors responsable des jeunes du DGB que l'on retrouvera plus tard comme conseiller du Secrétaire général de la CES Emilio Gabaglio.
  11. Il faut rappeler que dans cette période existe à Bruxelles un Secrétariat commun européen entre la CGT et la CGIL.
  12. FGTB, DGB, LO-DK, UGTE, CGT-FO, TUC, Ais, CISL, UIL, CGTL, NVV, LO-N, SGB suisse, SAK Finland, LOS, TCO-S, OGB.
  13. Dans le livre édité en 2014 par FO et son Secteur Europe/International, *L'Union européenne : comprendre pour mieux revendiquer*, à la page 128, un tableau reproduit les évolutions conduisant à la construction de la CES et à son élargissement. Il reprend le congrès fondateur du 9 février 1973 et en 1974 l'adhésion de la CGIL mais il ignore totalement le congrès extraordinaire des 23 et 24 mai 1974 qui intègre 12 organisations essentiellement de la mouvance CMT (CSC belge, CFDT France, LCGB luxembourgeois, CNV et NKV hollandais, STV-ELA basque, CNG et SVEA suisses) mais pas exclusivement, le SAK finlandais, le FTF danois, l'ICTU irlandais et le GWU maltais, s'ajoutant aux 17 organisations « fondatrices ».
  14. FO ayant particulièrement bataillé pour défendre la notion de membres fondateurs et être ainsi la seule organisation syndicale française à porter ce titre... mais la FGTB belge avait également des réticences par rapport à la CSC.
  15. Cette adhésion se fera non pas au cours d'un congrès mais par décision du Comité exécutif du 9 juillet 1974.

européen, ont voulu construire un espace de paix, de démocratie et de progrès économique et social dont le noyau dur était constitué par les six pays membres fondateurs de la CEE, mais avec déjà une volonté de prise en compte des pays périphériques non membres et une perspective d'élargissement.

Le pluralisme syndical européen uni était déjà clair pour certaines Fédérations professionnelles comme la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) qui s'est voulue, dès sa création, en 1971, indépendante du Secrétariat professionnel international des organisations de la métallurgie (FIOM), même si la coordination et la coopération entre les deux organisations étaient évidentes. La FEM affiliera par exemple la Fédération de la métallurgie CFDT qui adhère dès 1968 à la FIOM et à la FEM, alors que la Confédération CFDT ne quittera la CMT qu'en 1979. De même pour la Fédération européenne des syndicats de la chimie et des industries diverses (FESCID), qui avait vu l'adhésion d'organisations sectorielles membres de confédérations adhérentes à la CMT, comme la Fédération unifiée de la chimie (FUC) CFDT. Des débats similaires à ceux de la CES, voire plus durs, auront lieu au sein des Secrétariats professionnels internationaux (SPI) à propos de l'autonomie des Fédérations professionnelles européennes (voir Chapitre 4.8).

Quelques secteurs professionnels européens resteront d'ailleurs très liés organiquement à leurs Secrétariats professionnels internationaux (SPI) voire resteront des Secrétariats régionaux de ces organisations mondiales. Certaines de ces organisations refuseront pendant plusieurs années des Fédérations professionnelles nationales membres de Confédérations adhérentes à la CES mais encore affiliées au niveau international à la CMT. Il faut dire que le statut des SPI est autonome et antérieur à la création de la CISL (voir chapitre 4.8).

## 1.2 Les instances de concertation sociale de 1974 à 1984

Au-delà des Comités paritaires existants, des Comités consultatifs et du Comité économique et social dont nous parlerons dans d'autres chapitres, on peut identifier deux lieux particulièrement importants de concertation sociale interprofessionnelle au niveau européen :

- le Comité permanent de l'emploi créé en 1970 suite à une conférence réunissant des représentants des États membres, la Commission européenne, des organisations d'employeurs et des syndicats au niveau européen ;
- les Conférences tripartites qui, à partir de 1974, se veulent, à la demande de la CES, plus « politiques ».

Ces deux instances vont se trouver confrontées en parallèle aux mêmes difficultés de conception du dialogue social entre employeurs et syndicats européens : volonté de négociation au niveau syndical et volonté de rester dans une discussion sans engagement du côté patronal. Cet antagonisme de conception du dialogue social sera d'ailleurs présent tout au long de ce récit.

La revendication syndicale d'un espace de négociation européen tant au niveau interprofessionnel que professionnel a été une constante dès la création de la CES et sera réaffirmée à chacun de ses congrès.

Pourtant, l'idée d'accord-cadre au niveau européen n'était pas nouvelle. Elle avait déjà été développée dans un rapport de Gérard Lyon Caen<sup>16</sup> à la Commission au milieu des années 70. Le Commissaire Henk Vredeling\*, lui-même, dans sa Communication du 7 mai 1979, au Conseil des ministres, évoquait en ces termes la conclusion d'accords-cadres : « Ils pourraient résulter d'une initiative propre des partenaires sociaux ou d'une initiative des institutions de la Communauté leur demandant de développer le dialogue et la négociation directe dans les domaines appropriés. Dans l'un et l'autre cas, les institutions communautaires assureraient l'assistance technique nécessaire et déclareraient leur disponibilité à prendre, en cas de besoin, les initiatives susceptibles de favoriser la conclusion de compromis nécessaires dans le respect de la responsabilité propre des partenaires sociaux. » Pour le patronat européen de l'UNICE il n'en était pas question.

Suite à une réunion du 13 juillet 1979 entre deux délégations restreintes de la CES et de l'UNICE, François Staedelin, dans une note interne de la CES du 17 juillet, résumait très bien la mentalité du patronat en rapportant 3 questions/réponses énoncées par le patronat : « Quel est l'objectif de nos réunions ? Avons-nous le pouvoir de négocier ? Non ; Quelle est la nature de nos réunions ? Elles doivent rester informelles ; Quel devrait être le contenu de nos réunions ? Discuter des concepts généraux mais sans oublier les aspects économiques et sociaux. »

**François Staedelin** militant CFDT des PTT Alsace, Président de la Région CFDT Alsace et membre du Bureau national de la Confédération, Président de la Fédération CFDT-PTT, Secrétaire de la CES de 1976 à 1986, Président du Groupe Travailleurs puis du Comité économique et social européen d'octobre 1990 à son décès en décembre 1991. François avait connu Jacques Delors déjà du temps de la CFTC et avait toujours gardé des contacts avec lui, en particulier quand Jacques Delors devint parlementaire européen et Président de la Commission économique et monétaire du PE. Ils étaient « fraternellement » très proches.

Il exerça une influence considérable sur l'évolution et la politique de la CES en particulier par son lien avec le DGB allemand.



**François Staedelin, ancien Secrétaire général de la CES (1976-1986) joua un rôle décisif dans la mise en place du dialogue social européen. Il fut le rapporteur, en 1988, de l'avis du Comité économique et social européen sur la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs.**

Source : archives de la CES

16. Gérard Lyon Caen, professeur de droit du travail à la Faculté de droit et sciences économiques de Paris, a écrit en 1972 une étude pour la Commission européenne intitulée *À la recherche de la Convention Collective Européenne*. Doc n°V/855/72-F, tamponnée « diffusion restreinte », archives de l'auteur. La CES aura également l'opportunité de travailler efficacement avec Antoine Lyon Caen, professeur à l'Université de Paris Ouest Nanterre La défense et directeur d'étude à l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS).

Pour symboliser cette opposition constante à un dialogue pouvant conduire à des conclusions contraignantes, on peut rappeler la lettre du 26 juin 1980 du Président de l'UNICE, Guido Carli, au Président de la CES Wim Kok\* : « *UNICE cannot agree that a dialogue of this kind would only be “constructive” if it were to result in the reaching of agreements between the two sides... We must respect the point that UNICE has no mandate to make commitment in the name of its members...* »<sup>17</sup>.

### 1.2.1 Le Comité permanent de l'emploi (CPE): première impasse

Ce Comité a été créé par une décision du Conseil du 14 décembre 1970 suite à une conférence sur l'emploi réunissant à Luxembourg les 27 et 28 avril, les ministres nationaux du Travail, la Commission et les partenaires sociaux. C'est surtout l'impulsion donnée par le ministre du Travail italien, Carlo Donat Cattin\*, qui permit d'avancer sur ce projet. Durant cette conférence avait été posé le principe de la participation des employeurs et des syndicats à la conception et à la mise en œuvre des politiques communautaires en matière d'emploi et de marché du travail.

Ce CPE aura deux particularités :

- la première sera d'intégrer pour la première fois tous les acteurs dans un seul organe communautaire : Conseil, Commission, ministres du Travail et de l'Emploi, syndicats et patronat ;
- la deuxième particularité sera d'étendre la participation syndicale et patronale au-delà des organisations européennes pour répondre à des spécificités (ou à des pressions efficaces) nationales (et particulièrement françaises...).

Ces nominations de membres au CPE donnent à la représentation des partenaires sociaux une allure de liste de Prévert.

La délégation patronale est composée, d'une part, d'un Comité de liaison des employeurs (onze représentants) qui regroupe l'UNICE, le Comité des organisations commerciales de la CEE (COCCEE), l'Union de l'artisanat de la CEE (UACEE) et le Comité européen des assurances (CEA)<sup>18</sup> et, d'autre part, quatre représentants du Comité des organisations professionnelles agricole de la CEE (COPA) et trois représentants du Centre européen de l'entreprise publique (CEEP).

Pour les organisations de travailleurs il y a neuf représentants de la Confédération européenne des syndicats libres (CESL) quatre représentants de l'Organisation européenne de la Confédération mondiale du travail (OE-CMT). La CES n'existait pas encore mais un Comité de liaison avait été mis en place entre la CESL et l'OE-CMT. Figurent aussi deux représentants du Comité permanent européen mis en place par la Confédération générale du travail (CGT) et la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), un représentant de la Confédération internationale des cadres (CIC) un représentant de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) et un représentant du Deutsche Angestellten Gewerkschaft (DAG)<sup>19</sup>.

17. [L'UNICE ne peut pas accepter qu'un tel dialogue puisse être jugé constructif que s'il débouche sur des accords entre les deux partenaires... Nous devons respecter le fait que l'UNICE n'a pas de mandat pour un tel engagement au nom de ses membres] (cette traduction et les suivantes sont de la rédaction). Archives IISH.

18. Cette organisation se verra attribuer, au nom du patronat européen, un poste au Conseil d'administration de la Fondation de Dublin durant une très longue période.

19. Alors confédération des « cols blancs allemands », qui intégrera le DGB en 2001.

Une première révision de la décision de 1970 fut faite en 1975. Elle simplifiait la délégation syndicale en donnant dix-sept sièges à la CES et pour la France, un siège à chacune des confédérations françaises non membres de la CES : la Confédération générale des cadres (la CIC fantomatique a disparu au profit de son seul membre réellement représentatif la CGC française), la CGT (la CGIL ayant intégré la CES) et la CFTC.

Une révision des méthodes de travail du CPE, adoptée par le Conseil du 9 juin 1980, n'intégrait plus que deux organisations syndicales la CES et la CEC (EURO-CADRES n'existait pas encore). Il était indiqué dans la décision que la délégation des travailleurs (CES-CEC) était coordonnée par la CES, et que la délégation des employeurs (UNICE-CEEP-UEAPME-Eurocommerce-COPA) était coordonnée par l'UNICE.

En mai 1980, se produit un clash à propos de l'organisation à Oslo d'une Conférence tripartite de l'Europe de l'Ouest sur l'emploi décidée par le Comité des ministres du Conseil de l'Europe, conférence à laquelle participe également la Commission Européenne. L'UNICE, ne voulant pas être engagée dans ce débat, refusera d'y participer et la CES publiera le 13 mai un communiqué de presse titré *NON irresponsable des employeurs européens*. Cette décision du patronat intervient malgré une tentative de conciliation du Commissaire Henk Vredeling qui organisera un dîner « strictement confidentiel » avec les deux Présidents de la CES et de l'UNICE<sup>20</sup>.

Par la suite, ce CPE se tiendra vaille que vaille tous les six mois sous la présidence du ministre du pays exerçant la présidence de l'UE (sauf sous la présidence britannique : Mme Thatcher fut la seule chef de gouvernement à refuser de rencontrer la CES) et en présence du Commissaire chargé de l'Emploi et des Affaires sociales. Il se poursuivra au-delà de l'arrêt des Conférences tripartites, de crise en crise et au gré des volontés et des humeurs des ministres assurant la présidence et qui doivent rédiger les conclusions « du Président », en tenant plus ou moins compte de l'avis des partenaires sociaux, mais surtout de leurs priorités personnelles. La tentative de réforme de 1980, qui avait pour but de relancer l'intérêt pour le CPE, ne changea pas ce désengagement des acteurs syndicaux et patronaux auprès de cette institution.

En 1998 dans le cadre de la nouvelle stratégie pour l'emploi, le Conseil créa un Comité de l'Emploi, composé de représentants nationaux des ministères concernés. Il devait jouer un rôle consultatif auprès des ministres de l'emploi et des affaires sociales. Lié au rythme des semestres européens de chaque présidence du Conseil, ce nouveau Comité organise une « surveillance » multilatérale, avec la mise en place d'indicateurs, permettant de vérifier la mise en œuvre des réformes préconisées par le Conseil pour chacun des pays.

De toute façon le Comité permanent de l'Emploi est totalement dépassé et la CES pense déjà à la mise en place d'une concertation intégrée entre l'économie, le social et l'environnement, comme nous le verrons au chapitre 8.

### 1.2.2 Les Conférences tripartites : nouvelle impasse

Ces conférences plus « politiques » que la CES avait demandées afin de traiter de la dimension sociale de la mise en œuvre du Marché commun vont se dérouler du 16 décembre 1974 au 9 novembre 1978 de manière de plus en plus décevante du fait, à la fois, d'un exercice assez solitaire des Présidences qui rédigent les conclusions qui les arrangent et, d'autre part, du refus systématique d'engagement du patronat.

<sup>20</sup>. Note du 5/5/1980 de Carlo Savoini au Commissaire Vredeling sur la nécessité de préparer cette conférence, IIHS réf.2093.

Ce n'est qu'au cours de la troisième Conférence du 24 juin 1976 qu'une position commune va s'exprimer pour le retour au plein emploi, une réduction de l'inflation et une croissance annuelle du PIB de 5% (*sic*).

En revanche, les quatrième et cinquième Conférences des 27 juin 1977 et 9 novembre 1978 (cette dernière qualifiée « d'enterrement » par Georges Debunne<sup>21</sup>) vont conduire à un clivage des positions du patronat et des syndicats et conduire la CES à remettre en cause sa participation à ce type de conférence<sup>22</sup>.

En fait ces deux instances, et en particulier les conférences tripartites vont se trouver confrontées aux mêmes problèmes et à la même impasse, d'une part sur le sujet de la durée et de l'aménagement du temps de travail, et d'autre part par la perspective d'une proposition de la Commission sur l'information/consultation dans les groupes transnationaux (dite projet de directive Vredeling du nom du Commissaire qui l'a présentée) qui va profondément diviser les interlocuteurs sociaux. Cette question de l'information/consultation des travailleurs commence à pointer son nez dès 1977 après l'adoption de deux directives, la première sur les licenciements collectifs et la seconde sur les droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises.

### 1.3 Des raisons de blocage qui vont traverser les temps !

Cette crise des institutions de concertation va se poursuivre de 1979 à 1984. Les deux thèmes continueront d'ailleurs à diviser durablement les partenaires sociaux. Pour la réglementation du temps de travail, il faudra attendre la directive de 1993 et, pour l'information/consultation dans les entreprises transnationales européennes, celle de 1994. Nous reviendrons sur ces sujets par la suite mais voici la genèse de ces oppositions dont les détails ont été très bien analysés par Claude Didry et Arnaud Mias dans leur livre *Le moment Delors* en 2005.

#### 1.3.1 Sur le temps de travail

Le Comité permanent de l'emploi du 22 mai 1979 se déroule sous la présidence de la France. Le ministre du Travail Robert Boulin\*, demande à la Commission que sur ce thème soient organisées « des négociations directes avec et entre les partenaires sociaux, afin de soumettre des propositions concrètes au prochain Conseil des ministres ».

Une Résolution du Conseil des ministres Emploi/Affaires Sociales, en date du 22 novembre 1979, porte ainsi sur l'aménagement du temps de travail et le Commissaire Vredeling annonce pour le CPE de septembre 1980 une Communication de la Commission sur la retraite flexible, le travail à temps partiel et le travail temporaire. Il demande en même temps une reprise du dialogue des partenaires sociaux sur ce dossier, particulièrement sur le volume annuel de travail.

---

21. Georges Debunne, *Les Syndicats et l'Europe : passé et devenir*, Bruxelles, Édition Labor, 1987, p. 99-106. Dans ce livre, il fait une analyse très critique des rapports avec le patronat européen. Georges Debunne, grand Président de la FGTB de 1968 à 1982, sera Président de la CES de 1982 à 1985. Il sera également fondateur et Président de la Fédération européenne des retraités et personnes âgées (FERPA) liée à la CES.

22. Position du Comité exécutif des 4 et 5 décembre 1978.

Plusieurs échanges de lettres entre la CES, l'UNICE et la Commission montrent que les positions sont totalement bloquées au niveau du patronat<sup>23</sup>.



Affiche utilisée dans les années 80, par les syndicats allemands de la métallurgie pour leur campagne sur la réduction du temps de travail.

Source : archives de la CES

Dans un exposé sur « L'évolution sociale de l'année 1981 » la Commission écrit, à propos du problème de l'aménagement et de la répartition du temps de travail, qu'elle « s'est efforcée de renouer le dialogue social avec les interlocuteurs sociaux plus précisément sur les questions du volume annuel de travail et des heures supplémentaires. Si la CES a émis une appréciation positive du dialogue tripartite et, sur la volonté exprimée par la Commission d'aboutir à des mesures concrètes sur la réduction du temps de travail, l'UNICE a réaffirmé, pour sa part, son opposition ».

Le sujet reviendra périodiquement. Le déblocage des discussions au sein du dialogue social début 1987 permettra même au Comité permanent de l'emploi du 25 juin d'affirmer que la flexibilité « ne pouvait pas mettre en question les droits des travailleurs dans le domaine de la sécurité sociale, de la protection sociale et des conditions de travail ». Les grandes grèves allemandes de 1984, en particulier dans la métallurgie, sur les 35 heures, et les accords qui en découlèrent ont renforcé l'action des syndicats européens sur la réduction du temps de travail comme élément de partage du travail dans une situation de chômage croissant.

### 1.3.2 Sur l'information/consultation dans les groupes transnationaux

Il y avait bien eu deux directives importantes, l'une en 1975 sur les droits d'information et de consultation en cas de licenciements collectifs (renforcée en 1998), et l'autre en 1977 sur le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, mais aucune règle européenne n'existait pour imposer un droit permanent d'information et de consultation au niveau d'entreprises multinationales. Le sujet vient en discussion au sein de la Commission vers la fin des années 70 à la suite des débats sur les directives de 1975 et 1977, et c'est en 1980 qu'apparaît la première proposition d'une législation communautaire sur le droit à l'information et à la consultation dans l'espace européen.

<sup>23</sup> Voir Claude Didry et Arnaud Mias, *Le moment Delors : les syndicats au cœur de l'Europe sociale*, Bruxelles, P.I.E.-P. Lang, 2005.

La proposition du Commissaire néerlandais Henk Vredeling (il faut souligner que cette proposition fut adoptée par les 12 membres de la Commission) sur l'information et la consultation dans les grandes entreprises opérant dans la Communauté économique européenne fut très vite combattue par le lobbying des grandes entreprises, en particulier des multinationales américaines au travers de la Chambre de Commerce américaine en Belgique (AmCham). La position de ce lobby est d'exprimer « l'engagement ferme » (*sic*) du business américain au principe de la « *good corporate citizenship* » selon une vieille litanie du patronat sur les vertus de l'autorégulation ! L'UNICE était également vent debout contre cette initiative. Le Commissaire Ivor Richard<sup>24</sup>, qui a succédé à Henk Vredeling, ira même plaider avec courage devant l'US Chamber of Commerce à Washington le 31 mars 1982 pour défendre le projet de directive<sup>25</sup>: « *No one would deny that workers have at least the right to be informed about matters which are often literally a matter of economic life or death to them... We are not simply a Common Market of goods and services, but also a Community of Peoples.* »<sup>26</sup>

Plus tard l'opération de blocage de cette initiative Vredeling fut relayée plus subtilement par la puissante European Roundtable of Industrialists (ERT) regroupant seize des plus grandes entreprises d'origine européenne<sup>27</sup> (une cinquantaine à l'heure actuelle). L'ERT fut créée les 6 et 7 avril 1983 à Paris à l'initiative de trois grands dirigeants : Pehr Gyllenhammar\* de Volvo, Wim Dekker de Philips et Umberto Agnelli de FIAT. Cette organisation (dont les membres n'étaient pas les plus réactionnaires ni les plus anti sociaux) eut comme « parrains », lors de sa constitution à Paris, deux Commissaires importants : Étienne Davignon\*, Commissaire à l'Industrie et François Xavier Ortoli\*, Commissaire aux affaires économique et monétaire. L'ERT est une copie du Business Round Table américain qui mena également une campagne virulente avec l'AmCham contre l'initiative Vredeling. Il ne faut pas sous-estimer le rôle considérable des lobbies patronaux à Bruxelles et leur capacité d'influence, plus importante que celle de l'UNICE, sur la Commission européenne.

**L'European Round Table of Industrialists:  
le véritable interlocuteur patronal**

On a pu lire que la création de l'ERT était une réponse à une question formulée par les deux Commissaires

européens, Étienne Davignon et François Xavier Ortoli, impliqués dans sa création: « *Who do we talk to, when we want to talk to European industry?* » [À qui devons-nous parler, quand nous voulons parler à l'industrie européenne?] En tout cas, clairement pas à l'UNICE !

L'ERT sera à la manœuvre contre cette proposition d'information/consultation mais elle sera en revanche un soutien important au projet de Jacques Delors sur la réalisation du Marché intérieur<sup>28</sup>. L'ERT refusera toute « compétence » sociale, donc tout

24. Ivor Richard, travailleur britannique, membre de la Commission Thorn de 1981 à 1985.

25. Discours reproduit dans *European Community News* n°7/1982 cité dans l'étude de Richard P. Walker, *The Vredeling proposal: cooperation versus confrontation in European labor relations*, Berkeley Journal of International Law, 1983, vol. 1, p. 177-196.

26. [Personne ne devrait contester que les travailleurs ont au moins le droit d'être informés sur les matières qui sont souvent des sujets de vie ou de mort économique pour eux... Nous ne sommes pas seulement un marché commun de biens et de services, mais aussi une communauté de personnes.]

27. Volvo, Thyssen, Olivetti, ASEA, United technologies, ICI, Siemens, FIAT, Shell, Lafarge Coppée, St Gobain, Philips, BSN, Renault, Ciba-Geigy, Nestlé.

28. Lors d'une conférence de presse suite à une rencontre avec l'ERT le 3 avril 1986, Delors déclarera : « Lors de cette rencontre avec l'ERT, c'est-à-dire avec des hommes de décision qui attendent de la Commission qu'elle prenne des initiatives pour améliorer la compétitivité de l'économie européenne, je n'ai pas aperçu l'ombre d'un europessimisme. », archives Delors Sciences Po.

contact avec la CES (bien que certains contacts officieux aient tout de même eu lieu). Ce qui fera dire à celui qui fut son Secrétaire général pendant 10 ans, Keith Richardson\* : « *Social dialogue with the organised labour is, in contrast, an area where the ERT almost certainly could have made some impact and chose not to do so. Trade Unions would have been happy to talk with the ERT but members felt that was UNICE's right and responsibility, and they were distinctly nervous about being dragged along the perilous path toward Pan-European wage negotiation.* »<sup>29</sup>

L'UNICE renvoie aux « guidelines » de l'OCDE et aux déclarations de l'OIT sur les actions « volontaires » Dans un compte rendu d'une discussion qui s'est tenue le 25 juin 1980 à la demande du nouveau Président de l'UNICE Guido Carli\* avec le Président de la Commission, Roy Jenkins\*, l'auteur note : « *Mr Carli had no specific item to raise except the question of employees participation in multinational enterprise. He said that the Commission's proposal should be carefully studied and that could take time. He understood that Mr Davignon had agreed to discuss this delicate question with a group of Managers of transnational enterprises.* »<sup>30</sup> Dans la foulée l'UNICE envoie un mémo à l'attention des milieux politiques sur ce projet de réglementation communautaire sur la participation des travailleurs. Il se résume par cette phrase : « Toute réglementation rigide et uniforme dans ce domaine sur le plan communautaire est à rejeter. »

Le CEEP se contente de demander que les entreprises publiques « restent en dehors du champ d'application ». Dans cette période le CEEP joue un rôle marginal. Les discussions ont lieu entre les secrétariats de la CES et de l'UNICE.

La CES quant à elle « se félicite de l'initiative prise par le Commissaire de proposer un instrument contraignant en vue d'améliorer l'information/consultation des travailleurs dans les entreprises à structures complexes, en particulier transnationales ».

Les conséquences de cette bataille « idéologique » contre l'information et la consultation dans les entreprises multinationales, qui fut aussi celle de gouvernements ultralibéraux pendant près de 20 ans, laissera des traces durables (voir chapitre 5).

Cette proposition sera bloquée de 1980 à 1994, malgré les interventions syndicales. Un premier enterrement se fera au Parlement européen en 1982 sous un flot de 217 amendements dont une large part présentée par des parlementaires britanniques inspirés par le patronat<sup>31</sup>. Une vaine tentative de relance sera faite par le Commissaire Ivor Richard en juillet 1983, avec un nouveau projet duquel on a retiré l'information sur l'introduction des nouvelles technologies.

29. Big Business and the European Agenda, Sussex European Institute Working Paper n°35, septembre 2000.

[Le dialogue social avec les syndicats est un espace où l'ERT aurait, certainement, pu avoir quelque impact et a choisi de ne pas intervenir. Les syndicats auraient été heureux de parler avec l'ERT, mais les membres pensaient que c'était le droit et la responsabilité de l'UNICE, et ils étaient particulièrement nerveux à l'idée d'être conduits sur le chemin périlleux des négociations salariales au niveau européen.]

30. [M. Carli n'avait pas de sujet spécifique à soulever, à l'exception de la question de la participation des travailleurs dans les entreprises multinationales. Il a dit que la proposition de la Commission devait être étudiée avec attention et pourrait prendre du temps (*sic*). Il a compris que M. Davignon (alors Commissaire, ndlr) avait accepté de discuter de cette délicate question avec un groupe de dirigeants d'entreprises transnationales.] Note de Michel Van den Abeele. De nationalité belge, il fut conseiller des présidents de la Commission européenne, François Xavier Ortoli, Roy Jenkins puis Gaston Thorn. Il fut ensuite chef de cabinet à deux reprises, du Commissaire belge (socialiste) Karel Van Miert, IHS carton 2094.

31. Dans un article de la revue *Transfer* de 1995 rédigé par Jean-Jacques Danis et Reiner Hoffmann, *From the Vredeling Directive to the European works council Directive: some historical remarks*, les auteurs citent le Rapport annuel 1982 de l'organisation des employeurs allemands le BDA p. 121 « *There is no doubt that the fact that the European Parliament took a number of our misgiving into consideration in the proposals for amendment it adopted on 12 October 1982 was in part the result of the definite attitude and intensive efforts of entrepreneurial industry.* » [Il n'y a aucun doute, sur le fait que le Parlement Européen ait pris en considération nombre de nos demandes pour les faire adopter comme amendements, le 12 octobre 1982, cela est en partie le résultat des efforts intensifs (de lobbying, ndlr) et de l'attitude définitivement opposée du patronat à cette proposition.]

Suite à une nouvelle demande de relance de la CES, le ministre du Travail néerlandais Van Blankenstein, Président du Conseil en exercice, informe le Président de la CES, Ernst Breit, par courrier du 22 novembre 1986, qu'il souhaite repousser jusqu'à 1989 les discussions sur le projet de directive, ce qui était un deuxième enterrement.

Il fallut attendre que Jacques Delors s'engage devant le congrès de la CES en mai 1988 et l'adoption de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs en décembre 1989 pour voir ressusciter ce thème dans les articles 17 et 18 de la Charte, puis l'adoption d'une directive en 1994 (voir chapitre 5).

## 1.4 Constat d'échec et quelques tentatives pour en sortir...

La crise entre les partenaires sociaux qui couvait depuis 1977 « avait conduit à un blocage des Conférences tripartites et avait réduit le Comité permanent de l'emploi à une instance peu efficace de confrontation verbale entre les deux parties et les gouvernements<sup>32</sup> ».

Jacques Delors en faisait la même analyse négative en écrivant : « En 1977 en effet, avait été interrompu une sorte de dialogue annuel entre les gouvernements, la Commission, le patronat et les syndicats, parce que c'était une grand-messe sans la foi...<sup>33</sup> »

Une tentative de relance aura lieu sous la présidence française de l'UE du premier semestre 1984. Le ministre du Travail français, Pierre Bérégofoy\*, qui a un bon relais à Bruxelles, avec le Conseiller social de la Représentation permanente, Robert Cottave\*, va organiser une réunion avec des invitations « *strictement* » personnelles envoyées à des dirigeants syndicaux et patronaux pour une rencontre le 28 février 1984. Cette rencontre se déroulera à Val Duchesse comme les trois suivantes<sup>34</sup>. Il s'agit pour le ministre tout d'abord de ressusciter la concertation tripartite, mais aussi comme il l'écrit dans sa lettre d'invitation de « tenir compte du champ de compétence des partenaires sociaux et de leur rôle spécifique que manifeste l'importance des relations contractuelles dans nos pays. À ce titre l'organisation du dialogue social européen est décisive ».

La deuxième invitation pour le 2 mai 1984 est toujours strictement personnelle et « aucun ordre du jour ne vous est proposé » bien que dans sa lettre d'invitation Pierre Bérégofoy écrit : « Toutefois, il me semble important d'approfondir notre réflexion sur les problèmes de l'emploi des jeunes, dans la double perspective des restructurations industrielles et de l'adaptation du travail aux nouvelles technologies. »

Cette réunion sera l'occasion d'un débat divergent entre partenaires sociaux sur le temps de travail. Une note interne du Cabinet du Commissaire Ivor Richard résume ainsi le débat<sup>35</sup> : « *The discussion then developed into an old familiar dispute on the role of the reduction of working time as a contributing factor to reducing unemployment.* »<sup>36</sup>

Le débat porte également sur l'officialisation de ces rencontres informelles et le mandat que peuvent avoir les organisations : « *The difficulties of course, remain how*

32. Document d'analyse rédigé par Carlo Savoini, p. 27. Archive transmise par sa fille Ilaria Savoini.

33. Jacques Delors, *Mémoires*, Paris, Plon, 2003, p. 192.

34. Val Duchesse est un ancien prieuré dans la banlieue de Bruxelles qui appartient à l'État belge. Les trois rencontres informelles de 1984 et les deux premiers sommets du dialogue social de janvier 1985 et de novembre 1985 auront lieu à Val Duchesse. Ce lieu devenu trop petit après l'élargissement de la CEE de 1986, les réunions suivantes auront lieu au Palais d'Egmont, au centre de Bruxelles qui appartient également à l'État belge.

35. Note d'analyse de la rencontre rédigée par la Commission daté du 7/5/1984, signée Denis Grennan. Archives IISH, carton 2.100.

36. « La discussion se développa alors dans une dispute habituelle sur le rôle de la réduction du temps de travail comme facteur contributif à la réduction du chômage. »



Rencontre, le 9 janvier 1984, du Président de la République française, François Mitterrand, avec des représentants de la CES. La Présidence française du Conseil européen de la Communauté économique européenne, le premier semestre 1984, essaya, sans succès, de relancer le dialogue social.

Source : archives de la CES

*we can maintain this informal contact between representatives of the SP, without the need for it to become so structured and institutionnalised as to lose the advantages that informal contacts can produce... »<sup>37</sup>*

Cette réunion eut cependant des effets positifs pour le Comité permanent de l'emploi du 10 mai 1984 et pour le Conseil des ministres des Affaires sociales du 7 juin, sur le thème de l'introduction des nouvelles technologies. Dans les conclusions du Conseil on peut en effet lire : « Ne pourrait-on, sur ce point (l'introduction de nouvelles technologies, ndlr) aboutir à une action commune des partenaires sociaux qui se traduirait notamment par la définition d'orientations communes dans le domaine de l'information et de la consultation, auxquelles les négociateurs nationaux pourraient se référer, soit au niveau des secteurs, soit au niveau interprofessionnel. »

La dernière tentative de Bérégofoy sera de convoquer une rencontre le 27 juin 1984, mais celle-ci sera mise à mal par l'absence de dernière minute du ministre<sup>38</sup>, remplacé par sa Secrétaire d'État Georgina Dufoix\*. Malgré son engagement, celle-ci ne parvint pas à convaincre les participants sur un projet de texte de synthèse qui « n'emballa personne<sup>39</sup> ». Le communiqué officiel qui fut publié ne fit pas illusion.

Une ultime tentative aura lieu sous la présidence irlandaise de la Communauté européenne, le 5 décembre 1984, avec le ministre Ruairi Quinn\* qui en constatera

37. Ibidem. « Bien sûr, les difficultés restent sur la façon dont nous pouvons maintenir ces contacts informels entre les représentants des partenaires sociaux, sans avoir besoin pour cela de les structurer et de les institutionnaliser, au risque de perdre les avantages que ces contacts informels peuvent produire. »

38. Claude Didry et Arnaud Mias en donnent une explication surprenante recueillie auprès du conseiller Social de la Représentation Permanente française à Bruxelles. P. Bérégofoy aurait préféré assister à un match de football...

39. Commentaire de Georges Debonne dans son livre, *Les syndicats et l'Europe : passé et devenir*, Bruxelles, Labor, 1987, p. 168.

l'échec. Une note interne<sup>40</sup> de la DG V (Emploi, Formation et Affaires sociales<sup>41</sup>) explique crûment le climat : « Les personnalités des employeurs et des syndicats invités le 5 décembre se sont rendues à Val Duchesse plus, par esprit de politesse envers le Président du Conseil Affaires sociales, que par conviction de faire avancer le dialogue social... Contrairement aux habitudes, le ministre du Travail italien (Gianni de Michelis\*, ndlr) avait été invité en vue de "s'acclimater" (*sic*)<sup>42</sup> aux débats à poursuivre sous la Présidence italienne (qui commençait le 1<sup>er</sup> janvier 1985, ndlr) ». Et de poursuivre : « Georges Debonne (Président de la CES, ndlr) a repris la parole pour demander quelle était l'utilité de poursuivre un dialogue de sourds », puis Mathias Hinterscheid<sup>43</sup> (Secrétaire général de la CES) a déclaré « que les syndicats ne s'engageraient pas à continuer de tels débats à l'avenir, si une claire volonté de se rapprocher ne se dégagait pas entre les parties ».<sup>44</sup>

La réunion se termina sans conclusion... Les partenaires sociaux avaient déjà la tête ailleurs, avec l'arrivée de Jacques Delors à la présidence de la Commission européenne.

## 1.5 1984 : comment sortir de l'impasse communautaire ?

Le début des années 80 a été difficile pour la CEE. En 1984, la Communauté économique européenne est totalement enlisée. La Commission Thorn\* en fin de course est bloquée sur les évolutions institutionnelles pourtant indispensables. Le cadre du Traité de Rome est à bout de souffle et a de plus de plus de mal à fonctionner. Le Premier ministre britannique, Mme Thatcher, oppose son veto à toute évolution « fédéraliste » de l'Europe et du budget communautaire, sans parler de son veto systématique à toute initiative sociale. Nous sommes dans la période triomphante de l'ultralibéralisme porté par le duo Thatcher/Reagan.

Le 14 février 1984 pourtant, alors que la France assure la présidence du Conseil depuis le début de l'année, le Parlement Européen adopte le projet de Traité instituant l'Union Européenne (projet Spinelli\*) qui donne des bases innovantes et fortes à une relance de la CEE, mais c'est un échec, car il manque encore le moteur, la motivation et la méthode pour relancer l'Europe.

Le débat pour le renouvellement de la Commission européenne et de son Président est lancé. Divers candidats se profilent, mais le jeu est entre les mains de François Mitterrand et d'Helmut Kohl. Le Président français a une préférence pour Claude Cheysson\*, son Ministre des Affaires étrangères, mais cette candidature se heurte à un veto britannique. Une autre candidature est possible pour le Président français, celle de son ministre des Finances, Jacques Delors, qui a fait adopter le tournant de la rigueur, mais ne se situe plus dans les projets du nouveau gouvernement que veut mettre en place François Mitterrand. Un journaliste du *Evening Standard*, Sam White, n'hésitera pas d'ailleurs à écrire plus tard que « *Mr. Delors was sent to*

40. Compte rendu de la réunion non daté et non signé mais probablement écrit, compte tenu du style, par Carlo Savoini, responsable du dialogue social à la Commission.

41. Actuellement DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion; dénommée DG Emploi et Affaires sociales dans la suite du texte.

42. Ibidem note 40.

43. La composition du Secrétariat au moment de mon arrivée est : Mathias Hinterschied, Secrétaire général, (CGT Luxembourg), Bjorn Peterson, Secrétaire général adjoint, (LO Suède), Peter Coldrick (TUC Britannique), Fritz Rath (DGB Allemand) et Ettore Masucci (CGIL Italie).

44. Ibidem note 40.

*Brussels because he was a considerable nuisance in Paris* »<sup>45</sup>. Au niveau européen, Jacques Delors apparaît consensuel. Il a été parlementaire européen de 1979 à 1981, Président de la Commission économique et financière et il a de bons rapports avec les Allemands.

Pour le gouvernement britannique, il n'apparaît pas menaçant (ils regretteront plus tard cette erreur d'appréciation...). Au contraire, comme ministre des Finances il a joué un rôle positif dans la résolution du problème du « chèque » britannique (le fameux « *I want my money back!* » de Mme Thatcher) lors du Conseil de Fontainebleau des 25 et 26 juin 1984, qui fixe le montant de la compensation accordée au Royaume-Uni pour réduire sa contribution communautaire.

Le Conseil européen du 10 juillet 1984, sous la présidence irlandaise, décide de porter à la Présidence de la Commission le Français Jacques Delors. Celui-ci, connaissant les difficultés, décide de faire le tour de quelques capitales pour vérifier avec les dirigeants nationaux les conditions de relance de la Communauté économique européenne et les moyens de réussir car, comme il le déclarera lui-même dans son discours d'orientation au Parlement Européen le 14 janvier 1985 : « les artisans de la construction européenne<sup>46</sup> butent moins sur le “que faire” que sur le “comment le faire” ».

Pour Pascal Lamy\*, qui deviendra le directeur de Cabinet de Jacques Delors à Bruxelles, « après le tour des capitales 10+2 (les deux futurs membres l'Espagne et le Portugal, ndlr), il apparaissait à Jacques Delors que la clé du consensus était la réalisation du marché intérieur pour relancer la machine communautaire<sup>47</sup> ».

Jean Michel Baer\*, qui deviendra son conseiller social et participe à la préparation de l'arrivée de Jacques Delors à Bruxelles, ajoute : « pour réaliser cet objectif il fallait que les forces vives, patronat et syndicats, soient engagées derrière ce projet<sup>48</sup> ».

L'objectif sera la réalisation du Marché unique et les quatre grandes libertés de circulation : des marchandises, des capitaux, des services et des personnes, en particulier des travailleurs. Une date est fixée pour cette réalisation : 1992. On pourra remarquer qu'avec cet objectif 1992, Jacques Delors se fixe une feuille de route pour... deux mandats.

Toute autre approche au travers de réformes institutionnelles ou monétaires aurait été vouée à l'échec, c'est en tout cas le sentiment de Jacques Delors après sa tournée des capitales<sup>49</sup>. C'était surtout pour lui une approche pragmatique par l'économie, source de croissance et d'emplois.

L'année 1984 a été bien difficile voire tragique pour le social. La grève des mineurs anglais, démarrée le 6 mars 1984, allait conduire, après plus d'une année de lutte admirable et de sacrifices, à un échec terrible, car mal dirigée par Arthur Scargill, le

45. [Delors fut envoyé à Bruxelles parce qu'il était une nuisance considérable à Paris.] Cité dans le pamphlet de Russell Lewis, *Master Eurocrat: the making of Jacques Delors*, London, Bruges Group, 1991, p. 14. Archives de l'auteur.

46. Intervention de Jacques Delors devant le Parlement Européen le 14 janvier 1985 sur les orientations essentielles de l'action envisagée par la nouvelle Commission (Débats du PE N°2-321/3 du 14 janvier 1985).

47. Entretien avec Pascal Lamy et Jean Michel Baer du 25.11.2014.

48. Ibidem note 45.

49. Interview du 20 janvier 2014.

Secrétaire général de leur syndicat, le National Union of Miners (NUM)<sup>50</sup>. Et loin de chez nous, dans la nuit du 2 au 3 décembre 1984, c'était l'explosion de l'usine Union Carbide de Bhopal qui allait provoquer plus de 20.000 morts... et provoquer débat, prise de conscience et action sur la responsabilité des entreprises multinationales.

Après ces années qui ont conduit à l'impasse tous les domaines communautaires, qu'ils soient institutionnels ou du dialogue et de la concertation sociale, allait-on vers des jours meilleurs ? Dans sa volonté de faire bouger les lignes, le futur Président de la Commission allait poser, dès l'automne 1984, quelques mois avant son arrivée à Bruxelles, les jalons de la relance européenne, y compris du dialogue social. Dans sa tournée des capitales après sa nomination par le Conseil, Jacques Delors avait d'ailleurs pris soin de rencontrer quelques grands dirigeants syndicaux et patronaux.

Giorgio Benvenuto\*, Secrétaire général de la confédération italienne UIL, qui participa à la première réunion de Val Duchesse le 31 janvier 1985, se souvient<sup>51</sup> de l'intérêt des syndicats italiens pour l'arrivée de Jacques Delors à la Commission européenne et des contacts préalables qu'ils eurent, à l'automne 1984, avec Bettino Craxi, Président du Conseil italien, qui allait présider le Conseil de la CEE au premier semestre 1985<sup>52</sup>.

Au cours de ce deuxième semestre 1984, les syndicats italiens veulent soutenir la démarche de relance prévue par Jacques Delors durant la présidence italienne du Conseil de la CEE. Le lien des syndicats italiens passe principalement par Bruno Trentin<sup>53</sup>, alors Secrétaire de la CGIL<sup>54</sup> qui connaît nombre de syndicalistes français. Le « troisième homme » est Pierre Carniti\*, Secrétaire général de la CISL, très proche de la CFDT et d'Edmond Maire. Tous les trois participèrent à la première réunion de Val Duchesse le 31 janvier 1985.

Jeune Secrétaire national de la Fédération de la métallurgie CFDT (FGM-CFDT), j'ai eu la chance de côtoyer Bruno Trentin, Pierre Carniti et Giorgio Benvenuto au début des années 70 lorsqu'ils étaient tous les trois Secrétaires généraux de la Federazione lavoratori metalmeccanici (FLM), fédération italienne unitaire de la métallurgie. Nous avions des séminaires de réflexion communs entre la FLM, la FGM et la Fédération des travailleurs de la métallurgie (FTM) CGT, entre 1971 et 1974. L'analyse de la crise qui se développera en 1974 nous fera diverger entre la FTM d'un côté et la FGM et la FLM

50. Arthur Scargill : syndicaliste britannique, Président du NUM, a cru pouvoir mener une grève « politique » pour faire tomber Margaret Thatcher en 1984, comme il l'avait fait avec le gouvernement conservateur d'Edward Heath en 1974. L'attaque violente de Margaret Thatcher sur la fermeture progressive des mines de charbon britannique provoqua un conflit juste, mais mal dirigé par Scargill. Le conflit fut dramatique et remarquable : Dramatique dans ses conséquences qui confortèrent le pouvoir du Premier ministre britannique, qui réprima violemment les grévistes et accéléra la fermeture des mines, et remarquable par la solidarité exemplaire des mineurs et de leurs familles dans une situation désespérée. Après l'échec de la grève et la division du syndicat des mineurs, Scargill se fit élire Président à vie par le NUM et chercha à en garder tous les avantages financiers après son départ à la retraite y compris par des procès intentés au NUM. Quelques excellents films comme *Brassed Off*, *Billy Elliot* et *Pride* retracent cette période du conflit des mineurs.

51. Giorgio Benvenuto, interview du 8 mars 2015 à Rome.

52. Bettino Craxi allait être un soutien important du Président de la Commission en particulier au Conseil de Milan, en juin 1985, en imposant pour la première fois un vote pour la convocation d'une Conférence intergouvernementale qui devait conduire à une révision fondamentale du Traité : l'Acte unique.

53. Voir Index des noms. Comme le note Iginio Ariemma dans son livre *La sinistra di Bruno Trentin : elementi per una biografia*, Roma, Ediesse, 2014, p. 123, l'engagement de Bruno pour l'Europe était déjà évident à la fin des années 60, il avait « *l'europeismo nel sangue* » et dans les années 70, principalement après l'adhésion de la CGIL à la CES, qu'il avait défendue, il avait commencé son dialogue avec le personnalisme chrétien d'origine française et en particulier avec Jacques Delors. *Dialogo che diverrà più intenso allorché Delors presiederà la Commissione Esecutiva della Comunità Europea* (dialogue qui deviendra plus intense quand Delors présidera la Commission européenne.

54. Il en deviendra le Secrétaire général en 1988.

de l'autre. Avec nos amis italiens nous étions dans une appréhension structurelle de la crise, alors que la CGT restait sur une analyse conjoncturelle.

À noter dans ces rencontres du côté de la FGM-CFDT la présence :

- de son Secrétaire général Jacques Chérèque\*, qui deviendra en 1979 Secrétaire général adjoint de la Confédération CFDT et responsable de sa politique internationale et européenne ;
- de Roger Briesch, Secrétaire national de la Fédération devenu en 1976 responsable du Département International/Europe de la Confédération<sup>55</sup> CFDT ;
- d'Albert Mercier\*, Secrétaire général adjoint de la FGM, futur membre de la Commission exécutive de la Confédération CFDT et responsable de sa politique internationale/Europe<sup>56</sup>...

Une belle brochette d'Européens convaincus, sans parler de la complicité amicale et plus ancienne de Jacques Chérèque et Albert Mercier avec Jacques Delors<sup>57</sup>.

Jacques Delors rencontre également à Paris dès juillet 1984 le Directeur général de la DG Emploi et Affaires sociales de la Commission, Jean Degimbe<sup>58</sup>, un homme sur lequel il peut compter. Il lui demande de préparer une initiative dès sa prise de fonction en janvier en anticipant l'organisation d'un sommet du dialogue social. Ce Sommet permettrait de faire immédiatement le lien entre le lancement du Grand Marché et sa dimension sociale.

Durant ce deuxième semestre 1984 un homme de la CES allait jouer un rôle important de liaison avec Jacques Delors pour préparer son arrivée et l'appui des syndicats de la CES : François Staedelin.

Des contacts informels avec la CES ont également lieu au cours du deuxième semestre 1984. Dans une note du 12 novembre 1984<sup>59</sup>, adressée aux Présidents et/ou Secrétaires généraux des Confédérations des pays de la CEE, Mathias Hinterscheid annonce qu'après une première rencontre informelle (non datée, ndlr) une série de rencontres a été programmée avec Jacques Delors.

Une rencontre a lieu le 17 décembre avec le Secrétariat de la CES<sup>60</sup> afin de lui présenter le mémorandum que le Comité exécutif avait adopté les 6 et 7 décembre. Cette rencontre informelle aura lieu au restaurant... Perraudin<sup>61</sup>, Jacques Delors sera accompagné de Pascal Lamy son futur directeur de cabinet et de Jérôme Vignon qui sera l'un de ses conseillers et deviendra le responsable de la cellule de prospective qui alimentera Jacques Delors. Au cours cette réunion, Jacques Delors annonce son intention de réunir, dès l'entrée en fonction de la Commission, les dirigeants nationaux des organisations d'employeurs et de travailleurs de la Communauté.

55. Jacques Chérèque et Roger Briesch sont également deux sidérurgistes lorrains qui ont participé activement aux activités CECA.

56. Albert Mercier sera présent à la première réunion de Val Duchesse du 31 janvier 1985.

57. Marie Delors se souvient de dîners studieux et joyeux dans la petite cuisine de leur appartement (conversation).

58. Il est probable que Jean Degimbe et Jacques Delors se soient croisés quand l'un était au Secrétariat du Mouvement européen à Paris et l'autre Directeur du Bureau de recherche et d'action économique (BRAEC) CFTC à la fin des années 50.

59. Archive IIHS carton 2102.

60. La délégation du Secrétariat était composée de Mathias Hinterscheid, Bjorn Peterson, François Staedelin, Peter Coldrick, Fritz Rath et Antonio Miniutti. Le Président Georges Debunne complétait la délégation.

61. Dans les archives de l'IIHS, il y a même le menu de ce déjeuner...

Une autre rencontre se déroulera le 9 janvier 1985 avant la présentation par Jacques Delors de son programme devant le Parlement européen.

Le Comité exécutif de la CES, au cours de sa session des 6 et 7 décembre 1984, adopte une Déclaration intitulée *Nouvelle Commission, nouveau départ?* (Titre qui manifeste un espoir interrogatif...). Il s'agit d'un mémorandum sur les priorités économiques et sociales en particulier sur les investissements productifs et l'emploi. Ce mémorandum était accompagné d'une demande de rencontre « officielle » avec le nouveau Président.

Le 12 décembre l'UNICE adopte également un mémorandum en direction de la nouvelle Commission. Il est très orienté sur la réalisation du Marché intérieur mais appelle à une « politique sociale réaliste » c'est-à-dire flexibilité du marché du travail et refus d'une harmonisation sociale...



## Chapitre 2

# La dynamique du déséquilibre

**« Mettre tout en équilibre c'est bien,  
mettre tout en harmonie c'est mieux. »**

*Quatre-vingt treize*

– Victor Hugo

Dans ce chapitre, on pourra constater que la relance européenne se base sur un déséquilibre entre intégration économique et intégration sociale. La réalisation du grand marché intérieur ne prend pas en compte directement le social. Mais le Président de la Commission veut compenser ce manque par une plus grande concertation avec les partenaires sociaux et la création d'un cadre leur permettant d'assumer une capacité de dialogue et de négociation. On assiste à la mise en place d'une stratégie de parallélisme convergent entre le Président de la Commission et le mouvement syndical européen. Du sommet initial du dialogue social en janvier 1985 à la rédaction des premiers avis communs, on assiste à l'apprentissage de la négociation au niveau européen. La politique sociale reste bloquée par les veto britanniques ; on verra donc également l'importance de modifier habilement le Traité pour créer une nouvelle dynamique sociale.

## 2.1 L'Europe sort de sa léthargie mais semble faire l'impasse sur le social

Comment mobiliser les citoyens et les acteurs sociaux pour réussir cette relance de la Communauté économique européenne ? « On ne tombe pas amoureux d'un marché », comme le dit si bien Jacques Delors. Les syndicats, au travers de la Confédération européenne des syndicats sont très réticents sur une approche trop marchande et libérale de cette relance communautaire et le patronat peu mobilisé par une approche socio-économique, même si les milieux patronaux, y compris britanniques sont favorables au projet du grand marché intérieur, comme Jacques Delors l'a constaté lors de sa tournée pré-présidentielle<sup>1</sup>.

Les tentatives précédentes de dialogue entre les syndicats et le patronat européen avaient abouti à des échecs ou à des impasses, tant au travers des conférences tripartites que du Comité permanent de l'emploi. Si les syndicats sont réticents sur le grand marché tel qu'il est présenté, les propos sociaux du Président suscitent plus d'intérêt, voire d'espoir<sup>2</sup>.

Le Président de la Commission marque d'ailleurs directement sa stratégie sociale au début de sa prise de fonction, dans son discours du 14 janvier 1985 au Parlement européen<sup>3</sup> : « Pour en revenir aux larges domaines couverts par les politiques de l'emploi et du marché du travail, je voudrais dire que nous ne réussissons qu'à deux conditions : que les réformes soient négociées par les partenaires sociaux, autrement dit que la politique contractuelle demeure une des bases de toute notre économie, que soit recherché un minimum d'harmonisation au niveau européen.<sup>4</sup> »

Et puis ce cri du cœur pour un homme toujours resté fidèle à son engagement syndical : « À quand la première convention collective européenne ? Je voudrais insister sur ce point. La convention collective européenne n'est pas un slogan. Elle serait un cadre dynamique mais respectueux des diversités, une incitation à l'initiative et non une uniformité paralysante.<sup>5</sup> »

Ce discours précède donc de peu la réalisation de la première réunion dite « de Val Duchesse » sous sa forme de dialogue social<sup>6</sup> où sont réunis, le 31 janvier 1985, par le nouveau Président de la Commission, les dirigeants nationaux syndicaux et patronaux de la CES, de l'UNICE et du CEEP. À ce stade, il faut d'ailleurs dire que le CEEP, comme on l'a vu précédemment, n'avait joué jusque-là qu'un rôle très secondaire dans les relations sociales au niveau européen ne s'impliquant que dans la défense des entreprises publiques. Seule l'arrivée en 1988 de Jacques Fournier\*, comme Président du CEEP changera la donne (voir Chapitre 6.1).

La CEE se compose alors de dix pays (le dernier, la Grèce, a adhéré en 1981), mais cette rencontre précède de peu le troisième élargissement à l'Espagne et au Portugal en 1986, dont la négociation est déjà en cours.

1. Jacques Delors, *Mémoires*, Paris, Plon, 2003, p. 316.

2. Voir livre de Georges Debunne, *Les syndicats et l'Europe : passé et devenir*, Bruxelles, Labor, 1987.

3. D'après Jean-Michel Baer, son conseiller social, ce discours a été préparé avant même l'arrivée de Delors à la Commission. Un premier projet était déjà rédigé le 15 décembre 1984 et le discours final a été mis au point le jour même au PE le 12 janvier 1985. Interview du 25/11/2014.

4. Intervention de Jacques Delors devant le Parlement européen le 14 janvier 1985 sur les orientations essentielles de l'action envisagée par la nouvelle Commission (Débats du PE N°2-321/3 du 14.01.1985).

5. Ibidem.

6. On a mentionné précédemment des réunions de Val Duchesse en 1984 mais elles n'avaient pas le même caractère. Les invitations étaient « personnelles » alors que J. Delors invite les organisations.

Une note de la Commission datée du 8 janvier 1985<sup>7</sup> en français, mais du 19 décembre 1984 en anglais, fait part de contacts UNICE/CES avec la Commission, au sein d'un Groupe de travail « qui a tenté de dégager des points de convergence possibles entre les positions défendues par les deux organisations représentatives des partenaires sociaux ». Sur les problèmes économiques et les conditions de la relance de la CEE on peut déjà voir des points possibles de convergences. En revanche les divergences sont claires sur les rémunérations et la réduction du temps de travail. Deux éléments vont quand même être soulignés de manière plus positive : quand la CES expose sa vision sur le travail à temps partiel, « l'UNICE n'est pas hostile à une telle approche » et « la nécessité de l'adoption des technologies nouvelles est aujourd'hui pleinement reconnue par la CES et l'UNICE ».

Comme on le verra, ces contacts auront servi à tester les thèmes du Sommet du Dialogue social du 31 janvier 1985, d'autant que la conclusion de cette note est que « l'UNICE et la CES reconnaissent qu'il est indispensable de créer un climat de consensus (souligné dans la note, ndlr) pour que l'Europe soit en mesure de surmonter ses difficultés présentes<sup>8</sup> ».

#### **Les partenaires sociaux en janvier 1985**

##### **Confédération européenne des syndicats :**

fondée en 1973, 35 confédérations nationales (88 actuellement) de 21 pays (37 actuellement) et 12 Comités syndicaux professionnels (10 Fédérations professionnelles européennes actuellement).

**UNICE** (devenue **BusinessEurope**\* en 2007) : fondée en 1958, 39 organisations patronales nationales de 33 pays.

**CEEP** : fondé en 1966, composé de 20 sections nationales et de 2 organisations européennes membres directs (HOSPA pour les hôpitaux, EBA pour l'audio-visuel).

Les composantes de ces 3 organisations évolueront principalement en liaison avec l'élargissement de la CEE et de l'UE et de l'évolution des membres. Par exemple, le CEEP perdra beaucoup d'entreprises adhérentes du fait des privatisations mais s'élargira aux entreprises souvent gérées de manière mixte par des collectivités territoriales.

\*C'est le Président de l'UNICE Ernest Antoine Seillière, ancien Président du MEDEF français, qui a voulu, en 2007 à l'aube du 50ème anniversaire de l'organisation des employeurs, changer le nom de l'UNICE pour mieux marquer la nature de cette organisation, en l'appelant BusinessEurope. D'ailleurs l'ancien Secrétaire général de l'UNICE, Zygmunt Tyszkiewicz, trouvait déjà qu'UNICE ressemblait trop à UNICEF. Encore que l'on ne risquait guère de confondre l'UNICE avec une organisation philanthropique...

## **2.2 Val Duchesse I : la rampe de lancement**

Le 31 janvier 1985 sont réunis autour du Président Delors 18 dirigeants syndicaux des 10 pays membres, dont le Président de la CES (Georges Debunne de la FGTB belge) et son Secrétaire général Mathias Hinterschied<sup>9</sup>, ainsi que 15 dirigeants patronaux (dont pour l'UNICE le Président Lord Pennock\* et son Secrétaire général Bernard Sassen).

7. Cette note, non signée, avait été préparée pour la dernière tentative de rencontre des partenaires sociaux avec le ministre irlandais Ruari Quin en décembre 1984, dans la suite de l'initiative Bérégovoy. Archives IISH

8. Ibidem.

9. Les autres participants syndicaux seront les deux Belges Robert D'Hont de la CSC et André Vanden Brouck de la FGTB, deux Français, André Bergeron pour FO et Albert Mercier pour la CFDT, trois Italiens, Bruno Trentin (CGIL), Pierre Carniti (CISL) et Giorgio Benvenuto (UIL), Ernst Breit (DGB), David Lea (TUC), deux Hollandais, Wim Kok (FNV) et A. Hordijk (CNV), deux Luxembourgeois, John Castegnaro (CGTL) et François Schweiter (LCGR), le Grec Georges Dassis (CGT), et deux Danois, M. Larsen du FTF et John Svenningsen de LO DK.

En plus de l'UNICE sont présents deux membres du CEEP représentant les entreprises publiques (le Président Marcel Boiteux<sup>10</sup> et le Secrétaire général Werner Ellerkmann\*).

Jacques Delors, même s'il attachait une grande importance aux contacts personnels avec des dirigeants syndicaux et patronaux, voulait inviter les organisations européennes, leur donner une légitimité dans la construction de cet espace social qu'il ne pouvait imaginer fondé uniquement sur la loi. Il appartenait surtout aux partenaires sociaux d'être eux-mêmes engagés dans la stratégie de relance de la CEE.

Sont également présents quatre Commissaires Lord Cockfield\*, Karl-Heinz Narjes\*, Peter Sutherland\* et Alois Pfeiffer\* ainsi que le Secrétaire général de la Commission Emile Noel\*.

Des notes introductives au débat ont été préparées par les Commissaires. La première, de Cockfield et Narjes, porte sur le grand marché intérieur et le développement industriel et la deuxième de Pfeiffer et Sutherland sur la croissance et l'emploi.

Il faut rappeler que des réunions préparatoires ont eu lieu séparément avec la CES et l'UNICE les 8 et 9 janvier.

Les débats rapportés<sup>11</sup> par le Secrétaire général de la Commission montrent que les participants sont très impliqués mais ont cependant beaucoup d'interrogations voire d'inquiétudes.

Au cours de la première partie des débats des syndicalistes comme David Lea\* du TUC, font remarquer qu'il « sera difficile de sensibiliser l'opinion publique tant à une ouverture des marchés publics... qu'à une politique d'élimination des entraves qui ne préciserait pas les coûts ». Pour Georges Dassis\*, syndicaliste grec, « le grand marché ne résout pas tout » et Ernst Breit du DGB déclare : « Les avantages d'une ouverture des marchés publics sont une simple hypothèse et (cette ouverture, ndlr) exige une réglementation communautaire à l'élaboration de laquelle doivent participer les travailleurs ».

Pierre Carniti de la CISL italienne plaide également pour des instruments qui permettent aux travailleurs de participer au processus : « Tout progrès vers une plus grande intégration des marchés doit s'accompagner d'un progrès identique dans la négociation sociale. »

Les interventions de Bruno Trentin de la CGIL et de Marcel Boiteux, Président du CEEP, sont les plus argumentées. Pour Bruno Trentin : « L'ouverture des marchés publics est nécessaire (mais) elle doit intervenir simultanément dans tous les États membres et être accompagnée par une politique européenne qui rationaliserait les infrastructures, comporterait un plan d'ensemble financé par des fonds communautaires, favoriserait la concentration des entreprises et permettrait, grâce à des négociations et conventions collectives européennes, de sauvegarder les intérêts des travailleurs. » André Bergeron de la CGT-FO française plaidera également pour des conventions collectives européennes.

Le Président d'EDF et du CEEP, Marcel Boiteux, dont l'organisation est considérée comme marginale dans la délégation employeurs, intervient fortement et Jacques Delors y sera très attentif. Pour le Président du CEEP il faut « revivifier l'industrie européenne, nous sommes dans la troisième révolution industrielle et avons besoin d'un grand marché, il faut faire un grand effort de normalisation et d'harmonisation des dispositions législatives et fiscales... et considérer le rôle des entreprises publiques y compris dans des activités transnationales ».

10. Président de l'entreprise publique EDF.

11. Compte rendu Emile Noel Archives IISH carton 2001.

Enfin le Président du FNV, Wim Kok, argumente pour une approche intégrée car aucun processus ne peut fonctionner « sans que les travailleurs y participent dès le début à tous les niveaux ».

Comme on le voit, l'idée du grand marché proposé par Jacques Delors n'était pas gagnée d'avance du côté syndical. Sa conclusion de la première partie est habile: « (...) malgré les divergences, tous étaient d'accord sur la nécessité de réduire la courbe du chômage et sur le lien entre mesures structurelles et mesures conjoncturelles.<sup>12</sup> »

La deuxième partie de ce Sommet commence fort avec l'introduction du Commissaire Alois Pfeiffer: « (...) pour être réaliste, une politique de croissance ne peut prétendre absorber le chômage et il faut donc envisager une réduction du temps de travail avec de nouvelles formes d'organisation du travail pour permettre une neutralité des coûts. » Sur ce sujet on pouvait s'attendre à une montée générale au créneau des employeurs mais ce n'est pas ce qui se produit. Des intervenants comme le Président du patronat belge, la FEB, déclare « (...) les deux problèmes sont la création d'emplois et la répartition du travail » et le Président du patronat néerlandais, la VNO, renchérit: « (...) il faut chercher la croissance, mais si elle est insuffisante il faudrait organiser une répartition du travail appropriée. » Quant au Président du patronat allemand, le BDA, il se déclare « convaincu que le dialogue social est la condition principale pour progresser dans la lutte contre le chômage<sup>13</sup> ».

Dans cette deuxième partie l'intervention syndicale qui m'apparaît la plus notable est celle de Bruno Trentin: « La Commission devra jouer un rôle d'instigateur... (cependant) ... les partenaires sociaux ne doivent pas attendre de directives, mais aller de l'avant... tout retard dans l'innovation entrainera tôt ou tard de graves augmentations du coût du travail et donc du chômage. »



**Bruno Trentin, Secrétaire général de la CGIL, et Jacques Delors, Président de la Commission européenne: deux hommes engagés dans le dialogue social européen.**

Source : archives de la CES

12. Ibidem.

13. Ibidem.

Cette intervention permet à Jacques Delors de conclure : « (...) il faut maintenant redéfinir un cadre dans lequel, malgré les craintes des travailleurs, il soit possible d'élaborer une politique de marché du travail qui soit plus axée par des accords contractuels que par des lois nationales ou des directives communautaires. » Pour la première fois, les partenaires sociaux sont appelés, *dixit* le Président Jacques Delors, à « se mobiliser en vue d'une nouvelle étape de la construction européenne et d'engager entre eux, au niveau de la Communauté, un dialogue sur les thèmes d'intérêt communautaire<sup>14</sup> ».

La convocation de cette première réunion, selon un document de la Commission, « marque la fin d'une longue crise entre les partenaires sociaux qui a mené au blocage des conférences tripartites et a transformé le Comité permanent de l'emploi en une enceinte de pure confrontation stérile »<sup>15</sup> et l'évolution des discussions malgré des divergences importantes sur la nature du dialogue social et la qualité de ses résultats « fait apparaître un changement perceptible du climat psychologique et de nouvelles disponibilités pour un dialogue moins tactique et plus franc<sup>16</sup> ».

Pour le Secrétaire général de la Commission<sup>17</sup> : « Tout le monde comprend bien qu'un surcroît de croissance rendrait plus facile nos adaptations structurelles. Les politiques de l'offre et les politiques de la demande doivent se concilier et non s'exclure, leur synthèse devant être recherchée de façon contractuelle, c'est-à-dire le dialogue social. »

Deux thèmes de réflexion sont mis en avant dans la discussion : le fonctionnement du marché du travail avec l'organisation et la durée du travail d'une part et l'introduction de nouvelles technologies et leurs répercussions sociales d'autre part. Les conclusions du Président ouvrent un espace de discussion aux partenaires sociaux sans fixer de calendrier, mais en offrant de mettre à leur disposition des moyens techniques et des notes d'analyse. D'ailleurs, la conclusion du Secrétaire général de la CES dans sa note de synthèse aux organisations, est que : « Chacun devrait analyser, à tête reposée, le résultat de cette rencontre et on pourrait rechercher, ensuite, les meilleures voies pour continuer le dialogue. Tout le monde était d'avis que, quelque part dans le futur, on devrait répéter ce genre de réunion mais aucun délai ne fut fixé, puisque tout le monde cherchait encore sa voie. »

Le suivi de ce premier sommet du dialogue social allait donc d'abord se jouer entre l'UNICE et la CES, principalement au niveau des secrétariats, le CEEP continuant à jouer un rôle marginal qui n'évoluera, comme dit précédemment, qu'à l'arrivée, en 1988, de son nouveau Président, Jacques Fournier, PDG de la SNCF (voir chapitre 4.1).

Des contacts et des échanges de lettres au niveau des secrétariats, sur les suites à donner au Sommet du 31 janvier, montrent les difficultés à concrétiser les « bonnes dispositions » des partenaires sociaux.

Les discussions entre les deux secrétariats de la CES et de l'UNICE continuent à être difficiles, comme le montre par exemple la lettre de Mathias Hinterscheid à Jacques Delors du 2 juillet 1985 (à laquelle est jointe une copie de la lettre qui sera envoyée le 4 juillet au Président de l'UNICE, Lord Pennock). Il y dénonce « la lourdeur pour lancer correctement le dialogue social avec l'UNICE » et demande à la Commission de

14. Cité par Jean Degimbe ancien Directeur général de la Commission dans son livre *La politique sociale européenne : du Traité de Rome au Traité d'Amsterdam*, Bruxelles, ETUI, 1999, p. 207.

15. Note d'analyse interne de la Commission réalisée par Patrick Venturini, conseiller social du Président et Carlo Savoini, Directeur à la DG Emploi et Affaires sociales en charge du dialogue social (décembre 1988), Archive de Patrick Venturini.

16. Ibidem note 11.

17. Ibidem note 11.

nouvelles initiatives<sup>18</sup>. En particulier, s'appuyant sur les résultats du Conseil européen de juin à Milan, Mathias Hinterscheid demande au Président de lancer une nouvelle invitation aux partenaires sociaux, pour l'organisation d'un Sommet.

L'évolution plus positive des contacts au niveau des secrétariats UNICE-CES, à partir de septembre, et en particulier le 11 octobre 1985, permet d'envisager enfin un nouveau Sommet, que Jacques Delors va convoquer pour le 12 novembre. Cette évolution est principalement due à un assouplissement tactique des employeurs qui ne veulent pas apparaître comme responsable du blocage du dialogue social.

Dans le cadre de la préparation de ce Sommet, une note du 5 novembre de la DG Emploi et Affaires sociales adressée au Commissaire Sutherland montre qu'un projet de déclaration commune est déjà discuté sur le thème « Nouvelles technologies et dialogue social<sup>19</sup> ».

Dans une note du 9 avril 1985, la Commission<sup>20</sup> avait déjà écrit : « Ne pourrait-on sur ce point, aboutir à une action commune des partenaires sociaux qui se traduirait notamment par la définition d'orientations communes dans le domaine de l'information et de la consultation, auxquelles les négociateurs nationaux pourraient se référer, soit au niveau des Secteurs, soit au niveau interprofessionnel ? »

Au sein de la CES, les points de vue ne sont pas si homogènes que l'on pourrait le croire vis-à-vis d'une perspective contractuelle au niveau européen. Claude Didry et Arnaud Mias citent une note du 11 avril 1985 du Secrétaire britannique de la CES en charge du dossier économique, Peter Coldrick<sup>21</sup>. Dans cette note, il exprime une culture britannique qui ne reconnaît pas à sa Confédération, le TUC, le pouvoir de négocier. Pour Peter Coldrick, la CES n'a pas « vocation à négocier », la négociation devant se dérouler au niveau national des Fédérations et des entreprises. Cette conception est à l'opposé de celle du Secrétaire français de la CES, François Staedelin, qui défend une compétence confédérale européenne à négocier dans cet espace européen.

Le démarrage de ce dialogue social n'est pas un voyage au pays des bisounours. Pour d'aucuns, « une certaine convergence s'est établie entre chefs d'entreprise et syndicats européens, non dénuée, certes, de fragilité et d'ambiguïtés. Si les acteurs socio-économiques ont pris ce parti, avec tous les risques qu'il comporte pour les syndicats en particulier, c'est véritablement mus par le souci du long terme<sup>22</sup> ». C'est une analyse juste de notre engagement syndical, conscient des risques, mais déterminé à réussir cette Europe de paix, de démocratie et de développement économique et social.

### 2.3 Val Duchesse II: le dialogue social au travail

Dans son invitation au nouveau Sommet du 12 novembre 1985, le Président de la Commission écrit : « Depuis le 31 janvier des contacts ont eu lieu entre vos organisations, tandis que la Commission a approfondi ses réflexions et ses propositions en vue de renforcer la croissance, l'emploi et la capacité technologique de la CEE. Je souhaiterais que nous puissions faire le point de nos réflexions de la manière la plus ouverte possible,

18. Ces deux lettres sont dans les archives de l'IIHS, carton 2103.

19. Note à l'attention de Peter Sutherland « *Projet de déclaration des partenaires sociaux pour Val Duchesse* » du 5 novembre 1985 émanant de la DG Emploi et Affaires sociales signée Jean Degimbe.

20. IIHS carton 2098.

21. Claude Didry et Arnaud Mias, *Le moment Delors : les syndicats au cœur de l'Europe sociale*, Bruxelles, P.I.E.-P. Lang, 2005, p. 117.

22. Jacques Delors et Clithène, *La France par l'Europe*, Paris, Grasset, 1988, p. 55.

après dix mois de travaux réalisés de part et d'autre, en y associant les représentants des organisations syndicales et patronales des nouveaux pays membres, l'Espagne et le Portugal. » L'UGT espagnole (Nicola Redondo, Secrétaire général historique) et l'UGTP portugaise (Joao Proença, Secrétaire général adjoint) seront invités par la CES à la demande du Président qui ne pouvait pas encore les inviter lui-même<sup>23</sup>.

La composition sera de 20 participants pour la CES (dont son Président Ernst Breit, son Secrétaire général Mathias Hinterscheid, le Secrétaire général adjoint Bjorn Petersson et François Staedelin), de 18 participants pour l'UNICE (dont le Président Lord Pennock, le Secrétaire général, Zygmunt Tyszkiewicz\* et Mme Verschueren qui, au Secrétariat de l'UNICE, est responsable des affaires économiques, comme Peter Coldrick l'est pour la CES) et de deux membres du CEEP, le Président Lord Shepherd et le Secrétaire général Werner Elerkmann.

Jacques Delors présidera ce Sommet accompagné de deux Commissaires, Alois Pfeiffer et Peter Sutherland, qui ont chacun préparé une note introductive, l'une sur la *Stratégie de coopération pour créer de l'emploi* et l'autre sur *L'introduction des nouvelles technologies -sujet de dialogue social*.

Val Duchesse II va aboutir à une *Déclaration commune d'intention UNICE-CES-CEEP sur le dialogue social et les nouvelles technologies*. Les partenaires sociaux ont convenu « de constituer, avec la Commission européenne, un Groupe de travail chargé de suivre l'évolution de la situation de l'économie et de l'emploi et d'approfondir les questions soulevées dans le rapport de la Commission » (il s'agit du rapport annuel que la Commission prépare à l'automne de chaque année, ndlr).

Par rapport à la réunion de Val Duchesse I, qui était restée « confidentielle », un communiqué de presse commun sera publié.

Les deux Groupes de travail mis en place, « Macro-économie » et « Nouvelles technologies et dialogue social », vont avoir un destin et un rythme différents.

Le premier, qui est une concertation autour d'un document de la Commission, va entraîner assez rapidement des prises de positions communes (sous l'impulsion du fonctionnaire en charge du suivi de ce groupe, Ludwig Schubert\*, qui en sera le principal rédacteur). Ce premier groupe est suivi très attentivement et activement par le Commissaire Alois Pfeiffer et son cabinet, et trouvera un rythme de travail régulier.

Le deuxième groupe, qui va toucher aux pratiques des entreprises, en particulier aux procédures d'information/consultation préalables à l'introduction de nouvelles technologies, va connaître beaucoup plus de difficultés et sera parfois au bord de la rupture. Pourtant le mandat énoncé dans la déclaration d'intention est ambitieux : « Les participants conviennent de confier à un Groupe de travail restreint composé de responsables et de représentants de leurs organisations et de la Commission, le soin d'examiner la possibilité de parvenir partout dans la Communauté à une orientation commune sur le dialogue social lié à l'introduction des nouvelles technologies. » Le groupe sera présidé parfois par le Commissaire Marin<sup>24</sup> mais le plus souvent par le Directeur général de la DG Emploi et Affaires sociales, Jean Degimbe, qui maîtrise parfaitement le sujet.

23. Note de François Staedelin à Mathias Hinterscheid du 22 octobre; IIHS carton 2103.

24. Manuel Marin, socialiste espagnol, a négocié l'entrée de l'Espagne dans la CEE. C'est un pur politique que le social intéresse peu. Dans une intervention le 9 septembre 1988 à la Fondation de Dublin il assurera : « Il n'y a pas de risque de dumping social... Donnez-moi un exemple de remise en cause des droits fondamentaux dans nos pays démocratiques, Thatcher a réussi à démolir les syndicats pas les droits sociaux... » ! (Carnet de notes de l'auteur). La pratique du dialogue social l'énerve, il s'impatiente en réunion et surtout pendant les suspensions de séance quand les délégations doivent discuter entre elles les points de conflits. Les contacts avec le Commissaire passent essentiellement par son conseiller français Paul Ramadier.

La composition des groupes restreints et le contrôle de leurs travaux et de leurs résultats vont poser quelques problèmes. Ceux-ci apparaissent dans une note interne de la Commission<sup>25</sup> datée du 27 novembre 1985 non signée mais que l'on peut attribuer à Jean Degimbe. Il y est préconisé l'élaboration « d'une méthode de travail qui permettrait aux deux Présidents (les contacts de la Commission se font quasi exclusivement avec l'UNICE et la CES, ndlr) de faire rapport sur les travaux de ces groupes à leurs instances exécutives avant qu'une nouvelle réunion de Val Duchesse – appelée à négocier les tâches – soit convoquée ».

### 2.3.1 Le groupe Macro, un consensus autour des projets de la Commission

Après une première réunion d'échange le 24 mars, la réunion suivante du 26 juin 1985 présidée par Alois Pfeiffer propose deux sujets de discussion :

- les aspects macro-économiques et la dimension sociale de la compétitivité internationale ;
- la situation et les perspectives économiques de la Communauté.

Les deux thèmes ont fait l'objet de documents préparatoires de la Commission.

Pour la première partie le Comité exécutif de la CES vient d'adopter une déclaration<sup>26</sup> : *La compétitivité des industries européennes sur le plan mondial*. Peter Coldrick membre du secrétariat qui anime ce groupe, et la délégation de la CES (Mathias Hinterscheid et le Président Ernst Breit sont également membres du groupe Macro) s'appuient sur cette déclaration, et en particulier sur la politique d'investissements publics et privés, pour l'intervention liminaire de la CES. Cette politique « keynésienne » va bien sûr être combattue par la délégation employeurs.

Toutefois certains membres de la délégation employeurs<sup>27</sup> vont essayer de dégager des points d'accords possibles : volume plus élevé des investissements ; mesures fiscales ; impacts du grand marché unifié ; encouragement de la recherche et du développement... À l'exception d'un « point de conflit (qui) est la réduction du temps de travail en tant que moyen pour réduire le chômage » (Collas CNPF<sup>28</sup>), le Secrétaire général de l'UNICE Tyszkiewicz reste réticent sur l'objectif de ces discussions car il « ne voit pas comment il sera possible d'atteindre un accord qui serait rapidement dépassé au cours des prochains mois<sup>29</sup> ».

La deuxième partie de la discussion revient sur la politique d'investissement et les objectifs du rapport annuel de la Commission. Du côté patronal, pour Fritz Heinz Himmelreich\* (Secrétaire général du patronat allemand, BDA), « l'objectif principal est d'éviter de remettre en cause l'accord sur la stratégie communautaire », mais pour David Lea (TUC) : « Les taux de chômage et de croissance indiqués dans la stratégie Communautaire ne sont pas réalisables... il n'est pas honnête de fixer des objectifs qui ne seront pas atteints : ainsi il n'en sera rien d'un taux de chômage de 11% à 7% d'ici 10 ans<sup>30</sup> ».

25. Suite de Val Duchesse, note datée du 27 novembre 1985 certainement destinée au cabinet du Président Delors. IHS carton 2103.

26. L'amélioration de la compétitivité et des structures industrielles de la CEE (Com86/40) Déclaration de la CES adoptée par le Comité exécutif à Genève les 19/20 juin 1986, archives de l'ETUI.

27. Projet de compte rendu « confidentiel » réalisé par la Commission daté du 3 juillet 1986 (signé GZ/gS, il s'agit donc certainement de Gaetano Zingone fonctionnaire de la DG Emploi et Affaires sociales), IHS carton 2124.

28. Ibidem.

29. Ibidem.

30. Ibidem.

Dans les conclusions, selon Peter Coldrick, Alois Pfeiffer ne veut pas que ce groupe devienne « *a mere debating club* »<sup>31</sup> et souhaiterait au contraire que « UNICE and ETUC should have a direct input into the next Annual Economic Report for 1986-1987 and perhaps even submit a common opinion »<sup>32</sup> [l'UNICE et la CES devraient avoir un impact direct sur le prochain Rapport économique annuel pour 1986-1987 et peut-être même soumettre un avis commun]. Il « plaide pour parvenir à un accord européen... il faut par conséquent établir une liste de points d'accords et suggérer une procédure. Il ne faudra pas se laisser tenter par des promesses impossibles à tenir, mais rédiger des documents en vue de parvenir à l'automne à des résultats concrets »<sup>33</sup>.

« Pour des raisons différentes les syndicats et le patronat avaient un intérêt commun à la relance économique et sociale de l'Europe. L'objectif 92 était donc un objectif qu'ils pouvaient partager et sur lequel des compromis étaient possibles. La stratégie coopérative pour la croissance et l'emploi de la Commission était appuyée sur un policy-mix qui pouvait satisfaire aussi bien la CES que l'UNICE. Les rapports entre les DG Affaires économiques, Affaires sociales et le Cabinet Delors étaient aussi complètement en synergie. »  
Interview de Ludwig Schubert du 3 décembre 2015

Ce sera effectivement le cas. Un premier avis commun sera adopté le 6 novembre 1986<sup>34</sup>. Cet avis commun confirme l'accord de l'UNICE, du CEEP et de la CES « sur les options fondamentales de la "Stratégie de coopération pour la croissance et l'emploi" de la Communauté et leur soutien à l'orientation générale de la politique économique, que la Commission propose dans son Rapport économique annuel 1986/1987 ». Le dernier paragraphe ouvre sur de futures négociations : « L'UNICE, le CEEP et la CES sont persuadés que le dialogue est un élément important de la mise en œuvre effective de la stratégie communautaire pour plus de croissance et d'emploi. Elles sont prêtes à poursuivre le dialogue notamment sur les questions non résolues (par exemple : réduction des dépenses de l'État ; des charges fiscales et sociales ; l'adaptabilité des marchés financiers, commerciaux et du travail ; la révision de certaines réglementations, l'assouplissement de la formation des salaires, l'aménagement et la durée du temps de travail, etc.) » Ce premier « accord » doit beaucoup à l'engagement du Commissaire Pfeiffer et à la qualité de son équipe pour trouver un compromis.

La façon dont cet avis commun va être adopté par le Groupe de travail va poser quelques questions. Dans une lettre au Secrétaire général de la CES, datée du 8 janvier 1987, le Président de la FGTB André Vanden Broucke écrit qu'il « lui est impossible de marquer son accord sur l'avis commun » en contestant un point très sensible du texte prévoyant que « l'accroissement modéré des coûts salariaux réels par tête devrait être maintenu au-dessous des gains de productivité encore pour un certain temps dans les pays où il est déjà pratiqué et être appliqué dans les autres pays »<sup>35</sup>. Dans sa réponse du 14 janvier Mathias Hinterscheid « prend acte » de la remarque, « d'autant plus qu'elle est partagée par quelques autres confédérations » mais il revient surtout sur la méthode d'adoption de l'avis commun « Si à travers votre constatation vous comptez mettre en

31. Compte rendu réalisé par Peter Coldrick pour le Secrétariat de la CES daté du 30 juin 1986, IIHS carton 2124.

32. Ibidem.

33. Ibidem note 27.

34. Sur l'ensemble des avis communs et Accords du dialogue social interprofessionnels et professionnels, voir la liste en annexe et la Banque de données de la DG Emploi et Affaires sociales de la Commission européenne.

35. IIHS carton 2126.

cause le droit d'une « sous-commission » de donner son accord, sans en référer avant à la « plénière » et/ou au Comité exécutif, il y a là certainement un sujet à discuter puisque cela touche directement au mandat des camarades qui siègent dans ces Commissions <sup>36</sup>».

La CES vient d'entrer dans une ère nouvelle et de prendre conscience brutalement de la nécessité d'adapter ses méthodes de travail et de décision à cette nouvelle responsabilité de négociation supranationale. Cette problématique allait conduire, entre autres, au rapport du congrès de Luxembourg de 1991 *Pour une CES plus performante*. En tout cas, lors du Comité exécutif des 11/12 juin 1987, il sera acté que c'est « le Comité exécutif (qui) aura la dernière décision à prendre sur des documents à accepter en commun par les employeurs et la CES<sup>37</sup> ».

Il s'avérera que les discussions sur les dossiers économiques seront relativement plus faciles, en grande partie grâce à la médiation et à l'habileté de Ludwig Schubert dans la rédaction des textes. Il suivra le dialogue social Macro, d'abord au Cabinet d'Alois Pfeiffer et ensuite à la DG II Affaires économiques<sup>38</sup>. On pouvait estimer que dans la stratégie macroéconomique il y avait un intérêt commun entre syndicats et employeurs... à condition de ne pas parler de politique des revenus<sup>39</sup>!

### 2.3.2 Le groupe Micro, entre tensions et difficultés

Le Vice-Président de la Commission Européenne, Manuel Marin invite la CES, l'UNICE et le CEEP à participer à une première réunion le 25 mars 1986 en leur présentant un texte introductif. Il précise d'emblée que « le but de l'exercice est d'aboutir à des conclusions communes et non pas à de vrais accords<sup>40</sup> ». L'échange de vue est très général, mais une base de travail semble en sortir, bien que très générale, pour une réunion suivante. Celle-ci sera précédée de différentes rencontres entre les Secrétariats de l'UNICE et de la CES afin d'identifier les points possibles de discussion. Finalement Manuel Marin « en consultation avec les Secrétariats européens de l'UNICE et de la CES » (à remarquer que le CEEP n'apparaît pas, ndlr) convoque une deuxième réunion pour le 3 juin.

Au cours de cette nouvelle réunion, un document de travail de la Commission est présenté. Il contient cinq chapitres : Formation et motivation ; conditions de travail et organisation du travail dans l'entreprise ; droits d'information et de consultation dans l'entreprise ; l'adaptabilité du marché de l'emploi ; aspects sociaux de l'achèvement du marché intérieur. Vaste programme comme aurait dit le Général de Gaulle!

Dans une note préparatoire interne envoyé à Mathias Hinterscheid, François Staedelin plaide pour que la réunion évite de traiter de tout et de rien et se concentre sur trois points : information/consultation lors de l'introduction de nouvelles technologies ;

36. Ibidem.

37. Point 11 de l'ordre du jour : activités en cours a) Val Duchesse : document d'appréciation-proposition de procédure.

38. Actuellement DG Affaires économiques et financières ; dénommée DG Affaires économiques dans la suite du texte.

39. Par la suite, la CES reprochera toujours à la Banque centrale européenne de ne pas avoir les mêmes objectifs que la Banque centrale américaine, la FED, en limitant son action à la lutte contre l'inflation au travers des budgets et de la monnaie, sans prendre en compte les nécessités d'investissements, l'objectif de plein emploi et de la croissance.

40. Projet de compte rendu réalisé par la DG Emploi et Affaires sociales (signé GZ qui est Gaetano Zingone, fonctionnaire à la DG Emploi et Affaires sociales) transmis sous réserve au Secrétaire général de la CES, IIHS carton 2011.

marché intérieur et espace social; formation et motivation dans une approche prévisionnelle et prospective au niveau des secteurs et des entreprises<sup>41</sup>.

### **Le départ de François Staedelin et mon arrivée à la CES**

François Staedelin souhaitant terminer son mandat à la CES en 1986, la CFDT décide de présenter ma candidature au Secrétariat européen. La Confédération des syndicats chrétiens (CSC) belge pense qu'un candidat CFDT ne représente pas (ou plutôt ne représente plus) la sensibilité chrétienne/sociale, car la CFDT a quitté la CMT en 1979. Elle décide donc de présenter une candidate, Béatrice Hertogs\*. Après une audition à Cologne par le Président, le Secrétaire général et le Secrétaire général adjoint de la CES, le Comité de finance et de gestion de la Confédération choisit de présenter ma candidature au Comité exécutif des 19 et 20 juin 1986 qui se tient à Genève. À l'époque les Secrétaires de la CES ne sont pas élus par le congrès. Je prends mes fonctions le 1<sup>er</sup> septembre 1986.

François Staedelin avait marqué de manière extraordinaire la CES pendant 10 ans avec sa double culture française et allemande mais surtout avec sa capacité retorse d'Alsacien et de syndicaliste ayant la culture du résultat. Le passage entre lui et moi est une continuité idéale. J'hérite de tous ses dossiers en particulier la Santé/Sécurité, les droits sociaux et surtout les relations avec les employeurs, ce qui me donnera la chance d'être durant 17 ans un acteur et un observateur privilégié du dialogue social européen. La continuité c'est surtout la transmission du réseau de François et des relations de confiance privilégiées dès la première seconde avec Jacques Delors et son équipe, avec Jean Degimbe le Directeur général Emploi/Affaires Sociales et Carlo Savoini son Conseiller qui deviendra le premier Chef d'unité Dialogue social et le premier directeur de cette thématique. Il est évident que cette confiance

réciproque, non exempte de débats parfois difficiles et durs, est un élément déterminant pour la mise en place du dialogue social européen. La CEE compte alors douze membres depuis l'adhésion de l'Espagne et du Portugal\*\*. On pourra dire qu'au cœur de la construction du dialogue social se trouve un réseau et une culture franco-italienne proche de Jacques Delors, ce qui est partiellement vrai, mais cela serait mésestimer l'importance de l'apport des autres cultures en particulier du DGB allemand et des syndicats nordiques dont Jacques Delors est un grand admirateur. D'ailleurs, comme on le verra plus loin, le système de relations industrielles européen que nous avons créé n'est pas la copie de tel ou tel système national jugé meilleur que les autres. Il est une création originale.

Je prends directement en charge à mon arrivée la coordination du groupe Micro en plus de la coordination générale du dialogue social avec les employeurs. Le Directeur des Affaires sociales de l'UNICE est alors Philippe Meyer, ancien cadre supérieur d'IBM, une entreprise que je connais bien pour en avoir suivi les équipes syndicales durant mon mandat à la FGM CFDT. Une entreprise très antisyndicale et je m'attendais à des relations plutôt difficiles, ce qui ne sera pas le cas.

Je travaillerai avec cinq autres Directeurs successifs des Affaires sociales de l'UNICE durant mon mandat : Bernard Arnold (UNILEVER), Jean Yves Terrier (Rhône Poulenc), Nils Trampe (patronat danois DA), Renate Hornung Drauss (BDA allemand) et Thérèse de Liedekerke (UNICE).

\* Béatrice intégrera le Secrétariat au congrès de la CES de 1991.

\*\* La CEE sera pour eux un formidable accélérateur de démocratie et de développement.

Sur le premier sujet évoqué par Staedelin, Carlo Savoini, en fin connaisseur, écrit dans une note préparatoire interne à la DG Emploi et Affaires sociales : « Il conviendra cependant d'éviter que le 3 juin, les deux partenaires s'embourbent dans une querelle sur la nature juridique ou autre des orientations : le débat risquerait de devenir sémantique

41. Telex de François Staedelin au Secrétaire général de la CES, non daté mais en préparation du 3 juin. IHS carton 2011.

et sans issue, sur le mandat que chacun a ou n'a pas, quant à la négociation et à la prise des engagements. Il importe par contre d'essayer de dégager un minimum commun dénominateur en ce qui concerne le contenu et les modalités de l'information et de la consultation, et de remettre à une réunion ultérieure (lorsqu'un projet de texte pourra éventuellement être soumis) tout débat sur la portée formelle des orientations communes<sup>42</sup>. » Il ne pensait pas si bien dire !

Les travaux vont finalement se concentrer autour du thème « Nouvelles technologies » avec une partie sur la formation et la motivation des travailleurs et une autre partie sur l'information et la consultation, dont on sait déjà qu'elle va être conflictuelle.

La réunion du 17 octobre 1986 devait examiner un texte sur *La formation et la motivation des travailleurs* mis au point laborieusement par les Secrétariats de la CES et de l'UNICE avec la Commission mais elle tourne à la confusion avec une bataille d'amendements de la part de la délégation employeurs. Le Commissaire Marin qui préside, « fait preuve d'autorité et de détermination avec l'UNICE, en refusant de transformer le Groupe de travail en Groupe de rédaction »<sup>43</sup> afin de ne pas enliser le débat.

Derrière cette attitude dilatoire du patronat, il y a en fait une obsession constante. « Il s'agit du statut du texte qui sortira de Val Duchesse. Le patronat met en cause la notion de conclusion ou de déclaration commune en proposant que le texte ne soit qu'un "rapport" de la Commission<sup>44</sup> ». Le deuxième thème de la réunion du Groupe de travail sur *L'information et la consultation* qui était appuyé par une note de la Commission ne sera même pas discuté car « contesté par l'UNICE qui le jugeait inacceptable et inamendable<sup>45</sup> ». Le patronat exprimait surtout sa crainte d'être coincé par l'obligation de négocier « rien ne devant entraver la responsabilité absolue de l'employeur de décider en toute liberté<sup>46</sup> ».

Un troisième thème concernant l'adaptabilité interne des entreprises fut effleuré, mais il fut convenu de rester concentré sur les nouvelles technologies et de traiter ce thème dans un prochain mandat.

Le Commissaire Marin conclura en demandant à la CES et à l'UNICE de travailler sur une nouvelle proposition de texte et en déclarant que la Commission avait besoin de résultats pour le Conseil des ministres de décembre. Il n'hésita pas à agiter la menace de « directives » sous le nez de l'UNICE si celle-ci refusait de progresser dans les discussions de Val Duchesse!<sup>47</sup> Une nouvelle réunion du Groupe de travail fut programmée pour le 2 décembre.

Les difficultés rencontrées par cette négociation et son organisation vont conduire le Commissaire Marin à écrire une note datée du 26 novembre 1986<sup>48</sup> *Suivi du dialogue social de Val Duchesse* sur l'organisation des travaux. Dans cette note, la Commission souligne l'importance de la « qualité et de la représentativité des membres » qui doivent constituer les Groupes de travail pour assurer une capacité de « s'engager personnellement » dans la négociation et sur les résultats qui peuvent en découler. Le Commissaire Marin propose aussi de mieux définir les mandats des deux Groupes de travail.

42. Note de background signé Carlo Savoini du 29 mai 1986. IIHS carton 2011.

43. Note de l'auteur au Comité exécutif de la CES des 4 et 5 décembre datée du 21 novembre 1986.

44. Ibidem.

45. Ibidem.

46. Ibidem.

47. Propos notés par l'auteur lors de la réunion.

48. IIHS carton 2110.

Trois réunions de Secrétariats avec la Commission furent nécessaires (les 14, 19 et 21 novembre) pour mettre au point deux textes à discuter le 2 décembre. Le premier sur *Formation et motivation* était quasi prêt à l'adoption, le second sur *L'information et la consultation* rencontrait encore beaucoup de résistance de la part du patronat.

Le Groupe de travail réuni le 2 décembre 1986 va rapidement trouver un accord sur la partie de texte *Formation et motivation* préparée par les Secrétariats, mais la partie *Information et consultation* reste conflictuelle. Je fais clairement comprendre à la délégation patronale qu'il y aura un accord sur tout ou sur rien, et qu'il n'est pas question de dissocier la première partie de la seconde.

Une succession de réunion des Secrétariats<sup>49</sup> permet de rédiger une nouvelle proposition de texte, datée du 6 février 1987, sur lequel une consultation interne de nos organisations nationales et sectorielles va permettre d'identifier les amendements encore nécessaires, mais aussi de vérifier nos marges de négociation. Trois nouvelles réunions de Secrétariats seront encore nécessaires pour avancer sur un projet commun. Celle du 16 février sert essentiellement à mettre en attente la discussion sur l'adaptabilité (flexibilité), la Commission devant produire un texte « martyr » pour un débat ultérieur.

La deuxième réunion du 19 février aboutit à une remise en cause importante du projet précédent sur l'information et la consultation discuté par les Secrétariats, avec des amendements affaiblissant systématiquement la rédaction déjà minimale obtenue. « Devant cette attitude, j'ai déclaré que leurs amendements étaient inacceptables et que si l'UNICE ne se montrait pas plus coopérative il n'y aurait pas d'accord possible. Il semble vraiment que le groupe de négociation de l'UNICE a « peur de son ombre » et craint que toute expression commune UNICE-CES sur ce domaine « information-consultation puisse donner prétexte à une initiative de réglementation communautaire<sup>50</sup> ».

L'ambiance est telle que les représentants de la Commission proposent de remettre en cause la convocation par le Commissaire Marin de la réunion du Groupe de travail des 5 et 6 mars 1987. Pour l'UNICE se pose le dilemme d'être à l'initiative de la rupture et de l'échec de cette négociation.

Finalement, il fut décidé une réunion de la dernière chance pour le 25 février avec les Secrétaires généraux et le Directeur général de la Commission. Lors de cette réunion, l'UNICE abandonna ses exigences et des compromis furent trouvés, en particulier sur la notion de confidentialité et sur « l'information en temps utile ». Un accord apparaît alors possible, même si certains points restaient à discuter en plénière pour essayer de débloquent définitivement ce texte. Le Groupe de travail est alors convoqué par la Commission. L'issue positive de cette réunion était tellement incertaine que le Commissaire Marin décida de ne pas la présider, laissant son Directeur général, Jean Degimbe, se débrouiller seul !

Cette réunion des 5 et 6 mars est effectivement extrêmement compliquée à gérer tant du point de vue interne que dans la confrontation avec le patronat, mais elle nous fera progresser significativement dans notre capacité de négociation européenne et dans l'élaboration d'un langage commun.

Nous avons bien identifié les quatre points vitaux de la négociation : le timing de l'information ; la nature de l'information et les conditions de confidentialité ; la place de la négociation comme élément normal de règlement des problèmes posés par l'introduction des nouvelles technologies ; la nécessité de favoriser le développement d'une bonne pratique d'information et de consultation dans tous les pays de la Communauté.

49. Dans *Le moment Delors*, Claude Didry et Arnaud Mias en dénombrent 6 entre décembre 1986 et janvier 1987.

50. Note de l'auteur au Secrétariat de la CES daté du 16 mars.

L'ambiance apparaît dès le départ tendue mais ouverte à la discussion. De suspension de séance en suspension de séance, amendement par amendement nous progressons, jusqu'à la dernière minute vers un « constat d'accord possible » précaution de langage nécessaire tant la négociation a été difficile et l'approbation par nos instances respectives incertaine face à ce projet<sup>51</sup>.

Le Comité Exécutif de la CES de fin mars approuva cet avis commun ainsi que les Exécutifs de l'UNICE et du CEEP. Mais, comme l'écrivit Mathias Hinterscheid dans une note au Comité exécutif des 11 et 12 juin, sur le bilan du dialogue social (après le 3<sup>e</sup> Sommet qui se déroula le 7 mai) : « Comparé à ce que Jacques Delors attendait de ce dialogue : à savoir qu'il devienne un (ou même le principal) instrument pour réaliser la politique sociale, complément indispensable à ses yeux et aux nôtres, du marché intérieur et de l'Europe technologique, le résultat laisse beaucoup à désirer. »

Le troisième Sommet du dialogue social s'annonçait donc maussade...

## 2.4 Egmont I, Sommet du 7 mai 1987 : premier bilan critique du dialogue social

Le Sommet d'Egmont (du nom d'un ancien palais du centre de Bruxelles) est convoqué par le Président de la Commission et le Président en exercice du Conseil européen, le belge Wilfried Martens. Il se déroule en deux parties distinctes. La première partie entre les partenaires sociaux et la Commission (Jacques Delors et ses deux Commissaires Manuel Marin et Peter Schmidhubert\*) permet de faire un premier bilan du processus et d'examiner les perspectives de poursuite et d'approfondissement ainsi que les thèmes à discuter, notamment dans la perspective 1992. Dans la deuxième partie, le Premier ministre belge, accompagné par ses ministres de l'Économie et du Travail, est informé du résultat de la première partie et engage une discussion sur les perspectives de croissance et d'emploi dans la Communauté européenne. « Il s'engage à présenter les avis communs conclus par les partenaires sociaux au Conseil européen des 29 et 30 juin 1987. »

Malgré les résultats obtenus, non sans difficulté du côté du groupe Micro, le climat de la réunion est plutôt compliqué. Sur les discussions à suivre en Groupes de travail, il est convenu que le groupe Macro, au-delà de la situation économique, se pencherait sur la Communication de la Commission *Réussir l'Acte Unique*. Quant au groupe Micro, il reprendrait les thèmes reportés lors de la discussion du premier avis commun, c'est-à-dire : l'adaptabilité interne et externe de l'entreprise ; les conditions de travail et l'organisation du marché du travail.

Mais là où les difficultés surgissent, c'est sur le sens à donner au développement du dialogue social. L'antagonisme est clairement illustré par les interventions des Présidents de la CES et de l'UNICE, Ernst Breit et Karl-Gustav Ratjen (deux Allemands...). Pour Ernst Breit : « La réalisation du marché intérieur doit comporter la création parallèle d'un espace social européen, auquel le dialogue social doit apporter une contribution concrète qui soit acceptable par les travailleurs, tandis que les institutions communautaires doivent, pour leur part, promouvoir les politiques et adopter les propositions réglementaires indispensables à la constitution d'un tel espace. » K.H. Ratjen exprime

51. Entre cet avis commun et la dernière négociation que je conduisis 17 ans plus tard sur la gestion des changements et leurs conséquences sociales on peut constater que nous n'aurons pas avancé d'un poil avec le patronat dans le domaine de l'information/consultation/négociation.

la préférence des employeurs pour la poursuite d'un stade « maïeutique » du dialogue social, avant de progresser vers des formules plus engageantes. Il rappelle que l'excès de régulation sociale peut exercer un effet négatif sur l'amélioration de la compétitivité des entreprises. En opposition à la CES, il exclut que les avis communs puissent servir de base pour une législation sociale communautaire<sup>52</sup>. L'UNICE développe sa théorie du Ni Ni, ni législation ni accord contraignant.

Jacques Delors est conscient de la fragilité du processus et préfère laisser le dialogue social aller à son rythme, avec la poursuite des Groupes de travail sans intervention législative prématurée de la Commission. Ce qu'il résumera par ces mots : « nourrir cet enfant fragile pour le faire grandir, sans l'étouffer avec un excès de nourriture »<sup>53</sup>. Pour rassurer les employeurs il s'engage à ne pas légiférer sur la base des avis communs, sauf si les partenaires sociaux le demandent en commun.

Le Président du Conseil Européen, Wilfried Martens, exprime en conclusion sa volonté de saisir le Conseil européen de juin, à Bruxelles, sur les résultats du dialogue social, de sa continuation et sur la nécessité d'intégrer au niveau politique, la dimension sociale dans la réalisation du marché intérieur.

Les deux Groupes de travail sont mandatés pour continuer leurs travaux. Le groupe Macro continue toujours sur l'Objectif 1992 et le groupe Micro sur la flexibilité et l'adaptabilité... Là encore, la vie des deux groupes sera totalement différente.

La discussion sur des thèmes macro et généralistes s'avère assez facile avec le patronat mais dès que l'on aborde des thèmes qui concernent directement l'entreprise et les relations de travail il y a blocage et refus de discuter de sujets qui pour l'UNICE ne concernent que l'entreprise et ses dirigeants.

Au Comité exécutif de la CES des 11 et 12 juin, Mathias Hinterscheid fait un bilan du dialogue social<sup>54</sup>. Ce bilan lui avait été demandé par le Comité exécutif d'avril auquel avait participé Jacques Delors. Le Président, devant les dirigeants syndicaux nationaux, avait clairement posé la problématique de l'espace social européen en montrant la nécessité d'harmoniser un certain nombre de domaines, soit par la voie conventionnelle, soit par la voie législative afin d'éviter le dumping social.

Dans son bilan le Secrétaire général de la CES déclare qu'il y a un avant et un après Val Duchesse, puisque nous sommes passés de « relations quasi inexistantes » à un dialogue qui produit des résultats (les deux avis communs déjà adoptés). « Bien que jusqu'à présent les employeurs s'opposent à toute législation ou autre réglementation européenne en matière sociale, ils ne peuvent empêcher un législateur... de se référer, entre autres, à ces avis communs. » Il faut donc continuer à pousser la Commission à présenter des initiatives sociales sous forme de directives en utilisant les possibilités ouvertes par l'Acte unique. Il faudra cependant, pour le mouvement syndical, patienter jusqu'à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs et le programme d'action de décembre 1989 pour stimuler le dialogue social. Celui-ci continue cependant sur sa lancée mais, il va vite entrer en crise.

52. Ces propos sont rapportés dans le document *Dialogue Social : bilan et perspectives* de novembre 1988 écrit par Patrick Venturini et Carlo Savoini. Archives de Patrick Venturini.

53. Ibidem.

54. *Le dialogue social : son origine, son déroulement, ses résultats, son futur*, point 11 de l'ordre du jour. Archives de l'auteur.

### 2.4.1 Un groupe Micro en conflit

La suite des travaux du groupe Micro commence le 21 mai 1987 sur l'adaptabilité et l'organisation du marché du travail, sujets particulièrement controversés entre les employeurs et les syndicats. Cette première réunion permet de lister les points de convergence et de divergences, mais la réunion suivante, du 10 novembre 1987 s'enlise dans le conflit entre la délégation de la CES et celle de l'UNICE. L'approche générique des employeurs, qui veulent d'abord une déclaration de principe sur les vertus de l'adaptabilité et de la flexibilité, se heurte à celle de la CES qui souhaite que toute flexibilité soit négociée et que soient encadrées concrètement les formes et conditions d'exercice de cette flexibilité.

De nombreuses suspensions de séance (au grand agacement du Commissaire Manuel Marin qui préside la réunion) ne permettent pas d'avancer. La suite se jouera essentiellement au travers de nombreuses réunions des Secrétariats de l'UNICE et de la CES avec le Directeur général Jean Degimbe. Il faudra attendre le 11 avril 1988 pour une reprise des discussions sur la base d'un texte élaboré par les deux Secrétariats. Il est convenu que les deux approches, globale et concrète, seront menées conjointement en traitant, au-delà des principes généraux, l'organisation du travail, le temps de travail, les formes des contrats de travail, l'adaptation des salaires et des rémunérations, l'adaptabilité des effectifs.

À nouveau, de nombreuses réunions entre les Secrétariats et la Commission vont permettre de rédiger un projet « martyr » à étudier le 5 juillet en Groupe de travail qui se transforme en Groupe de rédaction avant examen « politique » par un Groupe de travail ultérieur. Cette séance est compliquée avec de nombreux amendements, principalement de la CES, notamment pour contester une approche patronale communautaire de l'adaptation des salaires et rémunérations. Pour les syndicats ce sujet doit rester dans le champ de la négociation nationale et sectorielle.

D'après l'analyse de Patrick Venturini\* et Carlo Savoini<sup>55</sup> : « Les représentants patronaux semblent surtout mus par la volonté d'aboutir rapidement à l'adoption d'un avis commun qui, en quelque sorte, compenserait les concessions faites aux syndicats avec l'adoption de l'avis commun concernant l'information et la consultation. L'intention de faire tomber sur la partie syndicale la responsabilité d'un échec éventuel du dialogue social en cette matière n'est pas non plus étrangère à l'attitude patronale. »

La réunion suivante « s'ouvre dans un climat houleux »<sup>56</sup> provoqué par des déclarations patronales niant toute perspective d'évolution contractuelle au dialogue social. La CES, qui de ce fait, annonce être incapable de conclure un avis dans ce climat, entame une guerre de tranchées, contestant paragraphe après paragraphe les rédactions du projet d'avis, ce qui ne permettra même pas de terminer l'examen de la première partie du texte !

Malgré tout, une nouvelle réunion est convoquée pour le 9 décembre 1988. « Les deux parties font preuve d'une volonté évidente de "réussir", à l'opposé de l'esprit chicanier qui avait caractérisé le comportement des deux délégations lors de la réunion précédente<sup>57</sup>. » Un texte est finalement mis au point mais il reste très insatisfaisant pour la CES et il doit être examiné par les instances décisionnelles de chaque partie. La négociation est bloquée sur une version mise au point le 19 décembre. Compte tenu des

55. Ibidem note 52.

56. Ibidem.

57. Ibidem.

graves difficultés rencontrées par ce groupe, la CES et l'UNICE demandent que, lors du prochain Sommet du dialogue social programmé le 12 janvier 1989 soient examinés « la nature et les buts des avis résultant du dialogue social ».

Pour la CES il est clair que les avis communs, même s'ils sont avant tout un apprentissage de la négociation dans un espace transnational, ne peuvent pas être limités dans le temps à des textes que l'on range dans les armoires à Bruxelles, sans suivi au niveau national et surtout sans évolution vers une forme plus contractuelle.

#### 2.4.2 Le groupe Macro et l'objectif 1992

Une réunion du groupe Macro avait eu lieu le 16 février 1987. L'ordre du jour portait toujours sur la situation économique avec le Rapport 1988 de la Commission. Ce rapport mettait l'accent sur une croissance plus créatrice d'emplois et abordait les problématiques de la réduction du temps de travail, du développement du secteur des Services, du ralentissement de la substitution capital/travail et surtout l'importance du développement du travail à temps partiel. Cette séance, en prévision d'un nouveau Sommet qui devait avoir lieu en mai, repousse l'hypothèse d'un avis commun à la réunion programmée le 26 juin.

Une réunion « préparatoire » restreinte aura lieu le 2 juin entre Mathias Hinterscheid et Zygmunt Tyszkiewicz dans le bureau du Commissaire Alois Pfeiffer. Celui-ci veut leur présenter en avant-première un document de travail sur les *Investissements publics et privés*, ce document devant être traité à la réunion du groupe Macro du 26 juin.

Cette réunion va se dérouler dans une ambiance positive qui va conduire à approuver les orientations de la Commission. Il est aussi décidé d'envoyer un télégramme commun au Conseil européen qui doit se dérouler les 29 et 30 juin sous la présidence belge. Ce télégramme, adressé au Premier ministre belge Wilfried Martens et au Président de la Commission souligne l'importance d'adhérer à la stratégie de coopération et d'achever le marché intérieur, tout en renforçant la cohésion sociale. Il déplore, par ailleurs, la perspective d'une nouvelle impasse budgétaire et fait part de la préoccupation des partenaires sociaux quant au ralentissement du commerce mondial et au renforcement du protectionnisme.

Une nouvelle réunion du groupe Macro se tiendra le 26 novembre 1987. Elle aboutira à un avis commun sur le Rapport annuel de la Commission pour soutenir, encore une fois, les options fondamentales de la stratégie de coopération pour la croissance et l'emploi. Cette fois-ci, après la mise au point et l'adoption par le groupe de travail, tous les membres du Comité exécutif ont été consultés et, « aucune objection fondamentale<sup>58</sup> » n'ayant été faite, l'avis commun a été transmis au Conseil européen de Copenhague des 4 et 5 décembre et au Conseil des ministres de l'Économie et des Finances du 7 décembre.

Il avait d'ailleurs été précédé d'un télégramme, signé cette fois par les trois Secrétaires généraux de la CES de l'UNICE et du CEEP, adressé au Président du Conseil européen, le Danois Poul Schlüter et au Président de la Commission. Ce télégramme reprend les éléments essentiels de l'avis commun en insistant auprès des chefs d'État et de Gouvernement « pour que les décisions nécessaires soient prises sur la base des propositions faites par la Commission dans sa communication "Réussir l'Acte unique :

58. Note de Peter Coldrick pour le Comité exécutif des 11 et 12 décembre daté du 2 décembre, point 8 de l'ordre du jour.

une nouvelle frontière pour l'Europe" ». Cette première référence à l'Acte unique mérite que l'on s'arrête à celui-ci dans le point suivant !

## 2.5 Première révision importante du Traité: l'Acte unique

Dans la foulée du « Livre blanc<sup>59</sup> » présenté par Jacques Delors sur l'achèvement du marché intérieur adopté, en juin 1985, par le Conseil européen à Milan, il a été décidé<sup>60</sup> de lancer une conférence intergouvernementale pour engager une réforme institutionnelle qui permettra la réalisation des propositions du Livre blanc. La présidence luxembourgeoise de l'Union pilote l'opération en étroite connivence et conviction avec Jacques Delors. Le Conseil de Luxembourg des 2 et 3 décembre 1985 engage la révision du Traité de Rome et la relance du processus d'intégration européenne en réussissant l'adoption in extremis de l'Acte unique européen<sup>61</sup>.

« Mon Traité favori », *dixit* Jacques Delors<sup>62</sup> qui l'appellera Acte unique<sup>63</sup> pour éviter, suite à une initiative franco-allemande<sup>64</sup>, que « l'on coupe en deux l'organisation européenne, d'un côté l'économie sur la base du Traité de Rome et de l'autre, une nouvelle architecture traitant de la politique étrangère et de la sécurité<sup>65</sup> ». Le principal objectif était bien sûr d'assurer l'achèvement du marché intérieur et donc l'Objectif 92 fixé par le Président, mais avec un élargissement des compétences communautaires, l'extension du vote à majorité qualifiée et le renforcement des pouvoirs du Parlement européen qui était apparu indispensable depuis le rapport Spinelli<sup>66</sup>.

La CES n'était pas particulièrement enthousiasmée par cette réforme et avait beaucoup critiqué, malgré son soutien global, l'objectif 1992 du Grand Marché en raison de son absence de mesures sociales et de la possibilité d'un vote à majorité qualifiée en matière économique alors que le social restait essentiellement au vote à l'unanimité. Deux éléments vont tout de même bouleverser l'inertie ambiante du fait du droit de veto, utilisé systématiquement par le Royaume-Uni, sur toute proposition de nature sociale.

Tout d'abord ce Traité provoque une révolution dans le processus de décision en introduisant le vote à majorité qualifiée qui semble tout d'abord lié aux nécessités de réalisation du marché intérieur, ce qui satisfait Margaret Thatcher. Mais, sans que la Première ministre britannique ne s'en rende vraiment compte, ou sous-estimant sa possible utilisation, la majorité qualifiée est étendue également au domaine social. « Elle avait obtenu ce qu'elle voulait sur la libéralisation des marchés et le reste lui semblait secondaire.<sup>67</sup> » La Présidence luxembourgeoise, avec son Premier ministre Jacques

59. Ce Livre blanc sur la réalisation du marché unique et de l'objectif 92 sera préparé par un membre de la Commission, Lord Cockfield.

60. Par un « coup de force » du Président du Conseil italien Bettino Craxi.

61. Cet Acte unique devra faire l'objet d'une approbation parlementaire au Danemark et en Italie. Après un vote négatif du Parlement danois (80 voix contre 75) un référendum permettra l'adoption du Traité par 56,2% des voix.

62. Jacques Delors, *Mémoires*, Paris, Plon, 2003, p. 202 et suivantes.

63. Signé en deux fois les 17 février 1986 à Luxembourg et le 28 février à La Haye, il entrera en vigueur le 1er juillet 1987.

64. Au Conseil de Milan du 28 juin 1985 les Français et les Allemands distribuent un projet de Traité sans en avoir averti, ni la Commission, ni la Présidence italienne. Ce projet met en cause la « méthode communautaire » en privilégiant une méthode intergouvernementale Il ne sera même pas discuté par le Conseil... Jacques Delors, *Mémoires*, p. 208.

65. *Ibidem* note 62.

66. Celui-ci, bien que réticent à cette réforme qui n'allait pas assez loin au niveau institutionnel, reconnaîtra à Delors cette avancée, qui sera soutenue par le Parlement européen.

67. Interview de Pascal Lamy le 25 novembre 2014.

Santer, avait joué un grand rôle dans la conclusion de ce nouveau Traité : « Petit pays, grande présidence<sup>68</sup> ».

Ensuite deux articles du nouveau Traité vont provoquer une relance de la politique sociale européenne et l'initiation institutionnelle du dialogue social : les articles 118A et 118B.

L'article 118A est lié à la réalisation du marché intérieur car la libre circulation des machines et produits suppose un degré de protection harmonisé au niveau européen. Cet article propose donc « l'amélioration du milieu de travail, pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs et se fixe pour objectif l'harmonisation dans le progrès, des conditions existant dans ce domaine ». Cette rédaction semble s'adresser uniquement à des matières strictement santé/sécurité au travail, mais, ceux qui n'ont pas vu venir le coup n'ont pas imaginé une interprétation extensive des termes « milieu de travail ». Pour Jacques Delors et François Staedelin, il est clair qu'il s'agit d'une interprétation « scandinave » de ces termes. Dès lors, l'organisation du travail et le temps de travail sont également des éléments du « milieu de travail » qui conditionnent la santé et la sécurité au travail !

La CES est, dans cette période, très engagée dans le développement des normes de santé et de sécurité au travail<sup>69</sup>, mais elle mène également des campagnes européennes et nationales sur la réduction et la réorganisation du temps de travail. L'article 118A sera la base de l'adoption en 1989 d'une législation fondamentale, la directive-cadre sur la santé et sécurité au travail d'où découlera la directive sur le temps de travail de 1991... La politique sociale communautaire allait pouvoir se remettre en route en surmontant le blocage systématique du Royaume-Uni<sup>70</sup>.

Quant à l'article 118B, il représente, dans sa grande simplicité, la genèse de l'institutionnalisation du dialogue social. « La Commission s'efforce de développer le dialogue entre partenaires sociaux au niveau européen, pouvant déboucher, si ces derniers l'estiment souhaitable, sur des relations conventionnelles.<sup>71</sup> » Cet article sera un point d'appui principal pour Jacques Delors et la CES pour développer le dialogue social face à un patronat européen qui continue à traîner des pieds, bien que certaines organisations patronales nationales soient déjà plus ouvertes à cette perspective de négociation européenne.

Les chefs d'État et de gouvernement, par ces articles du Traité qui donnent à la Commission le mandat de soutenir le dialogue social, reconnaissent aussi, le rôle que pouvaient jouer les partenaires sociaux dans la construction européenne et ouvraient la perspective de compléter l'indispensable négociation nationale par un niveau de négociation européenne. Allions-nous en être capables ?

Pour le moment, en 1986, le patronat européen continue la politique du « ni-ni » et ne semble pas encore bousculé de sa position de passivité<sup>72</sup>.

68. Jacques Delors, *Mémoires*, Paris, Plon, 2003, p. 219.

69. Cet engagement conduira à la création d'un Bureau technique syndical en 1988 dédié à une expertise syndicale sur les normes de santé et sécurité au travail et aux conditions de travail.

70. Jean Degimbe cite les cinq directives particulières qui découleront rapidement de la directive-cadre : les normes minimales de protection à respecter sur les lieux de travail ; la sécurité des équipements de travail ; les équipements de protection individuelle ; la manutention manuelle des charges lourdes ; les équipements à écran de visualisation. *La politique sociale européenne : du Traité de Rome au Traité d'Amsterdam*, Bruxelles, ETUI, 1999, p. 25.

71. Certains juristes comme Antoine Lyon Caen, pourront regretter, à juste raison, que cet article ne soit pas plus contraignant pour sécuriser le résultat de négociation éventuelle, mais cela nous apparaissait tout de même comme une évolution décisive pour le rôle futur des partenaires sociaux.

72. Janine Goetschy, sociologue, chargée de recherche CNRS-CRESST, écrit dans un article en 1991 : « On connaît la réticence de l'UNICE à dépasser la déclaration d'intention, à donner force légale aux avis communs, à faire ressortir des éléments concrets et pragmatiques qui auraient des prolongements immédiats. »

## Chapitre 3

# L'art du pilotage

**« La théorie, c'est quand on sait tout  
et que rien ne fonctionne.**

**La pratique, c'est quand tout fonctionne  
et que personne ne sait pourquoi. »**

Albert Einstein

Dans ce chapitre, nous constatons l'importance du rôle qu'un Président de la Commission européenne peut jouer, et l'influence qu'il peut avoir sur l'évolution des organisations et des hommes et femmes qui les composent. Nous pourrions aussi suivre l'évolution d'un dialogue social « initiatique » vers un dialogue social plus structuré. Une évolution va marquer la période : l'adoption d'une Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs et d'un Programme d'action sociale qui, liés au vote à majorité qualifiée de l'Acte unique, vont relancer la politique sociale communautaire, contournant la ligne Maginot du refus patronal de la législation et de la contractualisation : une politique du ni-ni qui ne tient plus. D'autant moins qu'elle ne peut plus s'appuyer sur les veto du gouvernement britannique. On verra donc, dans ce chapitre, les capacités d'inertie du patronat et la nécessité pour la CES de pédaler pour deux.

### 3.1 Les engagements de Jacques Delors devant le congrès de la CES à Stockholm en mai 1988

Il est de tradition que le Président de la Commission européenne s'exprime devant le congrès de la CES. Jacques Delors était déjà présent au 5ème congrès de la CES à Milan en mai 1985, mais sa participation le 12 mai 1988 à Stockholm s'avérera particulièrement importante. Il est alors porteur de la mise en œuvre de l'objectif 92, avec la réalisation du grand marché européen, et d'un message à l'intention des partenaires sociaux.

L'ambiance n'est pas vraiment à l'optimisme et cela sera exprimé fortement par Ernst Breit le Président et Mathias Hinterschied le Secrétaire général lors de leurs discours introductifs. La mise en œuvre de l'objectif 1992 ne prend pas assez en compte la dimension sociale; la CES prend conscience de la faiblesse de ses moyens et capacités d'intervention; enfin le dialogue social après des débuts positifs et trois avis communs, est déjà en crise. Comme le souligne le rapport d'activité, «... deux théories s'affrontent sur le sens de ce dialogue. D'une part, les employeurs veulent entretenir l'idée qu'il existe une confrontation sociale au niveau européen, mais celle-ci ne doit déboucher à aucun prix, selon le patronat, sur des accords ou des initiatives d'harmonisation par la Commission. À l'extrême, le jeu patronal pourrait être d'utiliser le dialogue social comme "forum permanent", de bloquer toute initiative de législation sociale par la Commission...».

D'autre part, la CES fixe comme objectif au dialogue social un saut qualitatif afin d'aboutir à des accords-cadres européens, dont le contenu pourrait être ensuite négocié au niveau des pays et/ou des secteurs professionnels. Le dialogue social doit également «servir de base à l'élaboration de législations et de réglementations européennes en matière sociale»<sup>1</sup>. Cette contradiction entre employeurs et syndicats sur le sens donné au dialogue social européen, malgré les succès et les avancées, sera permanente.

Jacques Delors mesure l'ambiance et commence son intervention en soulignant la capacité d'engagement de la CES sur son projet: «Je me souviens de notre rencontre de 1985 où vous aviez approuvé l'objectif 1992 avant même que ne se déclenche le mouvement qui allait remettre l'Europe en marche... Je voudrais dire ici avec force qu'il ne s'agit pas, comme le prétendent certains, d'une obsession à introduire le "social" partout, mais bien d'une démonstration que si la cohésion sociale de l'espace commun n'est pas approfondie, alors le grand marché n'existera pas... Quand nous disons que le grand marché ne doit pas donner lieu à un dumping social, nous défendons aussi bien les conditions d'emploi et de protection des salariés qui pourraient être l'objet de ce dumping, que l'emploi des salariés des entreprises indûment et injustement concurrencées.»<sup>2</sup>

Ce discours ne pouvait que sonner agréablement aux oreilles des syndicalistes, d'autant que le Président de la Commission exclut l'uniformisation des droits sociaux, ce qui rassurait les syndicalistes de pays en avance comme les nordiques. «La convergence des évolutions et des politiques sociales doit s'effectuer dans le sens du progrès. Telles sont la direction et la mission imparties par le Traité. Ce qui signifie que les pays dans lesquels existent des normes sociales plus basses seront invités à les relever progressivement, tandis que les pays où les normes sont plus élevées pourront continuer à les améliorer. Ainsi, au lieu d'arrêter le convoi social pour permettre aux retardataires

1. 6ème congrès statutaire: rapport d'activités 85/87 p. 32.

2. Discours de Jacques Delors devant le congrès de la CES le 12 mai 1988, minutes du congrès, archives de la CES.

de les rejoindre, la Communauté les aiderait à accélérer leur course et à acquérir le rythme nécessaire pour intégrer le convoi. L'ajustement social se ferait selon une méthode dynamique grâce notamment aux politiques structurelles et non par le recours au dumping social.<sup>3</sup>» Aujourd'hui on rêverait d'un discours comme celui-ci ! Il est en tout cas en parfaite harmonie avec la stratégie de la CES...

Après s'être inquiété de l'évolution du dialogue social dont les résultats lui semblent décevants, Jacques Delors termine son intervention par trois engagements : la création d'un « socle » de droits sociaux garantis, que la Présidence belge avait déjà suggérée et qui figurait dans le programme de la CES ; la reconnaissance du droit à la formation permanente à chaque travailleur ; un droit européen des entreprises européennes où seraient conciliés les impératifs de l'économie et l'approfondissement de la démocratie industrielle.

Pour ces trois initiatives qu'il entend promouvoir il n'oublie pas de souligner le rôle que doivent jouer les partenaires sociaux. Pour la première « ce socle pourrait être négocié par les partenaires sociaux et traduit ensuite en législation communautaire ». Pour la deuxième, « là encore le dialogue social pourrait enclencher le processus ». Enfin pour la troisième, il insiste plutôt sur la pression que les syndicats nationaux et européens devraient exercer sur les gouvernements, tant il sait le patronat opposé à toute avancée dans ce domaine de la démocratie économique.

Deux de ces trois objectifs seront atteints. Le premier sera concrétisé par la Charte Communautaire des Droits Sociaux Fondamentaux des Travailleurs. Celle-ci ne sera pas vraiment négociée par les partenaires sociaux, mais fera l'objet d'un avis du Comité économique et social européen (voir Chapitre 3.7) et sera adoptée par 11 des 12 États membres (le gouvernement britannique refusant de s'y associer) par le Conseil européen de Strasbourg en décembre 1989.

Le troisième objectif permettra la relance de la directive sur les Comités d'entreprises européens en 1994 et l'élaboration de la directive sur la société européenne, complétée par une directive sur la participation des salariés.

Malheureusement, le deuxième objectif sur le droit à la formation, sujet précieux pour Jacques Delors, n'avancera ni du côté de la Commission ni du côté du dialogue social.

Cette intervention de Jacques Delors au congrès de Stockholm allait durablement marquer le monde syndical et les évolutions à venir, y compris au sein de certaines organisations nationales.

Dans la suite de ce discours, il faut noter que les conclusions du Conseil européen de Hanovre des 27 et 28 juin 1988 soulignent « l'importance que revêtent les aspects sociaux de la progression vers les objectifs de 1992... À cette fin, il est nécessaire non seulement d'améliorer les conditions de travail et le niveau de vie des salariés mais aussi d'assurer une meilleure protection de la santé et de la sécurité des travailleurs sur leur lieu de travail. Il (le Conseil, ndlr) souligne que les mesures à prendre ne réduiront pas le niveau de protection déjà atteint dans les États membres... Il souligne l'importance de l'information et de la consultation des partenaires sociaux tout au long de la réalisation du marché unique... et invite la Commission à intensifier son dialogue avec les partenaires sociaux ». À la même séance le Conseil décide de renouveler le mandat de Jacques Delors comme Président de la Commission.

---

3. Ibidem.

### 3.2 L'évolution décisive de certaines organisations nationales : le cas particulier du TUC

À l'arrivée de Jacques Delors à la Commission européenne, la Confédération britannique est liée depuis 1981 par une résolution de son congrès appelant le Royaume-Uni à se retirer de la Communauté économique européenne (CEE). Le Parti travailliste est sur la même position. Cette position radicale était déjà claire dans la discussion au sein de la CESL<sup>4</sup> sur la perspective de création de la CES. Lors d'une conférence sur ce sujet à Luxembourg le 4 octobre 1972 un responsable du TUC, M. Hargreaves,<sup>5</sup> déclarera : « Le congrès du TUC a dit très clairement qu'il n'accepte pas les termes négociés de l'accord d'adhésion de la Grande-Bretagne à la CEE... Organisation syndicale européenne = marché commun : Non ! »<sup>6</sup>

Au-delà du fait que les syndicats britanniques du charbon et de l'acier avaient toujours refusé de boycotter les institutions CECA et étaient déjà très engagés dans un travail européen avec une vision plus positive et participative, la Confédération britannique, malgré des positions formelles radicalement contre la CEE, avait également décidé de ne pas pratiquer la politique de la chaise vide dans les Comités consultatifs de la Communauté. Le champ géographique de la future CES sera débattu au sein de la CISL, entre ceux, comme le Français André Bergeron (FO), qui plaident pour une organisation européenne ne regroupant que les membres de la CEE (Les États-Unis d'Europe, idée chère au Secrétaire général de FO) et ceux qui, au contraire, souhaitent connecter cette future organisation aux autres pays de l'espace européen et en particulier de l'Association européenne de libre-échange (EFTA/AELE) et de l'Espace économique européen (EEE)<sup>7</sup>. Cette position affirme la perspective de l'élargissement de la Communauté économique européenne et la volonté, de ne pas couper la CEE du reste de l'Europe et des pays périphériques ayant vocation à rejoindre cette Communauté.

Le TUC avait également joué un rôle décisif dans la création de la CES en 1973, année qui coïncidait avec celle de l'entrée du Royaume-Uni, de l'Irlande et du Danemark dans la Communauté. Victor Feather, Secrétaire général du TUC de 1969 à 1973, devint le premier Président de la CES pour les deux premières années.

Le TUC n'est pas le seul syndicat à être violemment antieuropéen au début des années 80. La CGT française qui, sur cette base, a des relations avec beaucoup de syndicats du TUC, en fait un point de divergence avec la CES. Pour exemple, ce communiqué de la CGT<sup>8</sup> suite au « non » des employeurs de l'UNICE à propos de l'initiative de la Commission sur l'information/consultation dans les entreprises transnationales : « Faut-il pour autant considérer que pour surmonter la résistance patronale, il faudrait donner

- 
4. Confédération européenne des syndicats libres (CESL) constituée par un congrès des organisations européennes de la CISL en avril 1969.
  5. Hargreaves est à l'époque chef du Service International du TUC.
  6. Cité par Georges Debunne dans son livre *Les syndicats et l'Europe : passé et devenir*, Bruxelles, Labor, 1987, p. 46.
  7. L'AELE créée en 1960 est composée alors de la Suède, de la Norvège, de la Suisse, du Portugal, de l'Autriche, de l'Islande, de la Finlande et du Liechtenstein (le Royaume-Uni et le Danemark qui en faisaient partie à l'origine adhéreront à la Communauté économique européenne en 1973. Le Portugal adhérera en 1986 et l'Autriche, la Suède et la Finlande en 1995) L'EEE créée le 2 mai 1992 par l'UE (les douze États membres de l'UE d'alors) et les États de l'AELE (la Finlande, la Suède, l'Islande, le Liechtenstein, la Norvège, l'Autriche, la Suisse. Cette dernière refusera finalement l'accord suite à un référendum) Les relations entre l'AELE et l'EEE avec la Communauté économique européenne sont différentes entre accords bilatéraux et accord global qui oblige les pays de l'EEE à respecter « l'acquis communautaire » pour accéder au libre-échange avec la CEE. Jusqu'en 1991, la CES aura un Secrétaire général venant des pays membres de la CEE et un Secrétaire général adjoint venant des pays de l'EEE. À l'heure actuelle l'AELE ne compte plus que la Norvège, la Suisse l'Islande et le Liechtenstein et l'EEE, la Norvège, l'Islande et le Liechtenstein.
  8. n°318/1980.

plus de pouvoir aux institutions communautaires comme contre-pouvoir aux sociétés multinationales ? C'est oublier que le Marché Commun est avant tout, dans sa démarche générale l'instrument de ces groupes transnationaux. La convergence de l'UNICE et de la CES pour soi-disant "démocratiser" la Marché Commun par le biais de l'élection au suffrage universel de cette assemblée n'a pas aidé à clarifier cette notion fondamentale. Elle a contribué à créer une certaine confusion parmi les travailleurs en Europe. »

Au sein du TUC nous avons vu que des responsables des secteurs de la sidérurgie et des mines mais aussi de la Confédération étaient engagés dans les instances consultatives de la CECA et de la CEE en refusant la politique de la « chaise vide ». En dépit des positions officielles, le TUC participait activement aux Comités consultatifs de la Commission et jouait un rôle constructif dans la CES depuis sa fondation. Des responsables comme David Lea, John Monks\* et Tom Jenkins\*, menaient déjà une bataille pour l'évolution de leur organisation vis-à-vis de la CEE en ayant perçu la stratégie économique et sociale de Jacques Delors.

Pour cette évolution un événement décisif sera le congrès de la CES à Stockholm en mai 1988. David Lea, « deloriste » avant l'heure, avait présenté au congrès la Résolution I sur *La politique économique pour le plein emploi* et il dira notamment : « Si nous acceptons qu'il existe des mythes marxistes nous acceptons également qu'il y a des mythes du marché. Notre tâche actuelle consiste à trouver un nouveau consensus à la Mitterrand, pas à la Thatcher. La vision de Mme Thatcher peut se résumer par une observation horrifiante qu'elle a faite il y a quelques semaines : "Il n'y a pas de société, il n'y a que des hommes et des femmes et leur famille"... Les syndicats peuvent trouver les moyens, à chaque niveau, d'agir ensemble et montrer que l'approche coopérative fait partie de la nouvelle idée européenne et que les nouveaux droits des travailleurs seront des nouveaux droits européens dans un nouveau cadre social européen... Jacques Delors le comprend bien et sait tout cela. Nous lui faisons confiance. Mais un certain nombre de ses collègues ne le comprend pas. **Nous devons donner à Jacques Delors l'impulsion dont il a besoin, pour faire avancer, au Sommet de Hanovre, notamment la croissance coopérative et qualitative et les droits sociaux des travailleurs** (nous soulignons).<sup>9</sup> »

Le discours du Président de la Commission devant le congrès de la CES va donc fortement impressionner la délégation du TUC, dont le congrès est déjà programmé en septembre 1988 à Bournemouth.

Pour la préparation de ce congrès annuel de la confédération britannique, un rapport significatif a été rédigé : *Europe 1992: Maximising the benefits, Minimising the costs*. Comme l'écrit Tom Jenkins<sup>10</sup> : « *The TUC report argued that on balance the economic benefits (eg economies of scale; Airbus vs Boeing) primed over the costs, so that market integration was a good thing in its own right. But the killer argument in favour was the inclusion of a social dimension to the SMP. A composite motion involving eleven unions, from a wide range of political background, supporting the report was also brought before Congress.*<sup>11</sup> »

9. Procès-verbal du VIème congrès statutaire de la CES à Stockholm, 9-13 mai 1988 p.41 et 46.

10. Tom Jenkins responsable du Département International Europe du TUC, note en anglais non datée intitulée *1992 And All That*, Archive de Tom Jenkins transmise à l'auteur.

11. [Le rapport du TUC argumente sur l'avantage des bénéfiques (c'est-à-dire, économie d'échelle, Airbus contre Boeing) par rapport aux coûts. Ainsi, l'intégration par le marché était une bonne chose en soit. Mais l'argument décisif en sa faveur était l'inclusion de la dimension sociale dans le marché unique. Une motion de synthèse soutenant le rapport et impliquant onze syndicats, d'une large représentation politique, fut présentée au Congrès.]

Le Comité exécutif du TUC, intéressé par l'orientation donnée à l'Europe par Jacques Delors, prit alors le risque d'inviter le Président de la Commission à intervenir au congrès le 8 septembre. Pour la première fois, un Président de la Commission Européenne participait au congrès des syndicats britanniques et venait défier Margaret Thatcher sur « ses » terres<sup>12</sup>.

**Frère Jacques, Frère Jacques...**

David Lea et John Monks ont le souvenir de ce congrès du TUC en *standing ovation* à la fin de l'intervention de Jacques Delors et entonnant cette chanson française à tue-tête. Pendant ce temps-là, folle de rage, Margaret Thatcher regardait dans son

bureau la retransmission par la BBC2, en direct de Bournemouth, du triomphe de ce Président de la Commission européenne qui la provoquait sur « son » territoire.

Entretien avec John Monks et David Lea, le 10 novembre 2014

Le Président du TUC, Clive Jenkins, introduisit le Président de la Commission par ces quelques mots : « *When we welcome the French socialist Jacques Delors here, as the President of the Commission in this period, we will be greeting someone who believes in a social partnership, who oppose apartheid. We can work with him to ensure the very important European Company Act gives rights to employers and their Unions to be consulted on mergers and takeover, to be safe at their place of work, to have gainful employment.* »<sup>13</sup>

Le Président de la Commission reprit bien sûr les éléments avancés au congrès de la CES à Stockholm, mais en insistant sur les bénéfices potentiels de la réalisation du Marché intérieur en 1992. Il fit en même temps l'éloge du rapport du TUC. « Nous devons aussi préserver et développer le modèle exceptionnel de société européenne... et devenir maître de notre destin... Il est impossible de construire l'Europe uniquement par la dérégulation... La dimension sociale est un élément vital. »

Jacques Delors décrivit alors trois types de réactions possible à l'Objectif 1992 : par les sceptiques, par les enthousiastes et par les architectes. Il se situait dans cette troisième catégorie et le Rapport du TUC lui donnait confiance dans la même attitude de la Confédération britannique. L'accueil des congressistes fut enthousiaste (voir encadré ci-dessous). Comme le rappelle John Monks : « Après 15 ans au cours desquels nous avons essayé échec sur échec, où nous avons subi des lois antisyndicales les unes après les autres (1980, 1982, 1984, 1988 ndlr), où l'ultra libéralisme était devenu triomphant, nous avons, ici, au congrès du TUC, un Président de la Commission qui venait nous apporter une formidable bouffée d'oxygène. »<sup>14</sup> Jacques Delors, qui « ne s'attendait

12. Ce n'était pourtant pas la première fois que Delors présentait sa vision sociale de la Communauté économique européenne sur les terres britanniques. Déjà le 31 octobre 1986 à Birmingham au Council House, il insistait sur la nécessité du dialogue social et sur la cohésion sociale comme élément inséparable de la réalisation du Marché unique. Et le 6 novembre 1986 devant le patronat britannique lors d'une conférence du CBI il affirmait que la mise en œuvre du grand marché et de l'Acte unique nécessitait « *to establish now, economic and social ground rules* [pour établir maintenant, des règles économiques et sociales] ». Mais cela n'eut pas alors, la résonance qu'obtiendra son discours au congrès du TUC. Archives Delors Sciences Po, JD 52 et 53.

13. [Quand nous accueillerons le socialiste français Jacques Delors ici, comme Président de la Commission, nous saluerons quelqu'un qui croit dans le partenariat social et qui s'oppose à l'apartheid. Nous pouvons travailler avec lui pour garantir que le règlement sur les entreprises européennes donne le droit aux employeurs et à leurs syndicats d'être consultés sur les fusions et acquisitions, pour garantir la sécurité des places de travail et que cela soit profitable à l'emploi.]

14. Interview du 10 novembre 2014.

pas à cet accueil et à cette *standing ovation*<sup>15</sup> », se souvient avec plaisir de cette séance mémorable<sup>16</sup> et selon Tom Jenkins « *Delors' speech on 8 september 1988 to the TUC in Bournemouth sealed the deal*<sup>17</sup> » [le discours au TUC de Jacques Delors, le 8 septembre 1988, scella l'accord entre eux].

### « Unprecedented »

Il n'est qu'à reprendre quelques titres des journaux qui couvraient l'événement pour comprendre l'influence de l'intervention de Jacques Delors au congrès du TUC : pour le *Daily Mail* « Frère Jacques ! A euro brother brings hope to the Unions ». Pour le *Daily Express* « TUC'88 introduced by an adoring Frenchman ». Une note datée du 9 septembre envoyée à M. Santarelli, Directeur général de la DG X (actuellement DG Éducation et Culture), par un membre de la Représentation permanente de la Commission à Londres sur l'impact du discours de Jacques Delors au Royaume-Uni, déclare « *There is no doubt that the President Delors' speech at the TUC yesterday morning made an impact on the British public perceptions which is unprecedented.* » [Il n'y a aucun doute que le discours du Président Jacques Delors au TUC hier matin a eu un impact sans précédent sur le public britannique.]

Fonds des Archives de Jacques Delors, Sciences Po



Source: Institut Jacques Delors

Les syndicats britanniques allaient trouver au niveau européen un espace de concertation sociale qu'ils n'avaient plus au niveau national<sup>18</sup>.

Le discours de Jacques Delors aura un effet que les « européens » du TUC n'auraient même jamais espéré.

Margaret Thatcher décidera de se venger de cette « provocation », le 20 septembre 1988, lors d'un discours à Bruges violemment antisocial et anti-communautaire, et défendant uniquement une Europe marchande et dérégulée. Ce discours signera d'ailleurs le début de sa fin en provoquant une fronde à l'intérieur du Parti conservateur.

15. Interview de JM Baer du 25 novembre 2014.

16. Jacques Delors, *Mémoires*, Paris, Plon, 2003, p. 317.

17. Ibidem note 10.

18. Dans son livre *The European social dialogue under articles 138 and 139 of the EC Treaty: actors, processes, outcomes*, The Hague, Kluwer Law International, 2008, Christian Welz rappelle cette analyse de Brian Bercusson : « *Mrs Thatcher can thus claim to be among those, seeking deregulation, which is responsible for creating the EU social dialogue. The irony of the history is that the most deterrent opponent of collective social dialogue at national level in the UK was the inspiration for collective social dialogue at the EU level.* » [Mme Thatcher peut être rangée, parmi ceux réclamant la dérégulation, comme responsable de la création du dialogue social. L'ironie de l'histoire est que l'opposante la plus déterminée au dialogue social au niveau national du R-U a été l'inspiratrice du dialogue social au niveau européen.] (page 257).

Il faut noter que lors de ce discours au Collège de l'Europe à Bruges, Jacques Delors et les deux Commissaires britanniques (Lord Cockfield et Clinton Davis) étaient absents. D'après un extrait du journal *Der Spiegel* repris dans une note du cabinet du Président, « ils se sont épargné un spectacle qui eut été pour eux fort déprimant » ! Margaret Thatcher passa de Bruges à Luxembourg puis Madrid pour diffuser le même discours qui sera qualifié, par certains commentateurs, de « tournée de sabotage » et « d'expédition punitive<sup>19</sup> ». Lord Cockfield qui avait été placé auprès de Jacques Delors par Margaret Thatcher, ne sera d'ailleurs pas reconduit dans cette fonction par la Première ministre britannique, pour être devenu trop européen...

Au congrès des conservateurs britanniques à Brighton, début octobre 1988, Lord Cockfield ira même jusqu'à dénoncer la « *narrow domestic view* » [politique nationale à courte vue] de Thatcher. Dans la revue du patronat néerlandais *Onderneming* du 18 octobre 1988 le Secrétaire général des employeurs européens portera lui un jugement globalement positif « parce qu'elle a (Margaret Thatcher ndlr) le don de faire si clairement passer la rampe de son message, elle a au fond énormément stimulé l'idée européenne. Son discours a ramené sur terre tous ceux qui s'étaient évadés dans l'avenir. » Mais objectivement il déclarera qu'elle avait tort d'attiser la crainte « d'un bloc bureaucratique massif bruxellois, qui nous ligoterait tous de "red tape" ».

Dans cette évolution européenne, le syndicat avait largement précédé et provoqué celle du parti travailliste.

Les syndicats nordiques, souvent référence de Jacques Delors, étaient très attentifs et participatifs au sein de la CES, mais leurs pays, la Suède, la Finlande et la Norvège restaient encore en dehors de la Communauté européenne.

Pour le DGB allemand, déjà profondément européen avec son Président Heinz Oscar Vetter\* (relayé ensuite par Ernst Breit qui lui succédera en 1982), la nomination comme Commissaire européen d'Alois Pfeiffer, dirigeant du SPD mais surtout ancien Secrétaire général de la Fédération syndicale allemande de l'agriculture<sup>20</sup> sera un élément d'influence majeure pour l'engagement social de la Commission. Il maîtrise un dossier clé de la CEE, la politique économique. Il sera un point d'appui fondamental pour Jacques Delors dans l'animation du dialogue social en général mais principalement pour le Groupe de travail Macro-économique. Par exemple, lors de la célébration du 40ème anniversaire de la Confédération syndicale autrichienne, l'ÖGB, le 3 décembre 1985 à Vienne, Alois Pfeiffer a exposé les grandes lignes de la stratégie de coopération pour la croissance et l'emploi qui est proposée dans le rapport économique annuel de la Commission : « Les relations de coopération entre les partenaires sociaux et les gouvernements en Europe constituent non seulement un facteur important de stabilité politique mais aussi de productivité économique que nous envient souvent nos concurrents dans le monde. » Malheureusement, Alois Pfeiffer décédera en cours de mandat, le 1er août 1987.

Je ne ferai pas le tour des positionnements des syndicats des autres pays, ceux du « Sud » étant, généralement et naturellement, sur une sensibilité très proche de celle de Jacques Delors en matière de négociations collectives.

19. Archives Delors Sciences Po, JD 74.

20. Alois Pfeiffer participa même à des Comités exécutifs de la CES dans la délégation du DGB.

### 3.3 1988-1990 une période importante de l'évolution du dialogue social et de la politique sociale communautaire

Cette période fut effectivement importante car, malgré les difficultés du dialogue social dans lequel la Confédération européenne des syndicats rame pour deux pour avancer, la Commission joue parfaitement son rôle de stimulation et avance parallèlement (nos amis italiens appelleraient cela du « parallélisme convergent ») sur la Charte et le programme d'action sociale. Le renouvellement du mandat de Jacques Delors comme Président de la Commission, au Conseil de Hanovre les 27 et 28 juin 1988 donne également de la perspective et une visibilité plus forte sur la stratégie d'intégration économique et sociale communautaire.

#### 3.3.1 La poursuite des travaux des Groupes de travail

Depuis février 1988, le groupe Macro poursuivait ses travaux sur la situation économique et la relance de la croissance pour la création d'emploi, mais il se trouvait confronté aux débats sur des thèmes concernant le groupe Micro : réduction du temps de travail, travail à temps partiel... puis aux problèmes structurels que pose la réalisation du Marché intérieur et qui ressortent du rapport Cecchini\*. Les affrontements avec l'UNICE apparaissent donc également dans ce groupe, qui semblait jusque-là assez consensuel, particulièrement lors de la réunion du 28 juin 1988. Face aux problèmes rencontrés avec le patronat et l'impossibilité de trouver un consensus acceptable pour un avis commun, la CES décide, sans attendre la réunion fixée au 6 décembre, de rédiger son propre Avis, qu'elle publie le 26 octobre et demande à la Commission de l'annexer à son rapport économique annuel.

Dans une lettre envoyée le 30 novembre au Commissaire Schmidhuber, le Secrétaire général de l'UNICE regrette cette situation et demande que, si la Commission accède à la demande de la CES, un avis propre de l'UNICE soit également annexé au rapport annuel. Dans ces conditions poursuit-il, « Nous ne verrions plus de raison de discuter encore un avis commun (...). De toute façon, un avis commun auquel seraient jointes des positions individuelles n'aurait, selon nous, aucune signification. » À la réunion du 6 décembre 1988, malgré une tentative de la CES de parvenir à une double contribution, l'une propre à la CES et l'autre commune, la rupture est consommée. La rupture se fait sur la dimension sociale du marché intérieur. Déjà, dans une note interne<sup>21</sup> adressée à Mathias Hinterscheid, Peter Coldrick notait, après des contacts avec le secrétariat de l'UNICE : « *I did stress that our people were not at all happy with the destructive positions being taken by UNICE on social dimension and that they would have to be very clear on this issue* » [je dois insister sur le fait que nos participants syndicaux n'étaient pas du tout contents de cette position destructrice prise par l'UNICE et que nous devrions être clairs à ce sujet].

Il est alors simplement convenu que « La Commission prépare sous sa responsabilité un rapport de la réunion qui serait publié avec le rapport annuel. Ce rapport reprendrait largement les positions de la CES et de l'UNICE sur la dimension sociale annexées au rapport annuel lui-même<sup>22</sup> ».

21. Note du 21 novembre 1988 sur laquelle le Secrétaire général de la CES écrira ces commentaires en manuscrit : « À nouveau nous passerons toute une journée sur un texte qui ne contient que des répétitions légèrement nuancées et formulées un peu différemment. », IIHS carton 2131.

22. Note de Peter Coldrick au Comité économique de la CES daté du 16 janvier 1989 destinée à la réunion du Comité les 2 et 3 février 1989, IIHS, carton 2131.

### L'UNICE a trente ans !

Le 28 novembre 1988 l'UNICE fête son 30<sup>ème</sup> anniversaire en organisant une grande conférence à laquelle sont invités tous les grands dirigeants politiques européens, Jacques Delors y intervient bien sûr. Dans l'après-midi, dans une rencontre restreinte, il «engueule» le Secrétaire général de l'UNICE Zygmunt Tyzskewicz sur le manque d'engagement de l'organisation patronale dans le dialogue social. Le discours public du Président sera donc ferme, à la fois sur la réalisation du marché unique et sur sa dimension sociale. Cette attitude du Président aura finalement des conséquences positives sur l'attitude du patronat lors du Sommet social du 12 janvier suivant mais, en attendant, le discours

de l'UNICE reste en retrait. Le Président Karl Gustav Ratjen dira: « *We will urge the politicians to resist the understandable temptation to swim too often in the warm and comfortable water of social policy. Instead, it will ask them to pluck-up the courage first to plunge into the icy, turbulent water of removal of physical, technical and fiscal barriers.* » [Nous insistons auprès des dirigeants politiques pour qu'ils résistent à la compréhensible tentation de nager, trop souvent, dans l'eau chaude et confortable de la politique sociale. Au lieu de cela, nous leur demandons d'avoir le courage de plonger dans l'eau glacée et turbulente de la suppression des barrières physiques, techniques et fiscales].

Interview de Zygmunt Tyzskewicz des 13 et 14 juin 2016

Durant l'année 1988, s'était développé un débat plus général sur la dimension sociale du marché intérieur. C'est une préoccupation constante de la CES. Déjà, suite au rapport Padoa Schioppa\*, sur les conséquences de la réalisation du marché intérieur en matière économique et sociale, nous avons écrit<sup>23</sup>, le 27 mai 1987 à Jacques Delors: « L'absence d'objectifs sociaux dans le Livre blanc nous avait paru une erreur grave et préjudiciable. Nous n'avons eu de cesse depuis lors de réparer cette omission (...). Nous vous demandons de bien vouloir faire réaliser (...) un rapport équivalent (...) qui aurait comme objectif d'analyser les conséquences sociales du marché intérieur tant au point de vue national que de celui des régions et des secteurs professionnels. »

En février 1988, le Comité exécutif de la CES avait adopté une résolution sur « La réalisation de l'Espace social européen dans le marché intérieur ». Cette résolution conséquente<sup>24</sup> met en valeur les deux voies de l'espace social : la législation et le dialogue social ainsi que des négociations au niveau européen. Elle définit les quatre niveaux de cet espace : sectoriel, communautaire, national et régional. Et elle fixe cinq objectifs pour assurer la cohésion économique et sociale du marché intérieur : un marché intérieur pour la croissance et l'emploi, pour une politique technologique, pour la solidarité, ouvert et sûr, et contrôlé démocratiquement.

Au-delà du rapport Cecchini de 1988, qui valorisait les avantages, y compris en terme d'emplois, de la réalisation du marché intérieur<sup>25</sup>, la Commission publia deux rapports dont un document de travail<sup>26</sup> sur « La dimension sociale du marché intérieur », qui énonce dans son avant-propos que : « La dimension sociale du marché intérieur est une composante fondamentale de ce projet (objectif 1992 ndlr) car il ne s'agit pas seulement de renforcer la croissance économique et d'augmenter la compétitivité extérieure des entreprises européennes, mais aussi d'aboutir à une utilisation plus efficace et plus complète de toutes les ressources disponibles et à une juste répartition des

23. Lettre du 27 mai 1987 envoyée par Mathias Hinterscheid au Président de la Commission. Archives de l'auteur.

24. Résolution de 16 pages adoptée par le Comité exécutif des 11 et 12 février.

25. C'était une vision très optimiste des effets du marché intérieur que même la DG Affaires économiques regardait avec scepticisme (interview de Ludwig Schubert du 3 décembre 2015).

26. SEC(88) 1148 final du 14 septembre 1988. Archives de l'auteur.

bénéfices qui en découleront». Cette affirmation est renforcée par la suite : « Le grand marché n'aurait pas de sens, en effet, si le niveau de vie et de protection sociale atteint par le citoyen européen était mis en cause ». Ce document se termine par un chapitre sur « La mise en œuvre d'un socle social communautaire ». Notre stratégie fonctionnait parfaitement mais les actes avaient du mal à suivre...

Il apparaît clairement que le dialogue social doit évoluer. Il faut liquider les deux groupes Macro et Micro et redéfinir son fonctionnement. Jacques Delors convoque donc, pour le 12 janvier 1989, un nouveau Sommet du Dialogue social, « afin de garantir une cohérence et de surmonter les obstacles éventuels ».

La crise est générale car, lors de sa réunion du 9 décembre 1988, le Groupe de travail Micro avait déclaré : « Les deux parties ont par ailleurs souhaité que la réunion du dialogue social du 12 janvier examine la nature, le but et le contenu des avis résultant du dialogue social. »

La nouvelle Commission est constituée pour sa prise de fonction au 1er janvier 1989. L'Espagnol Manuel Marin a quitté le portefeuille social pour prendre « Coopération, Développement et Pêche » et c'est une Commissaire grecque, Vasso Papandreou\*, qui prend les affaires sociales.

### 3.4 Palais d'Egmont II : un nouveau pilotage pour le dialogue social

Le 12 janvier 1989 le Président de la Commission<sup>27</sup> invite les partenaires sociaux à un nouveau Sommet, mais l'ambiance n'y est pas. Il vient avec quatre Commissaires, Vasso Papandreou, en charge du social, Cardoso E Cunha\* responsable Énergie/Entreprises/Industries, Martin Bangemann\* au Marché intérieur et Leon Brittan\* en charge de la Concurrence.

François Ferron, journaliste à *Libération*, reprend dans un article paru le 12 janvier 1989, les propos recueillis la veille auprès de l'auteur, de Zygmunt Tyszkiewicz le Secrétaire général de l'UNICE et de Jean Michel Baer, conseiller social du Président Jacques Delors. Pour moi, « ce sera l'heure de vérité (...). Si les patrons ne veulent pas entendre parler de législations ni de conventions collectives communautaires, les syndicats devront tirer la conclusion qui s'impose. Chacun se repliera de son côté et on risque de voir poindre des réactions nationalistes qui feront échouer le marché intérieur ». Pour l'UNICE le patronat européen est hostile à toute « politique sociale commune » et à « un nouvel instrument juridique contraignant ». Mais le dialogue est-il voué à l'échec, s'interroge le journaliste ? Non répond le conseiller du Président « car personne n'y a intérêt. Ce ne serait pas sérieux vu l'enjeu que représente le marché intérieur ».

Pour le Président de la Commission il s'agit de faire un bilan et d'examiner les perspectives du dialogue social et il donne le ton d'entrée : Il faut « débattre (...) du nouveau cadre qu'il convient de donner pour que le dialogue social puisse progresser ou constater objectivement que les conditions ne sont pas réunies pour progresser plus loin et en tirer les conséquences<sup>28</sup> ».

La CES n'est pas spécialement optimiste mais Ernst Breit, son Président, se veut volontaire, ambitieux et provocateur. « L'objectif du dialogue social est celui d'intégrer dans la culture sociale de l'Europe l'autonomie contractuelle des partenaires sociaux. Il est nécessaire que les employeurs clarifient la conception qu'ils se font du dialogue

27. Jacques Delors vient d'être reconduit pour les années 1989-1992.

28. Propos noté par Carlo Savoini dans le compte rendu réalisé pour la Commission, non daté. IIHS, carton 2106.

social, qui ne peut en rester au stade du simple échange de vues, à moins qu'ils ne prétendent réguler unilatéralement les conditions de travail dans la Communauté au prix de graves conflits sociaux.<sup>29</sup> » Pour le Président de la CES, le dialogue social n'est pas un objectif en soi : « Les deux partenaires sociaux ne sont pas des consommateurs de dialogue social, mais des acteurs de celui-ci. »<sup>30</sup> Il veut marquer ainsi la nécessité de résultats concrets et engageants.

Le président Ernst Breit propose ce que nous avons décidé pour assurer plus d'efficacité au dialogue social, à savoir la création d'un groupe paritaire restreint qui piloterait le dialogue social avec la Commission, avec pour mission de programmer et d'animer les travaux. Enfin, il insiste sur la nécessité d'adopter une Charte sociale au niveau de la Communauté en s'inspirant de l'acquis du BIT et du Conseil de l'Europe.

Pour Karl Gustav Ratjen, le Président de l'UNICE, il ne faut pas aller trop vite mais il ne veut surtout pas bloquer la situation : « Le bilan du dialogue social mené jusqu'ici mérite une évaluation positive (...) peut-être que de tels résultats (les avis communs, ndlr) ne suffisent plus et il convient de donner un nouveau profil au dialogue social, à condition d'être prêt à aborder tous les sujets dans un esprit de coopération constructive, et en tenant compte du principe de subsidiarité. Dans cet esprit, on pourra peut-être un jour aboutir à des conventions collectives européennes, mais est-ce qu'on est mûr pour déjà aboutir à des accords concrets ? »<sup>31</sup> Il est un des employeurs les plus positifs sur l'évolution du dialogue social dans une organisation comme l'UNICE, très marquée par l'influence de son affilié britannique, le CBI, appuyé sur la politique très antisociale de Margaret Thatcher. Beaucoup d'interventions patronales porteront sur la notion de compétitivité et sur la diversité des situations nationales imposant une subsidiarité qui exclut l'intervention communautaire.

Toutefois, le Secrétaire général de l'UNICE, qui ne veut pas que celle-ci apparaisse comme un élément de blocage du dialogue social admet qu'on ne peut pas rester dans un immobilisme social et qu'il « faut harmoniser là où la concurrence peut être préjudiciable pour le social, pas ailleurs ». De même, Zygmunt Tyszkiewicz avoue que, pour les conséquences du dialogue social et des avis communs, « nous avons peut-être eu une vision trop statique des avis communs, nous devons avoir une approche plus dynamique<sup>32</sup> ». Nous verrons que cette ouverture se refermera assez vite !

Du côté du CEEP, Jacques Fournier, PDG de la SNCF et Président du CEEP, se montre très ouvert. Il estime « qu'il n'y aura pas d'Europe efficace sans des politiques communes et que parmi ces politiques, la politique sociale est appelée à jouer un rôle essentiel<sup>33</sup> ». Il se montre également ouvert à un dialogue avec la CES sur l'application de l'article 48.2 du Traité, qui concerne l'accès aux emplois de la fonction publique, en prenant des secteurs précis tels que les transports.

Dans la discussion, l'intervention de Bruno Trentin de la CGIL est, une fois encore, pertinente : « Le dialogue, entre le temps de création de l'espace social et l'avancée dans les réalisations économiques, suscite parfois des réactions schizo-phréniques dangereuses, qui appellent une reprise rapide en termes d'intervention sociale, y compris la tentative d'institutionnaliser le dialogue social. »

---

29. Ibidem.

30. Ibidem.

31. Ibidem.

32. Ibidem.

33. Ibidem.

Dans son intervention, Norman Willis, le Secrétaire général du TUC, insiste sur la nécessité d'une action à double sens, du bas vers le haut (du national vers l'euro-péen, comme le demandent les employeurs) mais aussi du haut vers le bas. Ce double mouvement sera d'ailleurs repris par Jacques Delors dans son discours programme au Parlement européen le 17 janvier 1989<sup>34</sup>.

La question qui divise la CES et l'UNICE est celle de l'utilisation et du prolongement des avis communs ou accords éventuels : base législative ou simple texte sans force d'application ?

Dans ses conclusions, Jacques Delors va essayer un numéro d'équilibriste sur la ligne rouge qui sépare les syndicats du patronat : « Il y a deux voies que l'on ne peut pas emprunter chaque fois que le dialogue parvient à adopter un Avis. La première est l'obligation pour la Commission de légiférer : cette voie mènerait à une remise en cause de l'autonomie des partenaires sociaux, ce qui serait contraire à la philosophie des relations sociales qui est la nôtre, et qui se fonde sur une relation équilibrée entre régulation législative et régulation contractuelle. La deuxième voie à ne pas emprunter est celle de ne donner aux avis communs aucun prolongement significatif. Ces prolongements pourront parfois être des directives, dans d'autres cas, ils pourront, suivant le mouvement du haut vers le bas, influencer les négociations nationales et/ou sectorielles.<sup>35</sup> »  
Chapeau l'artiste !

La discussion sur la relance du dialogue social comprend trois parties :

- L'esprit : à quoi sert le dialogue social ?
- La méthode : comment le réaliser à quel niveau ?
- Les thèmes : formation professionnelle permanente et organisation du marché du travail (propositions Delors).

Sur l'esprit, on a vu ce qu'en pensait Jacques Delors... Sur la méthode, les partenaires sociaux, qui en ont discuté préalablement avec Vasso Papandreou (et avec le cabinet de Jacques Delors), sont d'accord pour la création d'un groupe de pilotage « politique » qui, sous la présidence de la Commissaire, définirait, suivrait et évaluerait les travaux des Groupes de travail et serait chargé de présenter un rapport en réunion plénière qui se déroulerait chaque année. La composition de ce groupe de pilotage est fixée à cinq personnes de chaque organisation, avec les Présidents et Secrétares généraux des organisations européennes et quelques présidents et Secrétares généraux du niveau national. Sur les thèmes, les propositions émises par le Président sont reprises : la formation professionnelle permanente ; le fonctionnement du marché du travail.

Jacques Delors s'engage aussi sur le suivi des travaux de la Commission, en particulier sur la situation et les perspectives d'emploi et sur une demande forte de la CES, pour « le renforcement des travaux d'évaluation des perspectives sectorielles, en essayant d'anticiper l'évolution tant des secteurs à problème que des secteurs porteurs d'avenir<sup>36</sup> ».

Lors de ce Sommet du Dialogue social, sera également évoquée la Charte sociale, sur laquelle un travail est en cours au sein du CESE, avec deux positions opposées, entre celle de la CES et celle de l'UNICE. Est aussi évoquée une consultation sur le statut de Compagnie européenne incluant la participation des travailleurs, autre « chiffon rouge » pour l'UNICE...

34. Ibidem.

35. Ibidem.

36. Ibidem.

Le Sommet se terminera par un texte de conclusions préparé par Jacques Delors, et qu'il présentera lui-même à la presse, et un texte de conclusions « internes » pour les travaux à venir et leur organisation.

Dans ses conclusions « à chaud », Jacques Delors note « le dépassement de l'opposition tout normatif/dialogue du coin du feu » qui avait crispé la fin de la première phase du dialogue social. Au cas par cas, on pourra décider de la nature du « prolongement significatif » à donner à un avis commun ; « ce pourra être éventuellement être une directive<sup>37</sup> ». De manière pratique le Président demande à la Commission (en fait à Carlo Savoini) de structurer une « Unité Relations industrielles » au sein de la DG Emploi et Affaires sociales.

La presse traitera assez largement ce Sommet. Pour le quotidien belge *Le Soir*, « Le dialogue social européen va de l'avant ». En revanche pour *La Libre Belgique* du 13 janvier, le titre est « Les droits sociaux au ralenti en Europe ». Pour *Libération*, le résultat est « modeste » : « Un dialogue social prudent entre patrons et syndicats européens... mais le clash redouté n'a pas eu lieu ». Pour *Le Monde* du 13 janvier (paru la veille du Sommet), Michel Noblecourt titre sur une « Opération vérité » pour le dialogue social européen. Dans l'édition du 16 janvier, il écrit : « si l'avancée paraît modeste, elle n'en est pas moins réelle » et « incontestablement c'est l'UNICE qui a le plus bougé (...) pour la plus grande satisfaction de M. Delors qui l'a largement poussée dans ce sens ». Sur la manière dont s'est déroulé le Sommet, le journaliste reprend un propos d'un participant patronal français Pierre Guillen\*, qui déclare que tout s'est passé « formidablement bien », et Michel Noblecourt conclut par cette appréciation : « De petits pas en petits pas, l'Europe finira peut-être par avoir un jour une dimension sociale ». Parfois, nous avons plutôt l'impression de danser le tango : « deux pas en avant, un pas en arrière ».

Pour le *Financial Times* du 12 janvier « *Delors tries to revive EC labour talks with employers* » et, le 13 janvier il titre : « *Boost for EC's social dialogue* ». Pour *The Guardian* du 13 janvier, « *EEC labour to win bigger say in shaping policy* » et il reprend les propos de Norman Willis à la presse britannique : « *I was much more encouraged by the employers' response than I have been recently. We have agreed to speed up discussions about the Community's social programme*<sup>38</sup> ». Enfin, pour l'Agence Europe du 13 janvier, « la réunion entre les partenaires sociaux, sous l'égide de la Commission européenne, pour relancer le dialogue social, s'est terminée... avec un résultat positif... Ce résultat était indispensable pour que les partenaires sociaux, et en particulier les syndicats de travailleurs, gardent une attitude positive à l'égard de la réalisation du grand marché ».

### 3.5 Le Groupe de pilotage démarre dans une ambiance tendue

Dans la suite des conclusions du Sommet du 12 janvier 1989 deux réunions des Secrétariats UNICE-CEEP-CES auront lieu les 27 janvier et 15 février pour la mise en place du groupe de pilotage et sa composition. Il est finalement convenu que la parité ne se ferait qu'entre la CES et l'UNICE pour laisser deux places au CEEP. Il y aura donc

37. Note de conclusion du Président figurant dans les archives Delors.

38. [J'ai été plus encouragé par la réponse des employeurs que je ne l'avais été précédemment. Nous avons décidé d'accélérer nos discussions sur le Programme social communautaire.]

six représentants de la CES<sup>39</sup>, six représentants<sup>40</sup> de l'UNICE et deux représentants du CEEP<sup>41</sup>.

La Commissaire Vasso Papandreou invite les participants à une première réunion le 23 mars 1989. La CES rencontre le Président de la Commission le 20 mars pour discuter d'un sujet mis à l'ordre du jour de cette réunion du Groupe de pilotage : la Charte des droits sociaux fondamentaux. Une divergence fondamentale existe entre les syndicats et le patronat sur ce sujet. La CES veut que cette Charte soit contraignante, et l'UNICE, à défaut de la bloquer, veut qu'elle soit simplement déclarative. L'entretien avec Jacques Delors ne clarifie pas complètement les choses. Il sait qu'il ne pourra pas obtenir une décision très largement majoritaire des chefs d'État et de gouvernement pour faire adopter une Charte contraignante et qu'il doit limiter le contenu de la Charte, mais il veut, au-delà d'une valeur de référence, qu'elle entraîne une dynamique de législation et de négociation. La discussion se poursuivra avec lui dans les mois suivants afin d'examiner comment créer cette dynamique.

L'invitation<sup>42</sup> de la Commissaire, qui a été désignée par la Commission pour présider le groupe de pilotage, comprend un ordre du jour sur l'activité et les méthodes de travail du Groupe de pilotage, la mise en place de deux Groupes de travail et les consultations prévues par la Commission (rapport annuel sur l'emploi, Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux, projet de société de droit européen avec la place des salariés, les Fonds structurels, les études sectorielles lancées dans le cadre de la réalisation du marché intérieur).

Dans une note interne<sup>43</sup> du 17 mars, Peter Coldrick attire l'attention de Mathias Hinterscheid sur la nécessité d'impliquer d'autres Directions générales en particulier la DG Affaires économiques, afin de ne pas rester enfermé dans une approche exclusive de traitement social des problèmes. Ce problème a d'ailleurs été évoqué lors de l'entrevue avec Jacques Delors le 20 mars et celui-ci nous a assuré que le Commissaire Henning Christophersen resterait impliqué dans le dialogue social macroéconomique.

Il apparaît également avant cette réunion que l'UNICE veut revenir sur le projet d'avis commun « Nouvelles technologies, organisation du travail, adaptabilité du marché du travail », sur lequel nous étions restés bloqués en décembre 1988 (chapitre 2.4.1). Pour forcer la main à la CES, l'UNICE a fait adopter le projet de texte par son Conseil des Présidents et le fait savoir par une lettre<sup>44</sup> à la Commission. Elle prévient que « l'UNICE demanderait que l'adaptabilité devienne le premier point de l'ordre du jour du dialogue social au cas où cet avis commun n'obtiendrait pas aussi l'aval des instances délibératives de la CES. Nous avons cru utile de vous confirmer notre position en vue de la réunion du groupe de pilotage prévue pour le 21 mars prochain ».

39. Le Président Ernst Breit, Mathias Hinterscheid le Secrétaire général, Norman Willis, Secrétaire général du TUC, Bruno Trentin, Secrétaire général de la CGIL pour les trois confédérations italiennes, Finn Thorgrimson Président de LO-DK et Nicola Redondo, Secrétaire général de l'UGT-Espagnole.

40. Karl Gustav Ratjen le Président, Zygmunt Tyszkiewicz, le Secrétaire général, M. Gozzard, Président de la Commission sociale de l'UNICE, François Perigot Président du CNPF, Sergio Pininfarina, Président de la Confindustria et Stavros Argyros de la FGI grecque.

41. Le Président Jacques Fournier et le Secrétaire Général Werner Ellerkmann.

42. Lettre datée du 3 mars 1989, IIHS, carton 2136.

43. Note envoyée à Mathias Hinterscheid et à l'auteur. Il y rapporte une conversation avec le Secrétaire général du TUC, Norman Willis, qui trouve que le travail proposé est « *too DG V and not enough DG II* » [trop DG V et pas assez DG II], IIHS carton 2136.

44. Lettre de Zygmunt Tyszkiewicz à Jean Degimbe du 9 mars 1989, IIHS carton 2136.

Pour la CES, il est impossible de soumettre ce projet d'avis commun tel quel à une décision de son Comité exécutif. Dans une note préparatoire<sup>45</sup> aux membres CES du groupe de pilotage du 21 mars, le Secrétaire général de la CES déclare: « Je pense qu'il faut faire comprendre à l'UNICE que s'ils insistent trop pour soumettre cet avis à nos instances (Comité exécutif, ndlr) ils risquent un refus, ce qui serait pire que pas de décision du tout (...). Nous pourrions, afin de ne pas bloquer la procédure, l'inscrire à l'ordre du jour de la réunion d'avril (de notre Comité exécutif, ndlr) à condition qu'ils s'engagent maintenant à un prolongement concret à donner à nos avis communs... et en prévoyant quelques amendements très importants sans lesquels le texte ne trouvera pas ces prolongements. » Cette première réunion du groupe de pilotage s'annonçait donc un peu tendue !

Sur les missions et la méthode de travail du Groupe de pilotage, pas de problème : consultations sur les projets de la Commission, lancement des travaux thématiques, composition des groupes et cadence de travail. Le Groupe de pilotage sera par ailleurs « régulièrement informé sur l'évolution des débats afin de pouvoir apprécier les résultats, leur donner les impulsions nécessaires et recommander l'adoption des éventuelles conclusions dégagées en commun et réfléchir sur leurs prolongements possibles<sup>46</sup> ».

**Pas grand-chose c'est mieux que rien**

Le dialogue social a bien du mal à progresser entre 1988 et 1989 ce qui fera dire à Edmond Maire, le Secrétaire général de la CFTD, que le dialogue social actuel entre

l'UNICE et la CES: « c'est mieux que rien mais, comme dirait Raymond Devos, ce n'est encore pas grand-chose\*... »

\*Cité dans le journal *Le Monde* du 8 octobre 1988. Raymond Devos étant un humoriste franco-belge.

À propos des prolongements, la discussion entre dans le vif du sujet avec le projet d'avis resté en rade et adopté malgré tout par les instances de l'UNICE. K. Ratjen, le Président de l'UNICE, « rappelle l'importance que l'UNICE attribue à l'adoption du projet d'avis commun » et le Secrétaire général estime « que les partenaires sociaux ont discuté valablement sur ce sujet d'importance vitale pour l'industrie européenne, pendant deux ans. Le projet d'avis constitue un acquis important pour l'avenir et il convient donc d'achever les travaux qui constituent la première priorité du dialogue social pour l'UNICE<sup>47</sup> ».

Dans sa réponse, le Secrétaire général de la CES « exprime sa surprise pour l'insistance avec laquelle tant la Commission que l'UNICE sollicitent la CES pour adopter le projet d'avis (...) il y a en effet peu de chance qu'un tel avis (...) puisse être accepté, tel quel, par l'Exécutif de la CES... ». Quant au Président Ernst Breit il « estime qu'il n'est pas opportun de poursuivre les débats sur ce sujet et qu'il convient d'attendre les délibérations que le Comité exécutif adoptera en la matière ».

Le sujet est donc renvoyé au résultat du débat interne de la CES qui doit se dérouler lors de son Comité exécutif d'avril 1989. La CES n'est pas prête à céder à l'UNICE sur les points clé du rôle de la négociation à tous les niveaux et sur la liaison réduction/aménagement du temps de travail. On verra par la suite que cet avis ne sera finalement adopté que le... 10 janvier 1991 !

45. Note remise au cours du déjeuner préparatoire du 21 mars, avec les membres de la délégation CES, qui s'est déroulé sans interprétation et considéré par Mathias Hinterscheid comme « information orale ». IIHS carton 2140.

46. Compte rendu « confidentiel » de la Commission daté du 10 avril 1989 non signé mais probablement rédigé par Carlo Savoini ou Gaetano Zingone, autre fonctionnaire de la DG Emploi et Affaires sociales. IIHS carton 2140.

47. Ibidem.

Sur la Charte des droits sociaux fondamentaux, la Commission annonce une consultation des partenaires sociaux. Pour les syndicats l'avis rendu par le Comité économique et social européen (voir Chapitre 3.7) est une référence de base qui doit être complétée par des instruments législatifs. Pour les employeurs, ce sujet n'est pas du domaine du dialogue social et la consultation pourra être soit séparée soit conjointe avec les partenaires sociaux. Pour eux, le CESE n'est surtout pas une référence malgré le fait qu'une grande partie du Groupe Employeurs du Comité ait voté favorablement pour l'avis sur la Charte.

Quant au rapport annuel de la Commission sur l'emploi, il fera l'objet d'un débat au Groupe de pilotage. Pour les autres consultations, la Commissaire annonce que ses services procèdent à des études secteur par secteur<sup>48</sup> sur les conséquences liées à la réalisation du marché intérieur. Tout de suite, le Secrétaire général de l'UNICE « émet des réserves sur les études sectorielles... il s'agit en effet de secteurs à problèmes dont on discute déjà dans le cadre des négociations du GATT », et « l'UNICE n'est pas habilité à discuter les problèmes sectoriels<sup>49</sup> ». Le problème n'est pas là, dit Mathias Hinterscheid pour la CES : les organisations syndicales de nombreux secteurs demandent un dialogue social sur les problèmes spécifiques de leur secteur et « on devrait promouvoir de tels débats ».

Enfin le Groupe de pilotage met en place deux nouveaux Groupes de travail qui seront composés chacun de 15 membres CES, 15 membres UNICE et 3 membres CEEP. Le premier Groupe de travail portera sur « Éducation et Formation » afin de poursuivre l'avis de mars 1987, principalement sur l'accès à la formation continue. Le second Groupe de travail portera sur les « Perspectives d'un marché européen du travail au fur et à mesure de la réalisation de l'Acte unique », avec comme objectif l'analyse des évolutions d'emplois et de qualifications requises au regard des innovations technologiques et de la réalisation du marché intérieur. Les dates des prochaines réunions sont fixées pour les deux Groupes de travail, 24 et 26 avril 1989, et pour le prochain Groupe de pilotage le 19 juin.

### **3.6 Groupe de pilotage et Groupes de travail : entre résultats et impasses**

L'année 1989 allait être riche mais compliquée. Avant d'aborder la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs qui sera adoptée le 9 décembre 1989, voyons l'évolution du dialogue social après le premier Groupe de pilotage. Une nouvelle réunion avait été programmée pour le 19 juin 1989 mais celle-ci fut annulée par la Commission qui n'avait pas encore achevé la préparation d'un certain nombre de ses propositions, en particulier sur la Charte. Cette annulation « a créé un vide et une accumulation des problèmes à traiter pour le Groupe de pilotage<sup>50</sup> ».

La deuxième réunion du Groupe de pilotage est donc organisée le 4 octobre 1989 avec, principalement à son ordre du jour, l'examen du projet d'avis sur « Nouvelles technologies, organisation du travail, adaptabilité du marché du travail », dont on a vu la situation de blocage précédemment. À l'ordre du jour également, l'état d'avancement des deux Groupes de travail mis en place le 23 mars et un échange de vues sur l'évolution et les résultats des consultations des partenaires sociaux sur certains projets et

48. Trois secteurs sont cités : textile, industrie automobile et industrie électronique.

49. Ibidem note 46.

50. Note de l'auteur aux membres syndicaux du Groupe de pilotage.

propositions de la Commission en préparation. Ces projets sont : le Rapport annuel sur l'emploi, la réforme des Fonds structurels, le projet de Charte sociale adoptée par la Commission le 27 septembre, le Statut de la Société européenne, les études sectorielles, une étude possible sur « la contribution des services publics à la compétitivité et à la performance des entreprises ».

Le premier point est bien sûr le plus délicat. Depuis le 23 mars 1989, il n'y a pas eu de réunion de Groupe de travail sur ce projet d'Avis. Tout se joue dans des réunions entre les Secrétariats de la CES et de l'UNICE. Ces discussions avancent laborieusement sur les amendements proposés par la CES, mais restent extrêmement difficiles sur deux points. Le premier concerne une référence à la réduction du temps de travail et le second est un conflit de fond sur la négociation. Pour le premier, la seule issue qui semble possible est d'écrire la position de la CES qui serait suivie d'une phrase de l'UNICE indiquant que les employeurs ne partagent pas l'avis des syndicats... Pour le deuxième point, la CES veut que toute mesure d'adaptabilité soit négociée et fasse l'objet d'un accord. Les employeurs refusent que la négociation soit systématique et proposent en dernier ressort d'ajouter « le cas échéant ».

La discussion au Groupe de pilotage sera aussi laborieuse qu'en discussion informelle entre les Secrétariats. Comme le dira Mathias Hinterscheid dans une note au Comité exécutif des 19 et 20 octobre<sup>51</sup>, « il faut constater, une nouvelle fois, que les employeurs ont montré un manque de disposition au compromis qui, à la longue, devient décourageant ». Il est vrai que nous avons passé une heure et demie en Groupe de pilotage à discuter de trois mots, « le cas échéant », en ce qui concerne l'obligation de négocier les évolutions technologiques !

De manière générale, durant cette réunion, les employeurs européens sont inquiets des évolutions en cours avec la discussion de la Charte et du statut de société de droit européen<sup>52</sup> qui se déroule en dehors du dialogue social<sup>53</sup>. Pour le premier point, la Commission a arrêté son projet de Charte mais reste à définir le Programme qui doit « l'accompagner » pour la concrétiser. Les deux éléments sont séparés : la Charte doit être discutée et adoptée par le Conseil européen ; le Programme de travail est une initiative propre de la Commission et doit comprendre un certain nombre d'initiatives législatives et d'actions liés aux droits énoncés par la Charte. Les deux doivent être en synergie, mais leurs statuts sont différents. Dans la suite de ce Groupe de pilotage, la CES adoptera une résolution à son Comité exécutif des 19 et 20 octobre 1989 et écrira au Ministre français qui préside le Conseil Affaires sociales, Jean-Pierre Soisson\*, pour lui faire part de ses préoccupations sur cette Charte, principalement sur les moyens de sa mise en œuvre<sup>54</sup>.

51. Document distribué en séance sur le point. 8.a de l'ordre du jour, et daté du 13 octobre. Archives de l'auteur.

52. Ce statut sera longtemps l'arlésienne du droit communautaire. Il devait permettre d'offrir une structure juridique dans le cadre du marché intérieur permettant également de réduire les coûts administratifs résultant de la multiplicité des ordres juridiques nationaux. Le problème le plus difficile, posé par les Allemands, était celui de préserver leur droit au système de cogestion. Finalement un règlement sera adopté en 2001 sur le statut de la société européenne avec une directive connexe concernant la participation et l'implication des travailleurs de ces sociétés européennes. Règlement CE n°2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001 et directive n°2001/86/Ce du Conseil du 8 octobre 2001.

53. Jean Degimbe, *La politique sociale européenne : du Traité de Rome au Traité d'Amsterdam*, Bruxelles, ETUI, 1999, p. 220.

54. Nous aurons l'occasion d'en discuter avec Jean Pierre Soisson, alors Ministre du Travail, lors de sa venue à la conférence que nous avons organisée à Ostende en septembre 1989 sur le thème de l'information/consultation dans les entreprises transnationales. La coopération avec la Présidence française de l'UE sera excellente.

Les autres points à l'ordre du jour concernent l'avancée des travaux du Groupe Formation/Éducation qui bute sur deux points : le financement de la formation continue et la formation durant le temps de travail. Le Groupe de pilotage demande au groupe de continuer ses travaux pour trouver un compromis. Le débat sur l'emploi, à partir d'un document de la Commission, est plus confus et est renvoyé au Comité permanent de l'emploi mais les modalités de discussion ne sont pas encore arrêtées. À l'avenir le rapport sur l'emploi, qui aborde la dimension sectorielle, fera partie intégrante du rapport économique annuel.

C'est à cette réunion du Groupe de pilotage qu'apparaît la singularité du CEEP et la possibilité d'ouvrir une discussion avec lui sur l'approche sectorielle que refuse l'UNICE<sup>55</sup>.

Nous sommes alors sous la Présidence française de la CEE et nous travaillons bien avec nos différents interlocuteurs gouvernementaux<sup>56</sup>.

### **3.7 La Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs : une promesse est une promesse !**

Jacques Delors s'y était engagé devant les 1000 congressistes de la CES à Stockholm et il n'allait pas tarder à tenir cette promesse. Dès juin 1988, le Conseil européen de Hanovre, sous l'impulsion du Président de la Commission et de la présidence allemande, affirme l'importance des aspects sociaux du Marché unique, ce qui donne l'opportunité à Jacques Delors, dans une lettre conjointe avec le Commissaire Manuel Marin, de demander, le 9 novembre 1988, un avis au CESE<sup>57</sup> sur le contenu possible d'une « Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux ».

Suite à la saisine de la Commission, le Comité crée un sous-comité avec une large représentation des trois groupes d'intérêt et engage un travail important et rapide sous l'impulsion passionnée de son rapporteur François Staedelin, alors Président du Groupe Travailleurs. Détail qui n'est pas sans importance, le Président du sous-comité chargé de rédiger cet avis vient du Groupe Employeur, c'est un certain François Ceyrac ancien Président du Conseil National du Patronat Français (CNPF), qui contribuera avec le rapporteur à débloquer une partie des représentants patronaux...

François Staedelin qui avait beaucoup participé aux travaux du Comité gouvernemental de la Charte sociale du Conseil de l'Europe à Strasbourg avait choisi comme

---

55. Cette discussion sur la dimension sectorielle de la gestion prévisionnelle de l'emploi avait fait l'objet d'un débat dans le groupe « Perspectives d'un marché européen du travail » qui s'était réuni à quatre reprises depuis le Sommet du 12 janvier (26 avril, 18 mai, 25 juin et 20 septembre). La note préparatoire de la Commission pour le 4 octobre mentionne que « le niveau sectoriel (souligné dans le texte, ndlr) a... fait l'objet d'une confrontation très serrée entre les interlocuteurs des deux côtés, confrontation sur laquelle il convient d'attirer l'attention particulière du groupe de Pilotage ». IHS carton 2141.

56. Au cours de nos discussions avec le Ministre du Travail français nous pourrions passer des messages sur nos objectifs en particulier sur la formation et l'emploi. Au Conseil informel des Ministres des Affaires sociales, qui se déroule dans sa bonne ville d'Auxerre, le 10 juillet 1989 il présentera une note sur l'emploi et la formation professionnelle dans laquelle il appelle à la création d'un Observatoire européen de l'emploi avec un débat annuel sur la base d'un rapport de la Commission auquel seraient associés les partenaires sociaux. Cet Observatoire verra le jour fin 1989.

57. Ce qui a fortement agacé l'UNICE qui méprisait le CESE, alors que la CES savait pouvoir jouer avec... Lors d'une conférence du DGB à Cologne en septembre Delors avait d'ailleurs annoncé son intention de saisir le CESE sur le projet de Charte.

expert Éliane Vogel-Polsky<sup>58</sup>, professeur à l'Université libre de Bruxelles (ULB), experte renommée de la Commission Européenne et de l'OIT, en particulier sur les problèmes d'égalité professionnelle Homme/Femme, mais surtout grande spécialiste de la Charte Sociale et des droits sociaux internationaux et européens. Les capacités du rapporteur à négocier avec des membres du Groupe Employeurs, en particulier allemands, sa liaison constante avec la CES, qui relaie également auprès de quelques représentants employeurs de l'UNICE comme Bernard Boussat, responsable des Affaires internationales et européennes du CNPF, Flavio Mondello de la Confindustria et José Isaac Rodriguez du CEOE, conduiront à un large consensus sur un avis qui reprend l'essentiel des droits des travailleurs de la Charte sociale du Conseil de l'Europe.

Après des débats animés, l'avis sera adopté par le CESE, le 22 février 1989, avec une large majorité de 135 voix contre 22. À noter que dans les 22 voix contre on trouve les voix du patronat britannique et celles de... la CGT française ! Il faut souligner l'intérêt de ce travail dont le résultat sera largement partagé de manière transversale par les trois Groupes. Seules quelques positions extrêmes mais marginales aussi bien du côté patronal<sup>59</sup> que du côté syndical s'exprimeront contre ce compromis dynamique.

#### **Un consensus surprenant et important**

« Dès le départ un certain nombre d'employeurs, sensibles aux droits humains, étaient favorables à l'élaboration d'une Charte énonçant des droits fondamentaux fondés sur les acquis de la Charte du Conseil de l'Europe et des Conventions de l'OIT mais d'autres ont été convaincus au cours des discussions. Les membres du Groupe Travailleurs étant

complètement acquis à la Charte ainsi que la grande majorité du Groupe Activités diverses, cela a conduit à un consensus très large. L'habileté du rapporteur François Staedelin et la conduite des débats par le Président François Ceyrac, tous les deux bénéficiant d'une grande légitimité et d'un grand respect de tous les membres du CESE, ont permis ce vote positif. »

Interview de Georges Dassis du 27 janvier 2016

Pour le dire franchement, ce qui intéressait Jacques Delors était moins le contenu de l'avis que la démonstration d'un consensus fort des trois Groupes du Comité sur le principe d'un socle des droits sociaux fondamentaux. Cette situation permettait de dépasser une consultation des partenaires sociaux, que l'UNICE aurait préférée et qui aurait vite été bloqué par la majorité des employeurs. C'est donc sur cette base politique forte du

- 
58. Éliane Vogel-Polsky, estime déjà à cette époque qu'il faut que la Communauté économique européenne ratifie la Charte du Conseil de l'Europe. Pour elle : « La meilleure voie, pour donner à ces droits fondamentaux un contenu et une effectivité comparable dans le droit interne des douze Etats membres, serait celle de la ratification des Traités et actes internationaux par la Communauté en tant qu'entité spécifique du droit international, sur la base de ses compétences externes », cité par Patrick Venturini, conseiller social du Président dans une note sur « Quelle régulation sociale au plan communautaire ». Jacques Delors avait d'ailleurs évoqué la possibilité de cette ratification de la Charte du Conseil de l'Europe devant l'Assemblée parlementaire du Conseil en septembre 1989. Vingt-cinq ans après on est encore en train de discuter cette option... Sur l'importance d'Éliane Vogel-Polsky en matière social voir le livre d'Éliane Gubin, *Éliane Vogel-Polsky : une femme de conviction*, Bruxelles, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2007.
59. L'hebdomadaire français *Le Point* du 6 mars 1989 dans un article dont le titre est : « L'allié de Margaret Thatcher... dans sa lutte contre ce projet », reprendra les termes du Secrétaire général de l'UNICE disant : « Pour moi le document (adopté par le Comité économique et social européen) est un mauvais document et nous le dirons clairement. » Le patronat qui se rendra vite compte qu'il ne pourrait pas arrêter la machine, orientera son combat pour en faire un instrument non contraignant n'entraînant pas d'actions législatives en matière sociale.

vote du CESE que le Président fera préparer un projet de Charte qui sera l'objet d'une première discussion le 12 juin 1989 au Conseil de Madrid<sup>60</sup>.

Il faut également souligner l'appui constant du Parlement européen<sup>61</sup> à cette démarche<sup>62</sup>.

La liaison avec la Présidence française fut exemplaire durant tout le processus d'élaboration de la Charte et sa discussion au Conseil. En juillet 1989 au début de la Présidence nous avons eu une discussion approfondie avec le Président François Mitterrand à l'Élysée où il nous avait reçus<sup>63</sup>. La conseillère Europe du Président français, Elisabeth Guigou, était attentive à l'avancée du dossier au niveau du Conseil et la Présidence française avait mis en place un groupe d'experts « de haut niveau » qui se réunira, pour la première fois le 27 septembre, suite au projet de Charte proposé par la Commission le 20 septembre. Ce groupe d'experts devait préparer un projet pour le Conseil Affaires sociales, lui-même devant préparer la version à présenter au Conseil des chefs d'État et de gouvernement lors de sa réunion de décembre à Strasbourg.

Si la CES appuie la Charte, l'UNICE n'aura de cesse d'essayer de la torpiller, ou tout du moins de l'affaiblir dans son contenu et dans sa force<sup>64</sup>. À l'occasion de la présentation du projet de Charte au Conseil des Ministres des Affaires sociales du 30 octobre l'UNICE manifeste à nouveau son rejet du projet de Charte lors d'une conférence de presse le 24 octobre. Il s'agit d'un « *very bad document* » comme le qualifie le Secrétaire général de l'UNICE, « archaïque et dangereux »<sup>65</sup>.

En parallèle la Commission prépare un Programme d'action pour qu'il soit pris en compte par le Conseil. Bien sûr le patronat, qui a eu vent de l'élaboration d'un tel Programme d'action, s'y oppose totalement<sup>66</sup>. Il semble déjà acquis que la Charte ne serait qu'une déclaration solennelle et il est donc vital pour la CES que la Commission l'accompagne d'un Programme d'action qui concrétiserait les droits énoncés dans la Charte.

60. La Présidence espagnole de la CEE est très engagée sur la Charte à l'image de son Ministre du Travail, Manuel Chavez (ancien dirigeant national de l'UGT et membre du gouvernement de Felipe Gonzales) qui dans les conclusions du Conseil informel de Séville, le 7 mars, adoptées par 11 Ministres sur 12, demande « une adoption au plus tôt par une déclaration solennelle des chefs d'État et de Gouvernement » et « invite la Commission à élaborer un Programme d'action » et à « s'atteler immédiatement à l'élaboration de normes relatives aux droits fondamentaux ». Manuel Chavez s'était également exprimé devant la plénière du CESE le 30 mars pour soutenir le résultat obtenu par le Comité sur la Charte.
61. Résolution du Parlement européen du 15 mars 1989.
62. Il existe au sein du Parlement Européen un Intergroupes de parlementaires/syndicalistes fondé en 1979 à l'initiative de deux parlementaires, Heinz Oscar Vetter (ancien Président du DGB) élu sur la liste du SPD allemand et appartenant au groupe PSE du Parlement européen et Luigi Macario (ancien Secrétaire général de la CISL italienne) élu sur la liste Démocrate chrétienne et appartenant au groupe PPE et du Secrétaire de la CES, François Staedelin. Dans ce groupe de parlementaires, on retrouvera en particulier Aldo Bonaccini, responsable de la CGIL, élu député européen en 1979 sur une liste du PCI, Bruno Trentin, des socialistes comme Pierre Carniti, Michel Rocard, Jacques Moreau mais aussi le Vert, Pierre Jonckeer et des démocrates-chrétiens comme l'Allemand Elmar Brok et le Belge Raf Chanterie. Cet Intergroupes se réunit à chaque session et est co-animé par un Secrétaire de la CES et un parlementaire qui assure le secrétariat. Cela sera parfois très utile pour trouver des compromis sur des sujets sociaux en particulier entre le PPE et le PSE.
63. La délégation de la CES était composée du Président Breit, du Secrétaire général Mathias Hinterscheid, du Secrétaire général de la CFDT, Jean Kaspar, du Secrétaire général de la CGT-FO, Marc Blondel (FO et la CFDT étaient alors les seuls membres français de la CES) et de l'auteur de ces lignes. Elisabeth Guigou, qui était alors la conseillère du Président Mitterrand pour les Affaires européennes, était également présente.
64. Avis de l'UNICE sur la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux du 19 octobre 1989.
65. Qualifications reprises dans *L'Echo de la Bourse*, journal belge, du 25/10/1989.
66. Dans un article de l'Agence Europe du 25/10/1989, l'UNICE a exprimé « sa perplexité concernant l'article 31 du projet de Charte, selon lequel le Conseil Européen donnerait mandat à la Commission de présenter un programme d'action avant la fin de l'année. Cette formulation donne à penser que la Commission, conformément au souhait du Parlement européen et des syndicats, vise à obtenir en matière sociale un mandat allant au-delà du champ limité prévu par les Traités, par une interprétation élargie de l'article 118A, en appliquant le vote majoritaire à tout ce qui concerne les conditions de travail. Ce serait la création d'une politique sociale commune refusée par le patronat ».

Cela n'est pas évident pour la Commission de sortir dans le même temps la Charte et le Programme d'action. Jacques Delors, le 6 juin 1989, dans une réponse au Président de la CES<sup>67</sup> déconnecte les deux. Il craint des blocages politiques et son administration est sous pression. Le Président de la CES exprimait ses craintes sur la nature non contraignante de la Charte en préparation, Jacques Delors lui répond : « Quant à sa forme, tout en comprenant votre insatisfaction vis-à-vis d'une déclaration solennelle, je vous invite... à ne pas mésestimer l'impact durable qu'aurait un engagement solennel des chefs d'État et de gouvernement ». À ce moment-là, le Programme d'action social n'est envisagé que pour le mois de juin 1990. La CES engage des discussions avec le Président et son cabinet pour accélérer la rédaction du Programme et obtenir sa publication en parallèle avec la Charte. Nous mettons la pression également sur la Commissaire Vasso Papandreou et le Directeur général Jean Degimbe. Au cabinet de la Commissaire, on réagit rapidement avec une vision « opportuniste » pour contrer le gouvernement britannique : « La tactique de la Commission serait alors de supprimer le Chapitre II de la Charte sur la mise en œuvre, cela pour débloquer les Britanniques et accessoirement l'UNICE. L'argument vis-à-vis du mouvement syndical étant de dire que le problème de la mise en œuvre disparaît puisque, comme nous le demandons, le Programme préparé et décidé au sein de la Commission serait pris simultanément à la déclaration solennelle<sup>68</sup> ».

Le forçant des syndicats sera payant, le Programme d'action social sera effectivement adopté par la Commission le 29 novembre, avant l'adoption de la Charte.

#### **Black-out au Conseil européen !**

« Tout à coup la lumière s'éteignit dans la salle du Conseil et, dans le noir, une voix dit : "Et maintenant Madame Thatcher, si nous parlions de la politique sociale"... »

Interview de Jean Michel Baer\* du 25 novembre 2014

Malgré le refus des Britanniques, qui restent radicalement opposés à la Charte, même si celle-ci n'est pas contraignante, elle sera finalement adoptée au Sommet de Strasbourg le 9 décembre 1989 par 11 des 12 États membres, les chefs d'État et de gouvernement prenant acte dans le même temps de l'élaboration par la Commission d'un Programme d'action sociale, déjà adopté par la Commission, assurant ainsi une mise en œuvre de la Charte<sup>69</sup>. L'adoption de la Charte a été une preuve de l'habileté de Jacques Delors et de son équipe, en particulier de son conseiller juridique François Lamoureux dans une négociation complexe avec Margaret Thatcher (on retrouvera cette « imagination juridique » lors du Protocole social de Maastricht, voir Chapitre 4).

67. Réponse à une lettre d'Ernst Breit du 16 mars, datée du 2 juin 1989, cité par Anaud Mias et Claude Didry p. 267. Archives IHHS, carton n°2304.

68. Note de l'auteur à Mathias Hinterscheid du 28 août 1989 suite à une rencontre avec André Kirchnerberger, conseiller au cabinet de Vasso Papandreou. Cette tactique est d'ailleurs éventée dans le *Wall street Journal* du 25/10/1989 : « *One possible solution, one EC official said, would be for the Commission to present the action program in late November, before the adoption of the Charter itself at a Summit of EC governments on Dec. 8 and 9. This would leave Britain free to adopt the Charter after having rebutted the action program* » [D'après un fonctionnaire de la Commission une solution possible serait, pour celle-ci, de présenter un programme d'action fin novembre, avant l'adoption de la Charte elle-même par le Conseil Européen des 8 et 9 décembre. Cela laisserait le Royaume-Uni libre d'adopter la Charte après avoir refusé le programme d'action, ndlr].

69. Il faudra attendre 1998 et l'arrivée au pouvoir de Tony Blair en 1997 pour que le Royaume-Uni ratifie la Charte.

La CES se montre, tactiquement, insatisfaite du résultat qui lui semble peu contraignant mais elle demande une mise en œuvre rapide du Programme d'action qui en est sa traduction concrète...

Cette Charte est d'abord bien sûr un acte politique au travers d'une déclaration solennelle des chefs d'État et de gouvernement mais elle va au-delà du symbole, d'abord par l'existence conjointe du Programme d'action comportant 47 propositions sociales dont 18 législatives<sup>70</sup> et ensuite comme outil de référence pour les tribunaux, tant nationaux qu'euro-péen, comme on le verra dans l'affaire de Renault Vilvoorde (Chapitre 7).

**La Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs en neuf chapitres**

- La libre circulation des travailleurs
- L'emploi et les rémunérations
- L'amélioration des conditions de travail
- La protection sociale
- La liberté d'association et de négociation collective
- La formation professionnelle
- L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes

- L'information, la consultation et la participation des travailleurs
- La protection de la santé et de la sécurité au travail
- La protection des enfants, des adolescents, des personnes âgées et des personnes handicapées

Ces droits sociaux représentent un socle de principes minimaux, communs à l'ensemble des États membres de l'Union européenne. Les dispositions ont été reprises par la Charte des droits fondamentaux de l'UE de 2000.

Ce programme, associé à la possibilité du vote à majorité qualifiée introduit par l'Acte unique, permet de débloquent le Dialogue social et la politique sociale. Il faut noter que le préambule de l'Acte unique se référait « aux droits fondamentaux reconnus par la Charte sociale du Conseil de l'Europe en particulier la liberté, l'égalité et la justice sociale ».

Enfin, comment ne pas signaler qu'en cette fin d'année 1989 la chute du mur de Berlin, le 9 novembre, allait lancer un nouveau défi à l'intégration européenne et au syndicalisme, auquel la CES allait répondre de manière exemplaire !

Compte tenu de l'importance du CESE et du Conseil de l'Europe dans l'élaboration de la Charte communautaire, il nous semble important d'expliquer ces deux institutions.

### 3.7.1 Le Comité économique et social européen

Entre le Comité économique et social européen (CESE) et la CES il y a une relation complexe du genre « je t'aime, moi non plus ». Le CESE a été longtemps, depuis 1958, le lieu principal de consultation de ce que l'on appelait pas encore la « société civile organisée ». L'absence de structures de concertation des partenaires sociaux reportait sur le CESE l'essentiel des avis concernant la politique sociale européenne. Ce Comité a toujours souffert d'un manque d'influence par rapport au Parlement européen. Non pas par l'absence de qualité de ses avis, quoique bien inégaux, mais par une faible réactivité et un manque de suivi. Ces deux éléments ont heureusement évolué grâce à un traitement hiérarchisé des

70. En fait, sur les 18 propositions législatives, seulement 6 concernent le droit du travail, les 12 autres concernent le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

avis et des procédures de suivi et d'évaluation (évolutions qui doivent beaucoup à la période des mandats du Secrétaire général Patrick Venturini\* et du Président Roger Briesch\*).

Un premier problème réside dans le taux élevé d'auto-saisines du Comité en contrepartie d'un affaiblissement des saisines par la Commission, le Conseil et le Parlement européen. Cela fragilise la légitimité du CESE. Par manque de sollicitation des institutions communautaires, le Comité développe son propre travail qui peut s'avérer parfois positivement anticipatif mais représente souvent une activité d'autosuffisance...

Le deuxième problème important est celui du mode de désignation qui est resté figé depuis la création du Comité et qui laisse aux États membres l'arbitraire de désigner les représentants, même si les États tiennent compte, le plus souvent, de la représentativité des partenaires sociaux nationaux pour les représentants du Groupe I Employeurs et du Groupe II Travailleurs (à l'exception de Margaret Thatcher et Silvio Berlusconi qui ont voulu affaiblir la représentation syndicale en nommant des syndicats « jaunes » ou marginaux mais proche du parti au pouvoir). Cette situation conduit principalement à mettre dans le Groupe « Activités diverses » tout et n'importe quoi (Associations, PME et agriculteurs qui devraient être dans le Groupe I Employeurs, professions libérales, électrons libres issus de désignations arbitraires des États membres pour des « recalés/recasés ») Cela se fait au détriment d'une vraie représentation de la société civile. Conscient de ce problème, le CESE a créé en son sein un Conseil consultatif de la société civile<sup>71</sup> qui permet de réunir périodiquement des représentants d'ONG européennes mais cela ne répond pas aux besoins des ONG qui préfèrent développer leurs liens avec le Parlement européen où elles reçoivent un accueil plus attentif et plus efficace. Il serait utile de réformer le mode de désignation en décidant qu'un tiers de ces nominations soit proposé par la Commission au Conseil européen, au profit d'ONG européennes représentatives du domaine social, environnemental, des droits de l'Homme... Il est indispensable, par exemple, que des organisations comme Amnesty International Europe, World Wild Life Europe, ATD Quart Monde Europe... soient membres du CESE car elles apporteraient réellement une contribution importante par leurs capacités à représenter leurs membres nationaux et les problèmes et propositions dont ils sont porteurs.

Contrairement à la CES, dont un membre du Secrétariat assure la coordination entre le Groupe Travailleurs et la Confédération, le Groupe Employeurs n'a pas de coordination avec l'UNICE qui a toujours négligé (c'est le moins qu'on puisse dire...) le Comité même si certains de ses membres en font partie. En fait quelques membres seulement émanent directement d'organisations de l'UNICE les autres venant par des désignations diverses (Chambres de commerce, PME (qui se retrouvent également dans le Groupe III) des représentants de l'agriculture (qui sont également dans les Groupes I et III), voire de désignations plus politiques...

Le développement du dialogue social a déporté la consultation et la concertation des partenaires sociaux vers celui-ci au détriment du CESE.

Les organisations syndicales et patronales européennes ne veulent pas que le CESE, du fait de la représentation en trois groupes, empiète sur les domaines du dialogue social qui doit rester bipartite. Il faut ajouter à cette méfiance le manque de cohésion à l'intérieur des groupes à l'exception du Groupe II des travailleurs dont 90% des membres sont des syndicalistes jouant un rôle actif dans des organisations membres de

71. Sous la Présidence de Roger Briesch et du Secrétaire général Patrick Venturini. Trois autres Français exercèrent des responsabilités de direction au CESE : Roger Louet (FO) comme Secrétaire général, Jacques Moreau (CFDT) également secrétaire Général et François Staedelin (CFDT) comme Président.

la CES, et pour lequel existe une coordination avec le Secrétariat de la Confédération<sup>72</sup>. Cette coordination a été un élément majeur dans l'élaboration de la Charte communautaire des droits sociaux des travailleurs mais aussi pour d'autres avis utiles à la CES. Le champ de compétence de chacun n'exclut pas des synergies possibles et un meilleur usage de la fonction consultative sur des sujets exploratoires y compris par une saisine des partenaires sociaux.

Des débats internes (animés) ont eu lieu sur des évolutions possibles du Comité en créant, d'une part, un Conseil européen du Travail bipartite dont les locaux et la logistique auraient pu être assurés par le CESE et financés par l'UE. Ce « Conseil » aurait pu être le lieu d'organisation, d'animation et d'évaluation, voire d'arbitrage du dialogue social et de ses résultats. D'autre part la création d'un Conseil de la société civile organisée aurait pu donner plus de place aux ONG et associations.

### 3.7.2 Le Conseil de l'Europe

La CES a développé une action importante vers cette institution qui pourtant faisait figure de belle au bois dormant. C'est une Institution intergouvernementale, aux processus plutôt opaques. La CES y fut très présente au travers du Comité gouvernemental de la Charte sociale où elle occupait un poste d'observateur « actif » et s'efforça de lui donner plus de transparence et surtout de sortir la Charte sociale de l'anonymat et de l'inefficacité.

La Charte sociale du Conseil de l'Europe est une grande méconnue qui a fonctionné très longtemps dans une mécanique intergouvernementale confidentielle. C'est un sous-produit de la Convention européenne des droits de l'Homme, adoptée en 1950, dont on a exclu les droits sociaux au cours de la négociation. La Charte sociale ne sera adoptée qu'en 1961. Pourtant le mouvement syndical européen au travers de la CES s'est toujours intéressé à cette Charte, estimant qu'elle représente une base essentielle de droits pour les pays membres et une antichambre pour les pays candidats à l'Union Européenne (en particulier d'Europe centrale et orientale) pour l'acquisition d'un socle de droits sociaux et humains.

Un travail important a été réalisé au Comité gouvernemental de la Charte sociale. Celui-ci examine les rapports nationaux d'application des droits ratifiés par ces États et statue sur les manquements. La CES ne se prive pas de son droit d'intervention et est écoutée sinon entendue. Les employeurs ne sont pas représentés par l'UNICE (qui estime que cela ne rentre pas dans son champ de compétence) mais par l'Organisation internationale des employeurs dont le siège est à Genève et dont le travail est centré sur l'OIT.

Ce travail au Conseil de l'Europe va au-delà de la Charte sociale et inclut les activités de la Direction des Affaires sociales. Nous avons de très bonnes relations avec des fonctionnaires qui souhaitaient également une plus grande capacité d'intervention des forces sociales et en particulier les syndicats. Le Secrétaire du Comité gouvernemental de la Charte Social, Klaus Fuchs\* fut un précieux appui

Quand Catherine Lalumière\* a été élue, en 1989, Secrétaire générale du Conseil de l'Europe nous sommes<sup>73</sup> allés la voir pour lui dire l'importance que nous attachions à cette institution et lui demander une plus grande participation des partenaires sociaux aux activités du Conseil en soulignant l'importance de revaloriser le statut de la Charte

72. En mars 1993, une résolution préparée par l'auteur fut d'ailleurs adoptée par le Comité exécutif de la CES sur les relations entre le Groupe II et la CES.

73. Mathias Hinterscheid et l'auteur, qui assurait la coordination du travail de la CES avec le Conseil de l'Europe.

sociale. D'une part en la rattachant à la Direction des Droits de l'Homme et non à la Direction Affaires sociales, (ce que Catherine Lalumière fera rapidement) et en lui demandant d'introduire une procédure de réclamation collective. La Charte était en effet une belle autoroute à 4 voies, mais sans bretelles d'accès. Le fait que les membres du Comité gouvernemental de la Charte sociale soient à la fois juges et parties affaiblissait considérablement l'efficacité d'application de la Charte. Cette procédure, dont la CES sera à l'initiative, ne verra le jour qu'en 1999...

La Convention européenne des droits de l'Homme et la Charte sociale sont deux instruments extraordinaires que le mouvement syndical n'a pas su exploiter avec autant de force qu'il aurait fallu, en particulier dans les procédures de plaintes qui ont été créées à notre demande. Il aurait fallu une véritable stratégie juridique pour faire avancer la jurisprudence sociale en s'appuyant sur les manquements constatés au niveau national dans la mise en œuvre des droits sociaux.

Aussi bien la Convention européenne des droits de l'Homme que la Charte sociale serviront de références et de gisement pour rédiger d'une part la Charte communautaire des droits sociaux des travailleurs en 1989 et d'autre part la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne en 2000. Gérard Fonteneau\* et Klaus Lorcher\* furent les deux responsables de la CES les plus engagés dans les travaux du Conseil de l'Europe.

La CES continue aujourd'hui son forcing pour appuyer l'adoption de la Charte<sup>74</sup> et multiplie les contacts au niveau national et européen.

### 3.8 Groupe de pilotage du 26 janvier 1990: sale ambiance !

La troisième réunion du Groupe de pilotage aura lieu le 26 janvier 1990 avec toujours à l'ordre du jour le blocage sur le projet d'avis « Nouvelles technologies, organisation du travail et adaptabilité du marché du travail ». La question de la réduction et de l'aménagement du temps de travail est sur la table dans beaucoup de pays (en particulier pour les métaux britanniques et allemands) et l'attitude très opposée du patronat à la Charte sociale, adoptée à Strasbourg en décembre 1989, et à la mise en place d'une régulation sociale européenne, n'incite pas la CES à faire de concessions !

Dans nos consultations internes, nos organisations apparaissent très opposées à un compromis avec l'UNICE sur le texte en l'état. Ainsi cette lettre de LO-DK<sup>75</sup> significative de l'état d'esprit général : « Ce n'est pas simplement une question de détails, mais une question de ligne générale de l'ensemble de la déclaration... Les syndicats doivent faire des concessions, mais sans que des contreparties soient précisées de la part des employeurs... Le texte est assez précis dans la formulation (sur les desiderata des employeurs, nldr) mais vague et imprécis dès qu'il s'agit des intérêts des travailleurs. On ne voit pas par conséquent avec clarté quel intérêt la CES pourrait avoir à se joindre à une déclaration de cette sorte. » La Fédération européenne des métallur-

74. Résolution du Comité exécutif des 1<sup>er</sup> et 2 décembre 1988, « La Charte Sociale Européenne pour le succès du Marché Intérieur ».

75. Lettre du 18 janvier 1990 du Président Finn Thorgrimson au Président de la CES. Original en allemand traduit en français par la CES. Archives de l'auteur.

gistes par une lettre de son Secrétaire général Bert Thierron, s'oppose également au texte discuté en particulier sur la garantie de la négociation et le sens de la flexibilité<sup>76</sup>.

Dans le compte rendu que je réalise pour le Comité exécutif des 15 et 16 février 1990 je note que « l'UNICE a pris acte avec "regret" des divergences qui subsistent tout en acceptant de continuer la discussion<sup>77</sup> ». Il est « conclu » que les deux Présidents de la CES et de l'UNICE devront se rencontrer pour essayer de trouver un compromis...

Signe de l'ambiance de ce Groupe de pilotage, la conclusion que la consultation des partenaires sociaux sur les propositions de la Commission concernant les initiatives du Programme d'action sociale ferait l'objet « de constat de convergence et/ou de divergence que soulève chacune des propositions ».

Pour ce faire cinq Groupes de travail sont mis en place pour une durée de trois mois :

- proposition de directive sur les contrats et relations de travail autres qu'à temps plein et à durée indéterminée ;
- proposition de directive sur l'aménagement du temps de travail ;
- proposition de directive concernant l'établissement d'un formulaire élément de preuve des contrats et relations de travail ;
- instrument communautaire sur les procédures d'information, de consultation et de participation des travailleurs d'entreprises de dimension européenne ;
- proposition d'instrument communautaire sur les conditions de travail applicables aux travailleurs effectuant dans les pays d'accueil des travaux dans le cadre de la libre prestation de services, notamment pour le compte d'une entreprise sous-traitante.

Dans une note préparatoire<sup>78</sup>, je souligne deux dangers possibles de ces consultations : « Le premier consisterait à transformer le dialogue social en comité consultatif de la Commission sur ses propositions. Cela mettrait en cause la nature même du dialogue social. Le deuxième danger se situerait dans les risques de neutralisation des initiatives communautaires, en créant un passage obligé des propositions de la Commission par le dialogue social. »<sup>79</sup>

Tout de même un résultat « positif » apparaît, à savoir l'adoption, sous conditions, par notre Comité exécutif de décembre d'un projet d'avis commun sur Formation-Éducation, qui faisait encore l'objet de difficultés lors de la réunion du groupe de pilotage d'octobre. Les difficultés ont été laissées en suspens et devront comme on dit « faire l'objet d'un approfondissement ».

76. Lettre du 22 mars 1990, suite aux critiques et proposition d'amendements de son Comité exécutif du 16 mars. Critiques renforcées par une deuxième lettre du 24 avril : « Tout ce texte peut être considéré comme une attaque à l'objectif général de la réduction du temps de travail ». Archives de l'auteur.

77. Point 7 de l'ordre du jour : Dialogue social : rapport sur la réunion du groupe de pilotage du 26 janvier daté du 8 février 1990. Archives ETUI.

78. Note du 25 janvier aux membres du groupe de Pilotage. Archives de l'auteur.

79. Pour la clarification nécessaire entre bipartisme et tripartisme et entre consultation/concertation et négociation il faudra attendre, comme on le verra plus loin, notre Déclaration conjointe pour le Sommet de Laeken en 2000 (Chapitre 8).

Le Groupe de travail reçoit un nouveau mandat :

- d'une part, pour « approfondir » d'ici octobre 1990<sup>80</sup>, les paragraphes 5, 11 et 12 de l'avis commun<sup>81</sup> notamment sur les programmes de formation dans l'entreprise et sur les problèmes d'accès aux congés-formation ;
- d'autre part, pour discuter de la transition des jeunes de l'éducation vers le travail et de la formation professionnelle de base ainsi que de la participation des partenaires sociaux aux programmes communautaires et spécialement au Programme d'action de formation professionnelle continue (FORCE) que la Commission venait de présenter au Conseil et qui mettait en valeur l'importance de la concertation sociale, des expériences d'accords d'entreprises sur la formation et de la mutualisation de ces expériences.

Sur ce dernier point, de la formation tout au long de la vie, l'opposition entre les syndicats et les employeurs est toujours aussi forte. Le programme Force en est un exemple, l'UNICE semble soutenir ce programme mais en fait, la position « réelle » des employeurs est beaucoup plus négative. La preuve en est que, suite à cette réunion du groupe de pilotage, l'UNICE publiera, le 26 février 1990, un *Position Paper* sur la formation professionnelle où, dans son paragraphe 3, elle déclare : « *UNICE cannot give its support to the analysis of contractual policy and the dissemination of innovative contractual agreements...because evaluation at the European level of the effectiveness of contractual policies is impossible.*<sup>82</sup> »

Pour les employeurs, la formation continue doit rester une politique d'entreprise contrôlée par l'employeur et il faut surtout éviter une extension de la politique contractuelle dans ce domaine, particulièrement au niveau européen. La note de l'UNICE, met également en cause la référence au congé formation et au droit à la formation. De manière perverse, pour contester cette référence, les employeurs s'appuient sur un avis commun précédent des partenaires sociaux, dans lequel nous n'avions pas pu, malgré nos efforts, introduire « le droit à la formation ».

Cette position de l'UNICE entraînera le 6 mars 1990 une réponse de la CES l'accusant de prendre des positions régressives par rapport aux discussions du dialogue social. Le Secrétaire général de l'UNICE répondra le 30 mars par des arguments contradictoires. Il déclare que le rôle des partenaires sociaux n'est pas remis en cause par la prise de position des employeurs mais, dans le même paragraphe, il écrit : « Nous ne soutenons pas l'analyse de la politique contractuelle au niveau européen. » C'est-à-dire qu'il ne veut absolument pas qu'une analyse commune sur ce sujet puisse conduire à des initiatives communautaires législatives ou/et contractuelles. Dans le paragraphe suivant il oppose le niveau de l'entreprise au niveau européen : « C'est l'extension en dehors de l'entreprise notamment au niveau européen qui nous semble contre-performant. » Puis il affirme que « Le principe d'un « droit à la formation » n'a jamais été accepté par l'UNICE. » Voilà un sujet, comme celui des restructurations, sur lequel je ne verrai jamais réellement de progrès durant les dix-sept années de mon mandat...

80. Étant entendu que si les partenaires sociaux ne trouvent pas d'accord, la Commission établira seule sa proposition prévue dans son Programme d'action et la présentera dans son Programme de travail 1991.

81. Il s'agit des paragraphes traitant de « la responsabilité partagée entre l'employeur et le salarié » en matière de formation continue, des modalités d'accès à la formation permanente et de la formation correspondant à un besoin de développement personnel et au projet professionnel propre au salarié.

82. [L'UNICE ne peut accepter l'analyse des politiques contractuelles et la dissémination des accords innovants... parce que l'évaluation au niveau européen de l'efficacité des politiques contractuelles est impossible.]

Malgré cette opposition sur le programme Force, le Groupe de pilotage examine les prolongements possibles de l'avis qui a été « finalisé » en laissant les divergences de côté. Ce problème des prolongements se pose de manière générale pour les textes adoptés en commun<sup>83</sup>. Ces prolongements peuvent se faire à deux niveaux : national et sectoriel. Pour le national un consensus est trouvé d'une part pour une large diffusion auprès des autorités publiques et des partenaires sociaux nationaux et d'autre part par l'organisation de tables-rondes. Pour le sectoriel l'UNICE reste « coincée ».

Seule consolation, la CES et le CEEP ont constaté que ces prolongements pouvaient être envisagés tant au niveau des États membres qu'au plan sectoriel européen alors que l'UNICE continue à nier cette dimension.

La conclusion générale que je donne au Comité exécutif est que « le niveau des débats a été meilleur pour ce groupe que pour les deux précédents mais que les employeurs donnent trop l'impression de vouloir "noyer le poisson" avec le dialogue social et une politique de "ni... ni" (ni législation, ni négociation)<sup>84</sup> ».

### 3.9 Les suites du 26 janvier 1990

Le 31 janvier une rencontre est organisée entre la CES et la Commission. Du côté de la Commission sont présents Jacques Delors et Vasso Papandreou, et du côté de la CES, le Président Ernst Breit, le Secrétaire général Mathias Hinterscheid et moi-même. Cette rencontre est extrêmement importante, avec un ordre du jour qui traite des suites du Conseil de Strasbourg, et en particulier : la Charte sociale des droits fondamentaux des travailleurs ; la mise en œuvre du Programme d'action qui y est lié tant du point de vue législatif que de l'implication du dialogue social ; le principe de subsidiarité ; les bases juridiques existantes et celles à créer ; le contrôle ; l'Europe centrale et orientale et la coopération CEE/AELE.

Dans le compte rendu<sup>85</sup> que je ferai de cette rencontre on peut souligner les points suivants :

- Un engagement de la Commission à présenter l'ensemble des propositions du Programme d'action d'ici fin 1991. Elle se déclare par ailleurs prête à revenir à des consultations bilatérales si elle « s'aperçoit que l'une des parties tente de ralentir les travaux de la Commission (l'UNICE en l'occurrence, ndlr) », car il y a une exigence de rapidité.
- Sur le dialogue social, « autant nous demandons un "noyau" dur de législation sociale communautaire, autant nous défendons l'autonomie et la responsabilité des partenaires sociaux pour négocier et conclure des accords collectifs ». Jacques Delors est complètement d'accord avec nous sur le rôle fondamental de la négociation collective, mais il est « très critique sur les résultats du dialogue social, ou plutôt sur le manque de résultats concrets. Aussi bien sur le droit aux congés formation, sujet sur lequel Jacques Delors estime que les partenaires sociaux devraient aller plus vite que la loi (se rappeler à la page précédente les problèmes rencontrés sur le programme Force,

83. Comme le précise une note préparatoire de la Commission datée du 19 décembre 1989 : « Les avis communs jusqu'ici adoptés, malgré leur signification et valeur certaines, sont demeurés largement inconnus en dehors du seul cercle restreint des participants aux travaux ». Archives de l'auteur.

84. Note datée du 8 février 1990. Archives de l'auteur.

85. Ibidem.

ndlr) que sur le marché européen du travail où des actions concrètes pourraient être décidées pour les régions transfrontalières ».

- Sur la critique que nous faisons de l'utilisation du principe de subsidiarité pour bloquer les initiatives communautaires, « Jacques Delors admet qu'on entretient une ambiguïté autour de ce concept, "moi le premier" ajoute-t-il, mais il insiste pour qu'un texte législatif européen serve vraiment à faire progresser le niveau européen ». La législation ne peut pas se substituer à « l'impuissance » des syndicats, dit-il en jetant une pierre dans notre jardin : « Vous devez assumer votre rôle et imposer par vos propres moyens une part de vos objectifs syndicaux.<sup>86</sup> » Cette réflexion alimentera grandement nos travaux préparatoires et les débats du congrès de la CES programmé à Luxembourg en mai 1991.
- Sur les bases juridiques pour réaliser le Programme d'action, la Commissaire Vasso Papandreou, est d'accord pour une interprétation large des articles 100A et 118A, « mais sur des bases solides pour ne pas risquer un blocage du Conseil ou pire un arrêt de la Cour de justice européenne (CJ) qui figerait une interprétation restrictive "pour 10 ans"<sup>87</sup> ».

Jacques Delors n'avait-il pas déclaré devant le Parlement européen le 17 janvier 1990 : « Il n'est pas acceptable qu'en matière de processus de décision, l'efficacité soit moindre dans la dimension sociale que dans la dimension économique » ? La prochaine conférence intergouvernementale sur la réforme institutionnelle devait développer une pratique plus démocratique de la CEE. Enfin nous abordons un sujet sur lequel la CES jouera un rôle décisif concernant la démocratisation des pays d'Europe centrale et orientale et la préparation à l'élargissement. Nous avons déjà anticipé l'élargissement de l'Union européenne dans le travail et le fonctionnement de la CES pour aider les syndicats nouveaux ou/et réformés à préparer l'intégration économique et sociale de leurs pays. Nous souhaitons que l'aide et la coopération avec ces pays incluent un volet social et nous voulions développer un programme de formation pour les nouveaux syndicats démocratiques « pour assurer une capacité d'action et de négociations collectives dans ces pays qui vont se trouver brusquement confrontés à une économie de marché<sup>88</sup> ». Suite à cette rencontre les consultations de la Commission commencent.

Concernant un projet de directive sur le travail à temps partiel, à durée déterminée et temporaire, la Commission, comme elle s'y était engagée devant le Groupe de pilotage, consulte les partenaires sociaux les 13 mars<sup>89</sup> et 24 avril 1990. Les positions exprimées par les partenaires sociaux sont bien sûr diamétralement opposées. Pour les syndicats il faut rapidement encadrer les contrats atypiques par un instrument communautaire alors que « l'UNICE rejette les bases d'une intervention communautaire et l'argumentaire du document de la Commission concernant des distorsions de concurrence<sup>90</sup> ».

---

86. Ibidem.

87. Ibidem.

88. Je voudrais rappeler ici que les syndicats américains, avec l'aide de leur gouvernement, ont rapidement mis en place des correspondants dans plusieurs pays d'Europe centrale et orientale pour développer une « culture » sociale proche de la leur, différente de celle des Européens...

89. Dès cette réunion la CES dénonce dans une lettre du 30 mars 1990 à la Commissaire Papandreou, la position des employeurs : « Le refus clairement exprimé par l'UNICE le 13 mars d'une législation communautaire sur le travail atypique, tout comme le refus a priori de la base juridique du 118A pour le projet de directive sur l'aménagement du temps de travail ne font que renforcer notre inquiétude. »

90. Bulletin de l'UNICE de mars/avril 1990.

Cette situation amène Mathias Hinterscheid à écrire à nouveau à la Commissaire Vasso Papandreou<sup>91</sup>. Il lui rappelle nos inquiétudes que les consultations dans le cadre du dialogue social conduisent à la neutralisation des initiatives communautaires: « Les réunions des 24 avril et 23 mai 1990 n'ont fait malheureusement, que confirmer l'attitude négative de l'UNICE. Tant au niveau du travail atypique que de l'aménagement du temps de travail, les employeurs se sont contentés de réfuter l'initiative communautaire en se refusant à débattre du contenu même de ces initiatives. Dans ce cadre, ces consultations sont à sens unique et ne contribuent aucunement à améliorer une consultation bilatérale qui pourrait se dérouler plus rapidement et plus efficacement... Dès lors, pour notre part, nous préférons que la Commission accélère la publication de ses projets de directives ce qui fera gagner un temps précieux dans le nécessaire rééquilibrage de l'économie et du social. »

#### **Flexibilité: le cas espagnol en question**

L'opposition CES/UNICE sur ce sujet du travail atypique avait d'ailleurs été aggravée par l'accord conclu en janvier 1990 entre le gouvernement espagnol et les deux confédérations syndicales CCOO et UGT sur le contrôle des contrats de travail qui pouvait faire référence au niveau européen. Cet accord conduisit à des lettres virulentes de l'UNICE, le 26 mars au Président du Conseil Felipe Gonzales et le 27 mars à la Commissaire Vasso Papandreou, dénonçant cet accord et déclarant, sans rire: « *UNICE is very disturbed by this turn of events in Spain* » et « *If the agreement*

*concluded in Spain were to be extended to other Community States, there is no doubt that this would discourage the flow of private investment to these States.* » Il y aura une campagne de désinformation des patronats nationaux et européen, que le Groupe Travailleurs du CESE qualifiera de « totalement injustifiée... et ce au moyen d'une altération grossière du contenu exact de ces conventions » (prise de position du Groupe II, envoyée par François Staedelin, qui en était le Président, au Secrétaire général de la CES le 5 juillet 1990). Rappelons que cet accord portait sur « La lutte contre la fraude et les droits d'information syndicale sur les contrats de travail » !

### **3.10 Groupe de pilotage du 10 juillet 1990: les employeurs gardent le pied sur le frein !**

Cette réunion était importante pour trois raisons voulues par la CES: tout d'abord imposer un débat sur le prolongement des avis communs; ensuite obtenir une approche globale de la politique de l'emploi en particulier sur les politiques structurelles; et enfin débloquer la négociation sur l'adaptabilité.

Prolongement, vous avez dit prolongement des avis communs? Eh oui, on en est toujours à discuter de l'utilité de nos avis communs!

Le Groupe de pilotage du 26 janvier 1990 avait chargé les trois Secrétariats européens de préparer une Déclaration commune sur la suite à donner à ces avis. Mais le 26 avril le Secrétaire général de l'UNICE écrit à la Commissaire Vasso Papandreou pour baliser le terrain et limiter les « ambitions » de la CES qui souhaitait développer une méthode commune sur le prolongement de ces textes, qui ne sont d'ailleurs pas, par nature, contraignants. Zygmunt Tyszkiewicz écrit: « *It is therefore not possible, nor do we consider it useful to develop a European model for dissemination of joint opinion.*<sup>92</sup> »

91. Lettre du 27 juin, IIHS carton 2136.

92. [Nous considérons, qu'il n'est, dès lors ni possible ni souhaitable de développer un modèle européen de dissémination des avis communs.]

À mon grand regret, Mathias Hinterscheid acceptera un peu vite, le 16 juillet, de publier, sous la pression du Secrétaire général de l'UNICE, une déclaration<sup>93</sup> commune minimaliste, inférieure au résultat des discussions du Groupe de pilotage. Je réagis le 18 juillet par une note interne<sup>94</sup> à Mathias : « Je t'avoue avoir été assez surpris du communiqué commun « un peu précipité » sur les résultats du Groupe de pilotage et qui semble se substituer à la déclaration commune que nous devions mettre au point sur le "mode d'emploi" des avis communs. En particulier cela donne une échappatoire un peu facile à Tyszkiewicz pour jeter le sectoriel par-dessus bord. » J'insiste auprès de Mathias pour que nous obtenions de la part de l'UNICE un « engagement » sur le suivi des avis communs.

Je ne suis pas le seul à réagir au communiqué signé par Mathias avec l'UNICE et le CEEP. Le Secrétaire général de la CGIL, Bruno Trentin, qui représente les trois confédérations italiennes au Groupe de pilotage écrit aux Président et Secrétaire général de la CES<sup>95</sup> : « J'ai dû constater avec étonnement que le texte ne reflétait pas l'accord péniblement atteint lors de la réunion du Groupe de pilotage du 10 juillet qui était d'obliger (et non inviter) les organisations affiliées à discuter des implications des programmes communautaires sur les diverses situations nationales (et non pas juger de leur valeur et de leur utilité) et de demander aux différentes organisations sectorielles de définir des accords afin de permettre des retombées concrètes des avis communs sur les lieux de travail. »

Heureusement, un Groupe de travail au niveau des Secrétariats préparera, en septembre, une nouvelle déclaration commune qui prendra mieux en compte les préoccupations de la CES sur l'engagement au niveau national à intégrer les avis communs européens. Les partenaires sociaux italiens seront les premiers à s'engager sur la mise en œuvre des avis communs, par un séminaire conjoint à Rome (ils seront bien les seuls...).

Suite à cette déclaration la CES envoie une circulaire<sup>96</sup> à ses organisations nationales et sectorielles pour leur demander d'organiser des débats autour des avis communs, avec leurs organisations patronales, avec les « Comités économiques et sociaux » de leurs pays, et aussi avec les organisations patronales européennes de leurs secteurs. En effet, même si l'UNICE refuse cette implication des secteurs, des ouvertures ont déjà permis d'engager un dialogue à ce niveau (Commerce, Bâtiment/Bois, Alimentation, Textile, Transports...). Dans cette circulaire sur l'utilisation des avis communs j'écris : « La base qui nous est fournie est assez fragile, étant donné que ces avis contiennent parfois des formulations nées de compromis difficiles et mises dans un équilibre minutieux (...) Néanmoins, nous pensons que ces avis peuvent servir de base à la construction et au développement de ce que nous considérons comme un instrument indispensable, y compris au niveau européen, à la réalisation d'une politique sociale : la négociation menant à la convention collective ». Ceci pour dire que nous étions bien conscients de la faiblesse du contenu des avis commun, mais ils faisaient partie, pour nous, d'un processus d'apprentissage d'un système de relations industrielles dans l'espace européen.

Concernant la politique de l'emploi, la CES obtient la création d'un Groupe de travail « Emploi et politiques structurelles », qui contribuera à l'analyse du Rapport annuel sur l'Emploi dans le cadre du dialogue social.

Le Groupe de pilotage revient à nouveau sur la négociation du projet « adaptabilité ». Le Groupe précédent du 26 janvier avait demandé aux Présidents d'identifier les

93. Communiqué de presse, CP 27/90 de la CES. IIHS carton 2136.

94. Archives de l'auteur.

95. Lettre du 10 octobre 1990. Archives de l'auteur.

96. Circulaire du 9 octobre 1990 rédigée par l'auteur. IIHS carton 2136.

principaux problèmes et de proposer des solutions de déblocage. Finalement, après cette rencontre et plusieurs rencontres au niveau des Secrétariats UNICE/CEEP/CES, il est décidé d'organiser un séminaire commun sur les différents thèmes de l'adaptabilité, avec des contributions externes pour essayer « d'oxygéner » la réflexion. Sur la base de l'apport du séminaire fixé aux 24 et 25 septembre, le Groupe de travail reprendrait ses travaux les 25 et 26 octobre pour essayer de rédiger une nouvelle proposition d'avis commun...

Enfin, le Groupe de pilotage « a pris acte avec satisfaction des progrès » du Groupe Éducation/Formation sur l'élaboration d'un avis sur « La transition des jeunes de l'éducation à la vie active et professionnelle », mais il constate que des divergences continuent d'exister sur le projet d'avis concernant les « modalités pratiques susceptibles de permettre l'accès effectif le plus large possible à la formation<sup>97</sup> ».

À noter que durant cette période mars/juillet 1990 nous sommes en train de négocier un accord-cadre « séparé » avec le CEEP sur les thèmes de la formation et des nouvelles technologies qui serait mis en œuvre dans deux secteurs: le transport ferroviaire et l'énergie. L'objectif serait que cet accord soit conclu pour la rentrée de septembre (chapitre 4.1) mais qui, en juillet, est encore loin d'être achevé.

### 3.11 Groupe de pilotage du 6 novembre 1990: drôle d'ambiance...

À l'ordre du jour de cette réunion, quelques sujets qui ne plaisent pas beaucoup à l'UNICE... : la présentation de l'accord-cadre, sur la formation et les nouvelles technologies dans les secteurs ferroviaire et de l'énergie, conclu le 6 septembre par le CEEP et la CES; l'évolution du dialogue social dans le commerce de détail; une information sur l'état des études sectorielles réalisées par la Commission<sup>98</sup>, une information sur l'étude sur la contribution des services publics à la compétitivité et à la performance des entreprises; et toujours les sujets sur l'emploi, l'adaptabilité et la formation.

La discussion portera essentiellement sur le Rapport annuel de l'emploi de la Commission et sur le suivi des Groupes de travail. Le débat sur le Rapport emploi est facile, suite à l'approbation unanime des partenaires sociaux de la qualité et l'utilité de ce rapport, lors d'un Groupe de travail conjoint réuni le 21 septembre.

Le projet d'avis « Adaptabilité » semble sorti de l'ornière suite au séminaire des 24 et 25 septembre. Pourtant, ce séminaire n'a pas levé tous les obstacles. Dans son introduction aux travaux, le Professeur allemand Otto Jacobi, a essayé de « désidéologiser<sup>99</sup> » le sujet en demandant de faire preuve de pragmatisme. Pour lui, « la flexibilité n'est pas synonyme de dérégulation mais elle doit faire l'objet de négociation entre les partenaires sociaux... Le processus de mutation technologique... exige un travailleur "moderne" avec un degré élevé de qualification et en même temps le changement de l'ancienne structure hiérarchique de l'entreprise, adaptée à une organisation du travail

97. Avis commun du 13 février 1990 sur la « Création d'un espace européen de mobilité professionnelle et géographique et l'amélioration du fonctionnement du marché du travail ». Avis commun du 19 juin 1990 sur « L'éducation de base ainsi que sur la formation initiale et la formation professionnelle des adultes ». Avis commun du 6 novembre 1990 sur « La transition de l'école à la vie adulte et professionnelle ».

98. Pierre Buigues, Fabienne Ilzkowitz et Jean-François Lebrun, *Les États membres face aux enjeux sectoriels du Marché intérieur*, II/364/89-FR, Commission des Communautés européennes, 1989. Cette étude identifie 40 secteurs sensibles en termes de développement et d'emplois et à laquelle la CES et ses Comités sectoriels sont très attentifs. Ils sont en outre demandeurs de discussions sur l'effet des mutations industrielles induites par la réalisation du marché intérieur. Archives de l'auteur.

99. Compte rendu réalisé par la Commission non daté, non signé. IISH carton 2144.

plus complexe<sup>100</sup> ». La CES pense possible d'arriver à un avis commun ouvrant sur le principe de négociation au niveau européen et aux différents niveaux concernés, des mutations et de l'adaptabilité nécessaire. L'UNICE reste sur sa position : « La négociation au niveau européen n'est pas possible.<sup>101</sup> »

La reprise des négociations est tout de même programmée pour le 26 octobre et une nouvelle réunion du Groupe de travail est prévue le 10 janvier 1991 pour essayer de mettre au point un projet d'avis.

Le Groupe de pilotage donne son accord à un projet d'avis commun sur la formation initiale « Transition de l'école à la vie adulte et professionnelle » qui pourra donc être présenté aux instances décisionnelles des trois organisations. Concernant l'accès à la formation continue les divergences demeurent à propos du financement. Une prochaine réunion du Groupe de travail le 28 novembre sera chargée de résoudre ce problème...

Enfin pour la première fois apparaît une discussion sur la notion de « subsidiarité »<sup>102</sup> qui est renvoyée à la prochaine réunion du Groupe de pilotage en janvier 1991 dans le cadre d'un débat sur la prochaine révision du Traité.

Bonne nouvelle pour les prolongements du dialogue social européen, (mais bien isolée), le représentant des employeurs italiens Sergio Pininfarina\* et le syndicaliste Bruno Trentin annoncent la tenue à Rome, en février 1991, d'une table ronde conjointe employeurs-syndicats sur le dialogue social européen et ses résultats. Le Président du patronat grec déclare également sa disponibilité pour l'organisation d'une telle table ronde en Grèce.

### **3.12 Le congrès de Luxembourg et l'arrivée d'un nouveau Secrétaire général de la CES**

La CES se trouvait confrontée à un besoin de renouvellement et de changement de méthodes que le congrès précédent de 1988 à Stockholm avait déjà mis en lumière. De plus, l'évolution « qualitative » du dialogue social exigeait d'améliorer notre gestion démocratique de ce dialogue et les modes de décisions sur les résultats éventuels de celui-ci. Le congrès de Stockholm avait demandé qu'un rapport soit préparé pour le congrès suivant. C'est ce que l'on appellera le Rapport Stekelenburg, du nom du Président de la confédération néerlandaise FNV, qui présidait le Groupe de travail chargé de la rédaction de ce document intitulé, *Pour une CES plus performante*.

Le congrès de Luxembourg du 13 au 17 mai 1991, était donc, à plus d'un titre, un tournant décisif dans l'évolution de la CES.

Le titre de la résolution générale était particulièrement significatif : *Un syndicalisme européen au cœur des changements dans un monde en mouvement*. Le choix du nouveau Secrétaire général était également significatif du changement voulu de la gestion de la CES et de sa stratégie.

100. Ibidem.

101. On peut juger de la persévérance qu'il a fallu à la CES pour arriver à la négociation sur le travail atypique...

102. Sujet dont nous avons parlé avec Jacques Delors lors de notre rencontre du 30 janvier 1990.

### 3.12.1 Un nouveau Secrétaire général de la CES, mais qui ?

La veille du congrès de Luxembourg il restait deux candidats au poste de Secrétaire général : Johan van Rens\*, responsable des affaires internationales et européennes du FNV néerlandais, et Emilio Gabaglio\*, responsable italien de la CISL.

#### **Je m'en vais, tu t'en vas !**

Mathias Hinterscheid ne s'attendait pas à cette douche froide en arrivant à Francfort au siège du DGB, à l'automne 1990. Venu plaider son maintien au poste de Secrétaire général, il m'avait demandé de l'accompagner. Ernst Breit, Président du DGB et de la CES, ne lui laissa pas le temps de commencer

son plaidoyer. Ernst ouvrit la discussion sur la nécessité d'une profonde réforme proposée au prochain congrès par le document sur « La modernisation de la CES » et finit son introduction par : « Je m'en vais, tu t'en vas ». Concrétisant ainsi la volonté de renouveler profondément la CES, le Président du DGB ne laisse pas le choix à Mathias. Le retour en train à Bruxelles fut un peu pénible et triste pour celui-ci.

Il ne faisait aucun doute que le choix allait être déterminant pour l'avenir de la CES, dans la perspective d'une évolution profonde de l'action syndicale européenne, impliquant des transferts de pouvoirs du niveau national au niveau européen. Le choix final d'Emilio Gabaglio, soutenu en particulier par les organisations du « Sud » (le Sud montant jusqu'à la Belgique...) mais aussi par le DGB allemand (ce qui fut déterminant), signifiait clairement un profil politique plus fort pour le Secrétariat européen de la CES. L'échec de Johan Van Rens libéra un poste de Secrétaire général adjoint<sup>103</sup> qui avait été créé dans l'espoir que l'un des deux candidats se désisterait en acceptant le poste d'adjoint, ce qui ne fut pas le cas.

Le Comité exécutif dut se réunir durant le congrès pour examiner les candidatures à ce deuxième poste, le premier étant dévolu en principe au représentant nordique Marku Jaskelainen, Finnois de la Confédération SAK. Le DGB proposa à la CFDT de me présenter comme Secrétaire général adjoint mais le TUC proposa Peter Coldrick, également membre du Secrétariat. Les débats du Comité exécutif furent difficiles mais un vote me désigna comme candidat. Le TUC eut beaucoup de mal à accepter cette défaite et menaça d'aller au vote devant le congrès pour essayer d'inverser cette décision. Norman Willis, Secrétaire général du TUC (et qui allait devenir le Président de la CES et donc présider le Comité exécutif), se rendit compte qu'il était difficile pour lui de commencer cette présidence en délégitimant une décision de cette instance... Peter Coldrick annonça donc en réunion plénière du congrès qu'il retirait sa candidature, ce qui fut un moment difficile pour lui. Il resta toujours un homme loyal et j'ai pu apprécier ses qualités et ses contributions tout au long des 17 années que nous avons vécues en commun au Secrétariat de la CES.

Deux sujets majeurs vont marquer le congrès : le renforcement du dialogue social et le rôle et la place des fédérations professionnelles.

<sup>103</sup>. De 1973 à 1991, le Secrétariat ne comptait qu'un poste de Secrétaire général adjoint qui était destiné à l'origine pour un non communautaire (toujours un Nordique). Ce deuxième poste avait été créé dans le cadre de la réforme de la CES.



7ème congrès de la CES de mai 1991 à Luxembourg. Intervention de Jacques Delors. À la tribune de gauche à droite: Ettore Masucci, Secrétaire; Peter Coldrick, Secrétaire; Mathias Hinterscheid, Secrétaire général; Ernst Breit, Président. Ce congrès élira un nouveau Secrétaire général, Emilio Gabaglio (CISL italienne), et un nouveau Président, Fritz Verzetnitsch (ÖGB Autriche).

Source : archives de la CES

Sur le renforcement du dialogue social, il y a tout d'abord l'évolution qualitative voulue par la CES, tant en ce qui concerne le contenu que sur les engagements de mise en œuvre: « La CES déclare vouloir s'engager sur la voie des conventions collectives européennes en proposant la conclusion d'"accord-cadre" à l'instar de celui qui a été conclu entre le CEEP et la CES<sup>104</sup> » (voir chapitre 4.1).

Mais il y a aussi la mise en valeur des quatre dimensions du dialogue social: interprofessionnel; secteurs et branches; entreprises multinationales; régional transfrontalier<sup>105</sup>. La CES a donc bien une stratégie d'occupation de toutes les dimensions verticales et horizontales du dialogue social.

Sur l'élément fondamental de l'évolution de la CES concernant le rôle et la place des fédérations voir le chapitre 4.9.

Un autre élément va émerger du congrès et prendre de l'importance dans les années suivantes, celui de la coordination des négociations collectives. C'était une évolution tout à fait nouvelle tant les organisations syndicales nationales et sectorielles avaient tenu jalousement leur niveau de négociation hors des compétences de la CES. Dans la résolution générale, il est écrit que « la CES coordonnera les politiques de négociations collectives, en publiant chaque année une déclaration d'orientation sur les priorités communes pour les négociations collectives aux niveaux national et sectoriel ».

Je vais hériter de la responsabilité de ce projet et nous allons mettre en place un « Comité des négociations collectives » qui présentera chaque année, au Comité exécutif de décembre, un état des lieux des évolutions nationales et sectorielles ainsi que des recommandations pour un ou deux thèmes communs à inclure dans les négociations nationales et sectorielles. Ce Comité deviendra important, avec deux réunions et un séminaire annuels, et l'élaboration du rapport d'état des lieux des négociations collectives nationales et sectorielles, en coopération avec l'Institut syndical européen.

Le 14 juin 1990, l'Espagnol Carlos Ferrer\* est élu à la Présidence de l'UNICE en remplacement, au 1<sup>er</sup> janvier 1991, de l'Allemand Karl Gustav Ratjen (Président de 1989 à 1991). Le style va changer, pas la politique...

Le 3 octobre 1990 l'Allemagne est réunifiée et les Länder de l'ancienne Allemagne de l'Est intègrent l'Union européenne. Pour assurer la parité du Mark entre l'Est

104. Paragraphe 4.5 de la résolution générale.

105. La CES compte 45 Conseils syndicaux interrégionaux qui regroupent les organisations syndicales des confédérations nationales affiliées dans les régions transfrontalières, de l'extrême nord de la Suède au sud de l'Espagne, de l'Irlande à l'ouest à la Hongrie à l'est. Le Comité de coordination des CSIR se réunit deux fois par an.

(RDA) et l'Ouest de l'Allemagne (RFA), l'appui de Jacques Delors à Helmut Kohl sera fondamental. L'Allemagne avait beaucoup donné à l'Europe et l'Europe allait, cette fois, donner beaucoup à l'Allemagne pour amortir le choc monétaire...

### 3.13 La mise en œuvre du Programme d'action sociale

Le Programme d'action<sup>106</sup> comportait, comme dit précédemment, 47 propositions dont 18 de nature législative mais seulement sept concernant le droit du travail<sup>107</sup> et les conditions d'emploi. Les onze autres concernant la santé et la sécurité au travail sont très liées à la réalisation du marché intérieur et à la libre circulation des biens et machines, à l'exception de la proposition sur le temps de travail dont la base choisie est celle de la directive-cadre Santé Sécurité (voir explication ci-dessous).

La Charte adoptée par le Conseil et le Programme d'action de la Commission, liés à la capacité de décision à majorité qualifiée sur le « milieu de travail » en particulier les matières liées à la santé et sécurité sur le lieu de travail, rendent la position du ni-ni patronal intenable. La mise en œuvre commence rapidement comme l'avait promis la Commissaire Vasso Papandreou<sup>108</sup>.

Concernant les conditions d'emploi et de travail, la première initiative ne causera pas trop de problème, sinon les batailles d'arrière-garde habituelles du gouvernement britannique. Il s'agissait de l'établissement d'un formulaire élément de preuve de contrat et de relations de travail. La directive fut adoptée par le Conseil le 14 octobre 1991<sup>109</sup>.

La bataille la plus homérique, en 1992 et 1993, porta sur la proposition de directive sur l'aménagement du temps de travail. Le premier acte pour les employeurs fut de contester la base juridique employée par la Commission, le 118A, pour établir des prescriptions minimales liées à la santé et la sécurité des travailleurs. Dans une lettre au Directeur général de la DG Emploi et Affaires sociales, Jean Degimbe<sup>110</sup>, Zygmunt Tyszkiewicz refuse la consultation du Comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé, institution tripartite qui siège à Luxembourg, estimant que le projet de directive « ne relève pas de la responsabilité du Comité ». D'après l'UNICE, « l'aménagement du temps de travail (...) relève des relations industrielles et de la négociation collective », facile renvoi à la négociation collective qu'il refuse par ailleurs. Mais l'approche de la Commission est la bonne et la CES soutient cette proposition qui doit déterminer les temps de travail maximum, les temps de repos minimum journalier et hebdomadaire, les congés annuels...

106. COM(89) 568 final du 29 novembre 1989: « Document que la Commission a élaboré sous sa seule responsabilité, en vertu de son droit d'initiative, tant en ce qui concerne les propositions d'instruments communautaires à soumettre au Conseil que les Recommandations dans le cadre de l'article 155 du Traité CEE ». Sage précaution de langage, mais magnifique fusil à deux coups: Charte/Programme...que le patronat et les gouvernements libéraux n'ont pas pu empêcher...

107. Contrats et relations de travail autre qu'à temps plein et à durée indéterminée; établissement d'un formulaire élément de preuve des contrats et relations de travail; aménagement du temps de travail; révision de la directive 75/129/CEE sur les licenciements collectifs; détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (hé oui c'était déjà à l'ordre du jour, nldr); instrument communautaire sur les procédures d'information, de consultation et de participation des travailleurs d'entreprises de dimension européenne; protection des jeunes.

108. L'essentiel des propositions de la Commission sera réalisé entre 1991 et 1994. Durant cette période fut créée l'Agence de Bilbao dont le Conseil d'administration est tripartite. Elle est chargée de suivre la normalisation et l'évolution du domaine de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail.

109. Directive 91/553.

110. Lettre de l'UNICE du 2 mars 1990. IISH carton 2144.

En avril, un Communiqué de l'UNICE appelle le Conseil Affaires sociales à rejeter la proposition de directive sur le temps de travail « qui sous sa forme actuelle impose en matière de temps de travail de nombreuses contraintes injustifiées, entre autre une semaine de travail maximum de 48 heures, heures supplémentaires comprises, un travail de nuit de huit heures maximum, des règles strictes relatives aux périodes quotidiennes et hebdomadaires de repos minimales, ainsi qu'une ferme exhortation de tous les États membres à considérer le dimanche comme un jour de repos » (*sic*). En la matière l'UNICE s'aligne sur les positions du patronat britannique, le CBI. La directive fera l'objet de débats extrêmement difficiles au Parlement européen et au Conseil, soumis au pilonnage des patronats européens et nationaux.

L'appréciation par la CES des évolutions de la proposition de directive sera difficile car celle-ci ne cesse d'être affaiblie par les représentants britanniques qui mènent une guerre d'usure, laissant toujours croire qu'ils pourraient accepter la proposition, moyennant des amendements. Cette tactique leur permet de détricoter lentement la proposition pour, *in fine*, la refuser en imposant un défaut congénital à cette directive, la possibilité d'un « *opt out* ». Cette clause<sup>111</sup> permet aux employeurs britanniques de déroger aux prescriptions minimales par une négociation directe avec le salarié (si celui-ci l'accepte...) et elle va empoisonner la directive jusqu'à aujourd'hui.

Malgré tout et après beaucoup de discussions avec nos camarades britanniques du Parlement européen, en particulier Stephen Hugues\*, et du TUC, Dave Feickert\*, je suis convaincu qu'il faut soutenir le projet, aussi affaibli soit-il car il va apporter, tout de même, des garanties nouvelles aux travailleurs et travailleuses britanniques et irlandais<sup>112</sup>. Il ne faut pas oublier qu'au Royaume-Uni (et c'est proportionnellement assez similaire en Irlande), près de sept millions de travailleurs n'ont que deux semaines de congés payés (alors que la directive en accorde trois) qu'il n'existe pas de limite horaire maximum, ce qui conduit deux millions de travailleurs à exercer des horaires de travail entre 48 et 56 heures hebdomadaires.

Le gouvernement britannique, malgré toutes les concessions obtenues, continuera à contester la base juridique de cette directive devant la Cour de justice européenne. Pour ce gouvernement, la base Santé/Sécurité au travail permettant un vote à majorité qualifiée est inadéquate et il argumente pour une base juridique à l'unanimité, qui lui aurait permis de bloquer la décision. Cette contestation juridique inquiète une partie des employeurs, qui pensent que la directive permet déjà une application suffisamment flexible. L'UNICE, par la voix de son Secrétaire général déclare, le 11 juillet 1996 à Dublin, qu'il craint que le jugement de la CJE puisse ouvrir, au contraire de ce que souhaite le gouvernement britannique, une augmentation radicale des législations sociales par une interprétation extensive du concept de « milieu de travail<sup>113</sup> ». D'autant que l'Avocat général de la Cour de Justice européenne avait déclaré, en mars 1996, qu'il croyait que l'Union européenne n'avait besoin que de votes à majorité qualifiée pour prendre des décisions impliquant des améliorations dans le milieu de travail. Comme le rapporte le journaliste Robert Taylor, son jugement est que : « *This must be construed in broad terms as including any factor affecting the worker in his work.*<sup>114</sup> » Et le journaliste ajoute que si la Cour soutient l'avis de l'Avocat général, cela voudrait dire qu'un

111. Conçu au départ uniquement par le Royaume-Uni il sera utilisé largement par la suite par les nouveaux membres de l'UE.

112. La directive 93/104 sera adoptée le 23 novembre 1993.

113. Propos rapporté par Rober Taylor dans un article du *Financial Times* du 12 juillet 1996.

114. [Cela doit être interprété dans un sens large, c'est-à-dire incluant tous les facteurs affectant le travailleur dans son travail.]

grand nombre de mesures sociales pourraient être introduite dans le cadre de la majorité qualifiée. Le gouvernement britannique avait joué avec le feu et s'était brûlé...

Comme on l'a vu, la problématique du temps de travail a été depuis la création de la CES un axe revendicatif majeur appuyé sur de nombreuses luttes en particulier dans les secteurs de la métallurgie en Allemagne, au Royaume-Uni, en France ou en Italie.

La réflexion va d'ailleurs continuer au sein de la CES. L'Institut syndical européen sera l'outil de réflexion et d'élaboration de propositions, et il va faire travailler ensemble des universitaires et des syndicalistes. En 1995 il en sortira un livre qui permet de « révolutionner » l'approche de ce problème<sup>115</sup>. Jusqu'à présent nous avons une histoire de la réduction du temps de travail très linéaire : journalière, hebdomadaire, mensuelle, annuelle. Notre réflexion nous a amenés à appréhender le temps de travail sur l'ensemble de la vie active et dans une articulation entre temps au travail et temps « dans la cité »<sup>116</sup>.

D'autres propositions de la Commission rencontreront des difficultés inattendues. Par exemple le projet de directive « Femmes enceintes » fera l'objet d'une contestation surprenante du gouvernement français (à la grande joie des Britanniques...) qui remet en question les bases juridiques utilisées par la Commission, en l'occurrence le 118A qui permet la majorité qualifiée. Pour les Français, et en particulier les responsables du système de Sécurité sociale, il n'est pas question que la CEE intervienne sur des éléments de prestations sociales, même de manière incidente, sinon sur des bases législatives impliquant l'unanimité tels les articles 100 ou 235.

Le projet de directive, au-delà de la protection de la santé et de la sécurité des femmes enceintes sur le lieu de travail, prévoit une garantie de salaire durant les périodes d'arrêt. Les représentants français qui participent aux discussions du Conseil défendent une interprétation juridique stricte du Traité, tout en se déclarant conscient de la nécessité de changer le Traité... Ils plaident pour le passage sur des bases à l'unanimité ou pour l'élimination des éléments de prestations sociales dans les projets de directives (ce problème se pose également pour les propositions sur le travail atypique). Pour la CES, cela dénaturerait considérablement l'intérêt de la proposition. La position des Français à Bruxelles apparaît particulièrement négative car elle reste sur une contestation des bases juridiques sans faire de proposition. Pour essayer de mieux comprendre la position française, et surtout la faire évoluer, je rencontre le cabinet de Claude Evin, alors Ministre des Affaires sociales, le 9 avril 1991 à Paris<sup>117</sup>.

Dans une note à Mathias Hinterscheid<sup>118</sup> je résume le débat et ses conclusions. Pour les Français il y a « une opposition de principe à vouloir traiter du moindre problème concernant la sécurité sociale sur des bases à majorité qualifiée ». Mais les arguments présentés par la CES ont semblé « perturber » la délégation du ministère. Je plaide sur la nécessité d'avoir des législations sociales le plus rapidement possible sans

115. *Le Temps de travail en Europe : organisation et réduction*, sous la direction de Reiner Hoffmann et Jean Lapeyre, Paris, Syros, 1995. Ce livre avait été réalisé suite à une conférence conjointe CES/Institut syndical européen tenue à Düsseldorf les 7 et 8 décembre 1994.

116. Des chercheurs comme Jean-Yves Boulin de l'Université de Paris Dauphine, Mateo Alaluf et Robert Plasman de l'ULB, Ulrich Mückenberger de l'université de Hambourg... nous ont beaucoup aidés dans cette nouvelle approche plus flexible contribuant à la lutte contre le chômage, l'amélioration des conditions de vie et de travail, une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ou personnelle tout en favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes.

117. Participaient à cette rencontre Mme Berthod, conseillère au cabinet du Ministre, M. Laroque, Directeur de la Division Sécurité sociale du Ministère, Mme Leclerc, Directrice de la Division internationale du Ministère, et Mme Marceau, conseillère à la Représentation permanente à Bruxelles.

118. Note datée du 11 avril. Archives de l'auteur.

attendre la réforme du Traité et donc d'avoir une interprétation dynamique du Traité actuel. Le contenu des directives doit être suffisamment substantiel ce qui, pour le travail atypique, signifie la garantie de l'égalité de traitement en matière de prestations sociales et, pour les femmes enceintes, la garantie du niveau de ressources en cas d'arrêt de travail. Je demande à l'administration française d'avoir une position plus positive en défendant le principe de cette égalité de traitement et de garantie de ressources tout en renvoyant au niveau national les modalités d'application de ces principes. Finalement, « La délégation ministérielle semblait avoir évolué sur la possibilité de rester sur des bases à majorité qualifiée si les clarifications nécessaires étaient faites par exemple sur le maintien du salaire ou d'un revenu équivalent en précisant que cela peut être obtenu par des combinaisons diverses liées à l'employeur, à des conventions collectives et aux systèmes de sécurité sociale<sup>119</sup> ». La rencontre fut donc très utile, la conseillère du Ministre « demandant à son staff qu'il y ait un "affichage" plus positif de la position française<sup>120</sup> ». Ce changement d'attitude de la France débloqua la situation. Cette anecdote me paraît significative du travail d'explication et de persuasion que nous avons dû faire dans beaucoup de pays, y compris auprès de gouvernements « amis », pour faire avancer la politique sociale communautaire.

---

119. Ibidem.

120. Ibidem.

## Chapitre 4

# De lobbyistes à acteurs

**« Avant d'éblouir le peuple en lui promettant de l'eau chaude, il faut donc lui fournir des récipients pour la recueillir. »**

*Le Captain Cap*  
Alphonse Allais

Dans ce chapitre, nous verrons l'évolution des différents acteurs dans le cadre d'une réforme programmée du Traité de l'Union européenne. D'une part, une évolution voulue par le patronat du secteur public et la CES qui aboutira au premier accord interprofessionnel européen ; et, d'autre part, une évolution contrainte, celle du patronat privé avec l'UNICE, qui suite à l'échec de sa stratégie du ni législation ni négociation contractuelle, doit trouver les moyens de canaliser les initiatives législatives de la Commission. Les partenaires sociaux vont devoir sortir de leur rôle de lobbyistes pour devenir des acteurs/producteurs de normes sociales et les États membres vont accepter cette évolution. L'accord du 31 octobre 1991 marquera le début d'une nouvelle ère du dialogue social. C'est aussi une période de transformation profonde des organisations européennes en particulier de la CES et du rôle des Fédérations syndicales professionnelles au sein de celle-ci.

## 4.1 Le CEEP, un partenaire idéal ?

Depuis début 1989 les groupes de travail n'avancent plus beaucoup. L'UNICE est tétanisée par des évolutions qu'elle a toujours combattues, avec l'adoption de la Charte sociale et du Programme d'action sociale, renforcés par la possibilité de voter à la majorité qualifiée depuis l'Acte unique. Le problème qui nous est posé est de savoir comment contourner et provoquer l'UNICE. Notre deuxième partenaire employeurs va nous en donner l'occasion.

On a vu précédemment que le Centre européen des entreprises publiques (CEEP) avait joué un rôle marginal dans le dialogue social, en défendant l'existence et le statut des entreprises publiques sans influencer sur le cadre général face au patronat du secteur privé. « Trois partenaires participaient au dialogue social, mais nous ne boxions pas dans la même catégorie que les deux autres... C'est entre-elles (UNICE et CES, ndlr) que se négociaient les questions difficiles. Le CEEP n'avait pas le même poids dans les discussions<sup>1</sup> », *dixit* Jacques Fournier, futur Président du CEEP.

Le CEEP a été initié par des dirigeants de grandes entreprises publiques françaises dans les années 60, s'étendant d'abord à l'Italie et à l'Allemagne, puis au Benelux avec un débat sur l'interprétation de l'article 90 du Traité de Rome concernant l'introduction de la concurrence dans les secteurs publics, qui « interroge directement la place des entreprises publiques dans le marché commun<sup>2</sup> ». En fait, il faudra attendre la fin des années 80 pour que, au travers de « l'objectif 92 » (achèvement du « grand marché » européen) et l'adoption de l'Acte unique, « le vent du libéralisme » commence à souffler. L'Assemblée constituante du CEEP se tient le 6 avril 1966 et son premier congrès se tiendra en avril 1968 à Paris. Le Centre européen des entreprises publiques est constitué de sections nationales réunissant des entreprises publiques et à participation publique. Si le CEEP se constitue pour devenir un porte-parole et un interlocuteur des institutions européennes, il « a montré une extrême prudence au départ » souhaitant être « un Club avec le moins de forme juridique possible<sup>3</sup> ».

L'empreinte française est forte par l'engagement de grands Commis de l'État en particulier d'EDF (Marcel Boiteux qui en est le Président sera également Président du CEEP entre 1981 et 1985. Son successeur sera un britannique, Lord Shepherd, Président de la National Bus Company. Puis viendra, en 1988, Jacques Fournier autre haut fonctionnaire français, Président de la SNCF et Président du CEEP jusqu'en 1994).

Cette empreinte développe une culture forte d'un service public « à la française », parfois jugée quelque peu arrogante, et qui sera longtemps une source de malentendus avec les autres cultures de services publics plus décentralisés, comme en Allemagne ou dans les pays nordiques. Au début des années 80, ce sont les entreprises françaises qui sont les plus engagées au CEEP et qui lui fournissent la logistique la plus importante (EDF, Elf, AGF, CNME, BNP, SNCF, Air France...). Les vagues de privatisations et la double appartenance de certaines entreprises publiques à l'UNICE et au CEEP avec une volonté de certaines de se libérer du joug de l'État mettront à mal le CEEP et lui poseront même un dilemme existentiel jusqu'à son ouverture, avec les pays nordiques, aux entreprises territoriales « d'intérêt général » à participation

1. Jacques Fournier, *Itinéraire d'un fonctionnaire engagé*, Paris, Dalloz, 2008, p. 466.

2. Étude de la DARES, *La représentation patronale française dans l'Union européenne : conditions d'europanisation des organisations et usages d'une représentation nationale*, octobre 2011.

3. Citation de Bernard Chenot, Président des Assurances générales de France (AGF) et Président de la section française du CEEP (1965/1972) publiés dans le rapport DARES cité ci-dessus.

publique, ce qui lui redonnera un peu de souffle. Le CEEP deviendra alors une composante quelque peu hétérogène.

Il est certain que l'arrivée de Jacques Fournier, alors à Gaz de France, élu Président de la section française en 1987, puis devenu Président de la SNCF et élu Président du CEEP en 1988, allait modifier sensiblement le positionnement du CEEP dans le dialogue social. Jacques Fournier avait connu Jacques Delors au Plan quand celui-ci, chef du service des Affaires sociales, l'avait fait venir auprès de lui pour lui succéder. Jacques Fournier est le prototype même du haut fonctionnaire engagé, soucieux de l'intérêt public et du rôle de l'Etat. Il va remettre le CEEP en jeu et au « centre » du dialogue social dans un rôle de « modérateur » même si, comme le dit Nunzia Gava, Directrice de la politique sociale au CEEP, « Tyszkiewicz (Secrétaire général de l'UNICE, ndlr) méprisait le CEEP<sup>4</sup> ». Pour nous l'influence du CEEP restait invisible dans les négociations car, « s'il y avait un débat interne dans les réunions préparatoires des employeurs, on restait minoritaire et disciplinés dans l'expression en réunions plénières<sup>5</sup> ».

Le nouveau Président du CEEP a des affinités avec Delors avec lequel il pouvait avoir des discussions bilatérales sur la défense des services publics à laquelle Delors est aussi attaché, et sur la place du CEEP dans le dialogue social. « Sur le terrain du dialogue social nous n'avons pas eu de conflit avec la Commission. Nous étions même, en quelque sorte, les meilleurs élèves de la classe.<sup>6</sup> » Cette marginalisation du CEEP par l'UNICE est donc compensée par les bonnes relations avec Delors<sup>7</sup>.

Jean-François Colin, le Directeur général adjoint de la SNCF en charge des ressources humaines, est devenu Président de la Commission Sociale du CEEP. Il est le « bras armé » du Président à Bruxelles et nous entretenons d'excellentes relations avec lui. Jacques Fournier peut aussi compter pleinement sur la Directrice des Affaires sociales du CEEP, Nunzia Gava, qui sera toujours d'une grande contribution.

Début 1989, suite à l'ouverture faite par Jacques Fournier lors du Sommet du dialogue social du 12 janvier, et face à l'inertie de l'UNICE, nous explorons la possibilité d'une déclaration commune, voire d'une négociation, entre la CES et le CEEP. Une rencontre au sommet entre les deux Présidents de la CES et du CEEP et les Secrétariats des deux organisations n'ayant pas pu s'organiser rapidement, c'est finalement lors d'une rencontre impromptue à Paris le 18 mai que Ernst Breit et Jacques Fournier discutent d'une action commune. Suite à cette entrevue, je rencontre le Secrétaire général du CEEP et le Président de la Commission sociale. Nous tombons d'accord sur deux actions possibles et complémentaires : l'une sur le principe d'une déclaration commune sur le rôle et l'importance des services et entreprises publics dans la réalisation de la cohésion économique et sociale de l'Europe<sup>8</sup> ; et l'autre sur l'ouverture d'un dialogue social dans une ou deux branches (transports ferroviaires et énergie)<sup>9</sup>.

En décembre 1989, les deux organisations adoptent une « déclaration d'intention » et le 23 janvier 1990 le CEEP et la CES (avec ses deux Comités syndicaux : Transports et Services Publics/Énergie), adoptent une Déclaration commune dans laquelle ils déclarent que « les entreprises et secteurs publics constituent un élément essentiel de cohésion et de solidarité dans la réalisation du marché intérieur et de l'espace social

4. Interview de Nunzia Gava du 8 janvier 2015.

5. Ibidem.

6. Ibidem note 1.

7. Interview de Jacques Fournier du 26 mars 2015.

8. La CES avait déjà adopté une résolution à son congrès de Stockholm de mai 1988 sur « Les services publics et la qualité de la vie ».

9. Note de l'auteur à Mathias Hinterscheid datée du 2 juin 1989, archives de l'auteur.

européen. Des entreprises et services publics dynamiques, appuyés sur une modernisation des relations sociales, doivent bénéficier à l'ensemble des activités économiques et sociales ». Et la Déclaration annonce que « le CEEP et la CES souhaitent développer un dialogue permettant d'approfondir et d'enrichir certains thèmes déjà discutés au dialogue social comme la formation professionnelle continue et d'aborder certains thèmes plus spécifiques, tels que la libre circulation et le libre accès aux emplois publics<sup>10</sup> ».

En fait, ce dernier sujet s'avère difficile et prématuré (principalement du côté syndical...). Dans nos discussions préliminaires, particulièrement entre Jean -François Colin et l'auteur, nous avons souhaité que l'accord soit concret et porte sur deux secteurs précis : les transports ferroviaires et la distribution d'énergie. Ce sera donc une négociation confédérale articulée pour la CES, avec deux Fédérations, l'EPSU (Fédération des services publics) pour le secteur Énergie et l'ETF (Fédération européenne des transports) pour la partie transports ferroviaires. Cela allait être notre première expérience de coopération concrète dans le domaine des relations industrielles et, pour la CES, une nouvelle phase dans son évolution et sa capacité à négocier appuyée sur des secteurs. Cette expérience, si elle ne fut pas simple à gérer, sera extrêmement enrichissante, en particulier grâce à l'engagement des deux Fédérations syndicales européennes.

Nous avons finalement identifié deux thèmes de négociation qui ont un impact important et concret au niveau des entreprises : la formation professionnelle et la santé/sécurité sur les lieux de travail. Cet accord porte donc sur des actions de formation initiale, de formation aux nouvelles technologies, et sur des actions pour développer des politiques de prévention et de formation aux problèmes d'hygiène, de santé et de sécurité et de conditions de travail dans les deux secteurs concernés.

La négociation se déroulera durant six mois. La dernière séance, le 29 juin 1990, connaîtra quelques difficultés de dernières minutes provoquées par la délégation allemande du CEEP qui résiste à cette expression commune sans l'UNICE. Comme le dit Nuncia Gava<sup>11</sup>, « avec cet accord on savait que l'on allait perturber l'UNICE mais aussi perturber certaines de nos entreprises nationales – néerlandaises, allemandes, italiennes – même si cet accord n'apportait pas de contraintes supplémentaires à nos entreprises publiques ».

Un texte est finalement mis au point sur la base du projet que nous avons présenté à notre Comité exécutif des 14 et 15 juin tenu à Genève<sup>12</sup>, qui nous avait donné le mandat de conclure l'accord. Dans une note aux Confédérations affiliées et aux Comités syndicaux<sup>13</sup>, je souligne les quatre « vertus » de cet accord : le renforcement qualitatif du dialogue social (pour la première fois nous avons appelé ce texte « accord-cadre » plutôt qu'avis commun comme cela était le cas jusqu'à présent avec l'UNICE); l'effet de décentralisation au niveau sectoriel ; la dynamique de mise en œuvre au travers des secteurs, mais aussi directement des entreprises concernées ; des objectifs concrets devant faire « l'objet de réalisation et d'actions concertées entre les employeurs et les représentants des travailleurs ».

Cet accord qui sera signé le 6 septembre 1990 par les deux Présidents et les deux Secrétaires généraux, met en lumière les enjeux du dialogue social et la nécessité d'aller

10. Texte du 23 janvier 1990 signé des initiales de l'auteur, archives de l'auteur.

11. Interview du 8 janvier 2015.

12. Traditionnellement notre Comité exécutif de juin se déroulait à Genève car nos dirigeants nationaux s'y trouvaient pour la session plénière annuelle du BIT. Comme cette réunion se tenait dans une salle de l'EFTA-AELE, il s'avéra qu'avec l'élargissement cette salle fut vite trop petite et Genève fut abandonnée pour tenir nos réunions à Bruxelles. Ce fut aussi une opportunité de recentrer la CES sur le cœur communautaire européen.

13. Note du 13 août 1990 rédigée par l'auteur.

au-delà des avis communs conclus jusqu'alors, avec une procédure de suivi au niveau des entreprises concernées : « Dans le prolongement des avis communs déjà adoptés par l'UNICE, le CEEP et la CES, deux organisations, le CEEP et la CES ont décidé de les approfondir et de les enrichir concrètement en tenant compte de la spécificité des entreprises publiques. »



**Signature, le 6 septembre 1990, du premier accord européen interprofessionnel entre le CEEP et la CES.**  
 À gauche Mathias Hinterscheid, Secrétaire général de la CES; au centre Wim Bergans, responsable de la presse et de la communication de la CES; à droite Jacques Fournier le Président du CEEP.  
 Source : archives de la CES

Cette capacité à conclure un accord européen entre le CEEP et la CES a eu des retombées plus fortes que celles que nous attendions. Bien sûr, cet accord était d'abord symbolique et sa mise en œuvre n'a pas été évidente au niveau des entreprises concernées, mais il a eu des effets importants. D'une part en « provoquant » l'UNICE, il a renforcé le rôle du CEEP par rapport au patronat privé, et d'autre part il a montré à la Commission qu'il était possible d'aller plus loin dans le dialogue social. Il a également joué un rôle dans le renforcement interne de la CES. La dimension sectorielle était essentielle face à l'UNICE, qui avait toujours opposé son « incompétence » dans cette dimension. Certains de nos Comités syndicaux avaient réussi à développer un dialogue social avec des organisations d'employeurs européens, comme dans le secteur des services et du commerce, du bois/bâtiments/travaux Publics, de l'agroalimentaire, et des télécoms, mais cela restait très insuffisant face aux enjeux du marché unique. Dans un numéro spécial de la revue *Europe Sociale* de 1988 intitulé *La dimension sociale du marché intérieur*<sup>14</sup>, la Commission avait identifié 40 secteurs sensibles aux effets de l'Objectif 1992.

14. Édité par la Direction générale de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'Éducation, c'est un rapport d'étape du groupe interservices qui a été mis en place pour étudier cette dimension sociale du marché intérieur.

L'accord-cadre fut envoyé aux organisations de la CES le 17 octobre, avec un « mode d'emploi » en leur demandant de « faire vivre » cet accord au niveau des entreprises concernées. Par la suite, le CEEP et la CES demanderont à la Commission européenne un appui sur le chapitre « mobilité ». Il s'agissait du financement d'une étude commune sur *Les problèmes de continuité et de transférabilité des éléments de protection sociale afférant aux entreprises d'un même secteur*<sup>15</sup>.

Cette coopération « privilégiée » continuera avec les Présidents successifs du CEEP<sup>16</sup> ainsi qu'avec Yannick Moreau qui remplaça Jean-François Colin comme DRH de la SNCF, Robert Villeneuve d'EDF et Enzo Avanzi, responsable de la section italienne du CEEP, qui furent également Présidents de la Commission sociale du CEEP. La coopération fut également excellente avec Roger Gourves qui succéda à Werner Ellerkmann fin 1994 comme Secrétaire général du CEEP puis en 1996, avec Jytte Fredensborg en 1996, qui, pour la première fois, ne venait pas d'une grande entreprise publique mais du secteur des employeurs des communautés territoriales du Danemark, enfin avec Reiner Plasmann, responsable allemand qui devint Secrétaire général en 2000.

Le travail avec le CEEP évoluera ensuite sur des dimensions plus sectorielles, en particulier sur l'énergie et la santé, avec des sections spécialisées du CEEP<sup>17</sup> ou au travers des Comités de dialogue social sectoriels (CDSS). La nature du CEEP évoluait également fortement du fait de l'affaiblissement des entreprises publiques, victime des vagues de privatisation, de la double adhésion de certaines entreprises publiques au CEEP et à l'UNICE, et de « l'entrisme » des entreprises publiques ou/et mixtes appartenant aux collectivités territoriales. Cette évolution vers le territorial se limita, malheureusement, essentiellement à l'adhésion de collectivités des pays nordiques, ce qui déséquilibra le CEEP.

La coopération se poursuit toutefois au niveau interprofessionnel, par exemple dans le cadre de la préparation du Conseil européen de Cardiff en juin 1998. Face aux blocages de l'UNICE, les Présidents et Secrétaires généraux du CEEP et de la CES se sont rencontrés le 1<sup>er</sup> juin et ont publié un communiqué<sup>18</sup> où ils expriment leur engagement commun pour la réussite de la stratégie européenne pour l'emploi, la nécessité d'une synergie entre orientation économique et stratégie pour l'emploi, leur volonté d'une approche cadre européenne sur la modernisation de l'organisation du travail pour les secteurs d'activités des biens et services d'intérêt général, et où ils regrettent que la négociation européenne sur « l'information et la consultation » n'ait pas pu s'ouvrir (voir Chapitre 7).

La CES et sa Fédération européenne des services publics, organiseront avec le CEEP une conférence européenne sur les services d'intérêt général, à Bruxelles les 4 et 5 octobre 2001. Et à l'occasion du Conseil européen de Laeken des 14 et 15 décembre 2001, le CEEP et la CES signeront une Déclaration commune sur *Les Services d'intérêt économique général* comme un pilier essentiel du modèle social européen. Ce texte rappelle leurs travaux communs sur une Charte européenne sur les services d'intérêt général et sur une directive-cadre consolidant et spécifiant les articles 16 du Traité et 36 de la Charte des droits fondamentaux.

15. Cette étude a été réalisée en 1991, avec l'aide de l'Institut de la protection sociale européenne (IPSE).

16. Antonio Castellano Auyanet un Espagnol du secteur Gaz/Électricité, succéda en 1994 à Jacques Fournier, puis Carlos Correa Gago également espagnol (1998-2000) et le Portugais Joao Cravinho (2000-2005).

17. L'HOSPEEM représentant les hôpitaux, par exemple qui négocia avec le secteur EPSU des hôpitaux un excellent accord devenu directive sur la prévention des piqûres et coupures. Voir l'étude réalisée par Carola Fischbach-Pyttel sur l'EPSU, éditions ETUI, à paraître en 2017.

18. *Communiqué CEEP-CES : Un engagement commun pour la stratégie européenne pour l'emploi* du 8 juin 1998.

## 4.2 Le Groupe de pilotage du 25 janvier 1991 : création d'un Groupe *ad hoc* de travail sur la révision du Traité

Nous avons quitté le Groupe de pilotage du 6 novembre 1990 sur une ébauche de discussion sur la subsidiarité et la perspective de relancer ce débat dans le cadre de la révision du Traité entamée fin 1990, par les deux Conférences intergouvernementales mise en place par les chefs d'État et de gouvernement<sup>19</sup>. Une nouvelle donne était aussi apparue en 1990 avec l'adoption de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs qui avait déstabilisé les employeurs européens.

Pour la CES, il apparaissait clairement que la révision du Traité ouvrait une fenêtre d'opportunité pour situer les partenaires sociaux comme acteurs et producteurs de politiques sociales, en leur donnant une capacité de négociation dans l'espace européen.

Le 21 décembre 1990, la CES avait rencontré le Président Jacques Delors et la Commissaire Vasso Papandreou pour discuter des Conférences intergouvernementales et de la révision du Traité. Dominaient alors les problèmes monétaires (en particulier le rôle de la future Banque centrale européenne), budgétaires (il n'y a pas que les dépenses, pour la CES il faut aussi parler des recettes) et le lien entre politiques économiques et monétaires.

Nous avons aussi abordé avec le Président les questions de l'élargissement des compétences communautaires en matière de politique sociale, de la généralisation du vote à majorité qualifiée et du rôle des partenaires sociaux et du dialogue social. Pour le Président, « tout est encore ouvert et par conséquent, toutes les contributions et les consultations sont utiles<sup>20</sup> ». Il fallait donc absolument convaincre les employeurs de contribuer ensemble à la Conférence intergouvernementale.

Entre Patrick Venturini, Carlo Savoini, Jean Yves Terrier<sup>21</sup> et l'auteur, des discussions informelles se déroulèrent en décembre 1990, pour envisager les évolutions possibles permettant de transformer les lobbyistes que nous étions en acteurs de la politique sociale, pour la construction d'un espace contractuel complémentaire à l'espace national et sectoriel, et pour étendre les compétences et le champ social de l'UE, y compris la dimension de subsidiarité.

J'entretenais également d'autres contacts informels avec quelques représentants patronaux : Wilfried Beirnaert\* de la FEB, Bernard Boussat\* du CNPF, Flavio Mondello\* de la Confindustria, Jose Isaias Rodriguez\* du CEOE espagnol et avec Jean-François Colin et Enzo Avanzi pour le CEEP. C'étaient des représentants ouverts sur le dialogue social européen, y compris dans sa dimension contractuelle, qui jugeaient l'attitude de l'UNICE trop bloquée. Cette possibilité de pouvoir échanger librement entre nous et d'avoir la même préoccupation (pas forcément pour les mêmes raisons...) a été primordiale pour arriver à un accord.

Pour parvenir à un résultat sur le rôle des partenaires sociaux, sur nos compétences de négociation et sur le concept de subsidiarité transversale que nous étions prêts à exercer dans la normalisation sociale européenne, il fallait que nous puissions

19. Le Conseil européen de Rome les 14 et 15 décembre avait lancé la convocation pour deux conférences intergouvernementales, l'une sur l'Union politique, l'autre sur l'Union économique et monétaire (la préparation de la monnaie unique).

20. Note de l'auteur, datée du 17 janvier, adressée aux membres du Groupe de pilotage qui fait le compte rendu de la rencontre avec Delors. IIHS carton 2136.

21. Jean-Yves Terrier, Directeur des Affaires sociales de l'UNICE, avait été DRH de la multinationale française Rhône Poulenc.

apporter une contribution à la Conférence intergouvernementale. Pour arriver à cette contribution il nous semblait nécessaire de créer un groupe de travail *ad hoc* chargé de la préparer.

Une chose nous semblait certaine, c'était que la proposition de la création d'un tel groupe *ad hoc* ne pouvait pas venir des partenaires sociaux (l'UNICE n'en voulait pas a priori et une proposition de notre part aurait été refusée par les employeurs). Il fallait donc que la proposition vienne de la Commission !

Le Groupe de pilotage du 25 janvier 1991<sup>22</sup> présente donc avec cette préparation discrète en amont, relayée dans la Commission auprès de la Commissaire Papandreou par son conseiller, André Kirchberger. Il y a une véritable synergie entre les acteurs impliqués tant au cabinet de Jacques Delors, qu'au cabinet de Vasso Papandreou. Il en est de même dans la DG Emploi et Affaires sociales avec Carlo Savoini et Jean Degimbe.

Cette préparation me permet d'envoyer, le 17 janvier, une note aux membres du Groupe de pilotage<sup>22</sup> pour expliquer ce que nous voulions, à savoir, constater d'une part que l'évolution du dialogue social est « d'une lenteur désespérante. Il ne suffit pas d'additionner les avis communs pour être satisfait de ce dialogue ». En outre, « nous avons épuisé toutes les possibilités d'amélioration, hormis l'expérience de l'accord-cadre CEEP-CES ». Il s'agissait d'autre part de dire la nécessité de « franchir une troisième étape qui permette, non une amélioration quantitative du dialogue social mais une amélioration qualitative ». Il fallait donc faire « un effort de définition du rôle du législatif et du rôle du contractuel au niveau communautaire ».

La réforme du Traité est une occasion de renforcer le rôle des partenaires sociaux en réécrivant l'article 118B qui nous concerne. Je propose donc que le Groupe de pilotage mette en place « un petit groupe de travail de haut niveau, chargé de préparer un projet de document commun ». Ce n'était pas la position défendue alors par l'UNICE mais certains de ses membres nationaux étaient sur la même longueur d'onde que nous et allaient jouer dans la discussion un rôle moteur du côté patronal.

La réunion du Groupe de pilotage se déroule selon le scénario que nous avons imaginé. Vasso Papandreou, bien préparée (et convaincue), présente les enjeux et implications, pour la politique sociale, des travaux de la Conférence intergouvernementale, la place du dialogue social dans la nouvelle architecture institutionnelle. Elle propose, « dans la perspective de son évolution (du dialogue social, nldr) vers les relations conventionnelles visées à l'article 118B<sup>23</sup> », la constitution d'un groupe *ad hoc*. La tâche du groupe « serait de réfléchir en commun... sur le rôle des partenaires sociaux au niveau européen <sup>24</sup> ».

Les dirigeants de l'UNICE, en tout cas son Président et son Secrétaire général, sont pris de court ! Alors que le CEEP et la CES marquent directement leur accord pour la création de ce Groupe de travail *ad hoc*, l'UNICE réserve sa position, dans l'attente d'une consultation de ses organisations nationales...

Le Secrétaire général de l'UNICE, Zygmunt Tyszkiewicz, exprimera même un fort mécontentement, que l'Agence Europe<sup>25</sup>, dans son Bulletin du 1er février, rapporte ainsi : « La Commissaire a outrepassé ses prérogatives en invitant les partenaires sociaux européens à s'entendre sur une contribution commune à adresser aux deux

22. *Le rôle des partenaires sociaux dans la réforme du traité et la réalisation de l'espace contractuel communautaire.*

23. Relevé des conclusions du Groupe de pilotage du 25 janvier, note de la Commission datée du 22 mars 1991 non signée. IIHS 2136.

24. Ibidem.

25. *Bulletin de l'Agence Europe* du 1<sup>er</sup> février 1991.

conférences intergouvernementales (CIG) afin d'indiquer aux négociateurs la manière dont la dimension sociale devrait être réglementée. » Pour le Secrétaire général de l'UNICE, toujours selon l'Agence Europe, « il est donc exagéré de prétendre... que la décision de définir une position commune en vue des CIG a été prise ». Mais le coup était parti et l'UNICE n'allait pas pouvoir l'arrêter !

L'agacement de l'UNICE est tel qu'elle remet en cause, dans des propos repris toujours par l'Agence Europe, un accord accepté sur deux avis communs. « Le Secrétaire général de l'UNICE a tenu à relativiser la portée de l'adoption durant le Groupe de pilotage, des avis communs sur la formation et l'adaptabilité du marché de l'emploi aux nouvelles technologies, le patronat, explique-t-il, s'est seulement engagé à porter ces textes devant ses instances dirigeantes...<sup>26</sup> »

On avait pu voir au travers des chapitres précédents l'élaboration laborieuse de l'avis sur l'adaptabilité. Finalement, après le séminaire commun de septembre 1990, des formulations de compromis avaient pu être trouvées pour une proposition d'accord finalisée<sup>27</sup> quinze jours avant le Groupe de pilotage. Comme l'a écrit Carlo Savoini<sup>28</sup> : « Même si la rédaction finale de cet avis répond à une demande spécifique du patronat de supprimer quelques formulations «quasi juridiques», le texte conserve entièrement sa nature proche d'un «protocole d'entente» qui aurait pu, sans difficulté de caractère substantiel en termes de contenu, être facilement transformé en «accord-cadre». » [notre traduction]<sup>29</sup>

Quant à l'avis sur la formation, il se trouvait lui aussi en difficulté sur la formulation d'un droit communautaire pour l'accès à la formation voulu par la CES et refusé par l'UNICE. Après une longue suspension de séance, le Groupe de pilotage jouant son rôle de médiateur, une formulation de compromis fut trouvée : « Compte tenu de l'importance croissante de la formation permanente continue, les partenaires sociaux sont en faveur du développement à tous les niveaux appropriés, y compris communautaire, des garanties d'accès offertes aux salariés afin de pouvoir bénéficier de formation pendant toute la vie. » Cette formulation arrachée péniblement fut soutenue directement par la CES et le CEEP mais l'UNICE émit des réserves quant à l'approbation par son instance dirigeante en précisant « que la garantie de résultat n'est pas assurée, en ce qui la concerne<sup>30</sup> ». Pourtant, durant la suspension de séance et la négociation d'un compromis en groupe restreint, des employeurs comme le représentant italien, Sergio Pininfarina jouèrent un rôle positif. En fait il faudra attendre le 5 avril 1991 pour conclure l'avis commun sur « Transition de l'école à la vie adulte et professionnelle », et le 20 décembre 1991 pour conclure les « Modalités susceptibles de permettre l'accès effectif le plus large possible à la formation ».

À noter que le 25 janvier 1991 se tiendra la dernière réunion sous le format de « Groupe de Pilotage ». Le 3 juillet 1992, un Sommet du dialogue social mettra en place un Comité de dialogue social plus large que le Groupe de pilotage (voir plus loin le chapitre 5.5).

26. Ibidem.

27. Avis commun *Nouvelles technologies, organisation du travail, adaptabilité du marché du travail*.

28. Document d'analyse du dialogue social, jamais publié. Archives d'Ilaria Savoini.

29. « Anche se la redazione finale di questi pareri risponde ad una specifica richiesta padronale di sopprimere qualsiasi formulazione "quasi giuridica", il testo conserva tuttavia interamente la sua natura che lo avvicina ad un "protocollo di intesa", che avrebbe potuto senza suscitare alcuna difficoltà di carattere sostanziale in termini di contenuto essere facilmente trasformato in un "accordo quadro". »

30. Relevé de conclusions rédigé par la Commission datée du 22 mars 1991, IIHS carton 2142.

### 4.3 Le Groupe *ad hoc* au travail : entre difficultés et succès

Afin d'apporter une contribution en temps utile aux travaux de la conférence intergouvernementale il est décidé de travailler « à un rythme accéléré<sup>31</sup> ». Quatre réunions sont fixées : les 22 février, 11 mars, 26 mars et 16 avril 1991. Pour ceux qui connaissent les rythmes de travail communautaires en matière de négociation c'est même un rythme très accéléré<sup>32</sup> !

Il est prévu de faire le point sur un « projet » au Sommet du dialogue social programmé pour le 29 avril auquel doivent participer le Président Jacques Delors, la Commissaire Vasso Papandreou et le Président du Conseil en exercice, Jean-Claude Juncker, alors Ministre luxembourgeois du Travail<sup>33</sup>.

Les employeurs sont stressés par une perspective de développement de la législation sociale européenne, et divisés entre eux sur un engagement pour des accords-cadres européens contraignants. La CES met clairement en balance l'alternative entre loi et accord, les deux devant avoir une nature normative. Après avoir longuement discuté avec des juristes et en particulier Antoine Lyon-Caen, je rédige une note pour le débat du groupe *ad hoc*<sup>34</sup>. Dans cette note destinée aux membres de la CES, dont certains expriment des craintes, des doutes ou des difficultés de compréhension, j'essaye de donner une définition de ce que peut-être un accord-cadre européen : « Par accord-cadre il faut comprendre des accords qui définissent des orientations générales et une méthodologie qui implique d'autres partenaires sociaux à d'autres niveaux pour les mettre en œuvre. En somme, il s'agit de déclencher une certaine dynamique de négociations diversifiées qui tiennent compte des réalités et pratiques nationales, tout en s'inscrivant dans un cadre européen d'objectifs et d'orientations. Dans un deuxième temps, une réflexion plus "technique" pourrait avoir lieu sur la définition juridique de l'accord-cadre, sa portée et son articulation avec le droit national. De même, il faudrait définir avec la Commission les conditions d'une homologation d'un accord européen qui entraînerait sa reconnaissance juridique "tel quel" et les conditions de recours possible. Le problème est d'assurer une procédure d'extension pour que l'accord soit applicable au-delà des parties contractantes. » Cela paraît un peu alambiqué mais devait rassurer principalement les syndicats allemands et nordiques. En tout cas, cette note écrite en avril contient tous les éléments que nous obtiendrons dans l'accord du 31 octobre 1991...

L'évolution du travail du groupe *ad hoc* est lente. Nous voulions rester concentrés sur le rôle et les responsabilités des partenaires sociaux ainsi que sur l'articulation entre le législatif et le contractuel. Nous avons donc décidé de mettre de côté un sujet hautement conflictuel qui était celui défendu par la CES, à savoir, l'extension du vote à majorité en matière de politique sociale.

Pendant ce temps-là la Conférence intergouvernementale, sous la présidence luxembourgeoise, avance, y compris sur le chapitre social. Le 14 mai 1990, une première lettre<sup>35</sup> est envoyée au Président du Conseil en exercice Jean-Claude Juncker,

31. Note de l'auteur du 5 février 1991 pour le Comité exécutif des 14/15 février sur le point 8 de l'ordre du jour sur le dialogue social.

32. J'avais coutume de dire après quelques années passées à la CES : « À la CFDT il me fallait une idée par jour, à la CES une idée par an suffit mais il faut y tenir comme un chien sur son os. »

33. Jean-Claude Juncker aura la particularité d'avoir été, durant une période, en même temps Ministre de l'Économie et des Finances et Ministre du Travail du Luxembourg. Il aura ainsi le loisir d'expérimenter les contradictions des deux Conseils européens...

34. Cette note figure aux Archives de l'IIHS d'Amsterdam, ETUC n°2165.

35. Cette lettre rédigée par l'auteur est signée par les trois Secrétaires généraux, dont Mathias Hinterscheid pour la CES à quelques jours de la fin de son mandat et du congrès de la CES. Archives de l'auteur.

pour attirer son attention sur les discussions en cours au sein du groupe *ad hoc* qui « pourraient aboutir à mieux situer la responsabilité, l'autonomie et la complémentarité des partenaires sociaux, tant en ce qui concerne le législateur que l'espace contractuel. Vous comprendrez, Monsieur le Président, notre préoccupation pour que les résultats de nos travaux soient pris en compte par la Conférence intergouvernementale ».

Le 24 juin 1991, Emilio Gabaglio, nouveau Secrétaire général depuis un mois, rencontre Jacques Delors pour faire le point sur l'évolution du dialogue social et principalement du groupe *ad hoc* de contribution pour le Traité. Durant cette entrevue, la première depuis son arrivée à la CES, Emilio plaide pour l'intégration de la Charte dans le Traité ou au minimum pour une référence. Jacques Delors lui répond : « Tu sais, John Major dit non à tout et Helmut Kohl ne veut pas le brusquer. Il faut d'abord acter au Conseil ce qui est acquis sur l'UEM et, pour le social lui donner du temps jusqu'à Maastricht, sinon on risque un cartel des non.<sup>36</sup> »

#### **Signe, je t'explique après...**

Emilio Gabaglio venait d'être élu Secrétaire général et commençait son mandat, les négociations étant déjà bien engagées. Il fallait absolument, vu la lenteur de l'élaboration de notre contribution, donner un signal aux Présidents de la Commission et du Conseil sur notre volonté d'apporter des propositions pour la révision du Traité, et sur notre rôle en tant que partenaires sociaux. Le 28 juin 1991, pour une réunion entre les Secrétariats à laquelle participaient Zygmunt Tyszkiewicz, Werner Ellerkmann et

moi-même, je viens avec une proposition de lettre nous engageant à apporter cette contribution après les congés. Surprise, les deux Secrétaires généraux de l'UNICE et du CEEP en acceptent le principe et après quelques légères retouches donnent leur accord pour l'envoi de cette lettre. Je reviens à la CES avec la lettre signée par les deux Secrétaires généraux de l'UNICE et du CEEP et je vais dans le bureau d'Emilio. Je pose la lettre devant lui et lui dis, « Signe, je t'explique après ». Il prend son stylo, signe et me rend la lettre. Depuis ce moment, la confiance a toujours été totale entre nous...

Jacques Delors, en accord avec le Premier ministre néerlandais Ruud Lubbers (qui allait assurer la présidence tournante du Conseil au second semestre 1991, en charge donc des Conférences intergouvernementales) avait demandé à la Conférence intergouvernementale de laisser un blanc dans la partie sociale du Traité en cours de négociation<sup>37</sup> afin d'intégrer la contribution des partenaires sociaux. C'était, au mois de juillet, une belle preuve d'optimisme ! Surtout que la position des employeurs était loin d'être positive. Le 8 juillet, lors d'une réunion des Secrétariats chargée de préparer une réunion du groupe *ad hoc*, Bernard Arnold, de l'UNICE déclare que celle-ci est incapable d'aboutir à une position commune car il n'y a pas de consensus interne (du patronat, ndlr) pour aller plus loin que la lettre du 28 juin, avant de savoir quels seront les changements du Traité. De plus, l'UNICE demande en préalable une réponse

36. Notes prises par l'auteur présent à l'entretien.

37. La présidence luxembourgeoise avait déjà écrit un premier projet de Chapitre social du Traité, et c'est pour cela que notre lettre du 28 juin 1991 était importante pour préserver un espace à notre contribution. Jean Degimbe rappelle dans une interview donnée le 22 avril 2010 lors d'un colloque organisé par le Conseil du Travail belge que « Jacques Delors avait demandé à la Conférence intergouvernementale de réserver deux articles "en blanc" en laissant aux interlocuteurs sociaux le soin de remplir ces "blancs", en définissant une méthode de dialogue social européen ».

formelle de Jacques Delors à une lettre que lui a envoyée le Président Carlos Ferrer<sup>38</sup>. La CES conteste ces tergiversations. Lors de cette réunion nous identifions également des questions sur lesquelles nous buttions : la nature de la contrainte d'un accord et son application *erga omnes* ; qui mandate qui ; quelle est la nature de la consultation que la Commission doit assurer... Il s'agissait d'aspects formels juridiques, en particulier sur la rédaction des propositions possibles à insérer dans le Traité. En fait, nous voulions réécrire les articles 118(4), 118A et 118B pour faire reconnaître pleinement le rôle de la négociation et de l'autonomie des partenaires sociaux dans le cadre de la politique sociale communautaire.

Durant l'été, des contacts informels se poursuivent pour essayer de débloquer la situation. Le Parlement européen est aussi très actif sur ce Chapitre social en discussion et sur le futur Programme d'action de la Commission. Le Président du Parlement européen, Enrique Baron, écrit le 18 juillet aux Présidents de la Commission et du Conseil pour leur proposer d'organiser, le 14 octobre, « une rencontre interinstitutionnelle PE/Commission/Conseil pour débattre de manière approfondie et concrète le Programme d'action sociale ». Le Président de la Commission sociale du PE, Lode Van Outrive (socialiste belge), suggère même un ordre du jour sur cinq sujets : le travail atypique ; l'organisation du temps de travail ; l'information et la consultation des travailleurs ; la sous-traitance transfrontalière ; la protection des femmes enceintes<sup>39</sup>. La CES soutiendra fortement cette initiative.

Début octobre, le résultat du groupe *ad hoc* n'était certainement pas acquis. Nous décidons d'organiser, le 18 octobre, un séminaire de réflexion avec des juristes sur *Le rôle des partenaires sociaux dans la négociation collective*. Le professeur Antoine Lyon Caen, de l'Université de Nanterre, y joua un grand rôle, en nous aidant à clarifier la présentation, sous forme juridique, de la mise en place d'un espace contractuel européen. Les contributions des professeurs Roger Blanpain de l'Université catholique de Leuven et Marco Biagi\* de l'Université de Bologne seront également intéressantes sur la nature obligatoire ou volontaire de la négociation, la nature et les effets des accords aux différents niveaux et les procédures d'extension.

Le blocage des discussions était encore fort, mais certaines organisations patronales étaient, comme on l'a vu précédemment, acquises à la création d'un espace de négociation au niveau européen ce que confirme l'anecdote rapportée par Carlo Savoini<sup>40</sup>. À la fin du séminaire « technique » du groupe *ad hoc* du 18 octobre Carlo se rend, avec le responsable des relations industrielles de la Confindustria, Rinaldo Fadda, et Flavio Mondello le représentant de la Confindustria à Bruxelles à un séminaire sur le Lago d'Orta organisé par la Federmeccanica (patronat italien de la métallurgie). « En réalité, la chose la plus importante était le petit déjeuner du lendemain, durant lequel je rencontrais Pininfarina (Président de la Confindustria, ndlr), Périgot (Président du CNPF, ndlr) et Himmelreich (patronat allemand, ndlr), lesquels me disent, haut et fort, "Savoini, le 31 octobre (date prévue pour la réunion ultime de la négociation, ndlr),

38. Lettre du 20 juin qui, suite à un débat du Conseil des Présidents de l'UNICE, conditionne une évolution des employeurs à une garantie sur « l'autonomie des partenaires sociaux, leur liberté de déterminer le rythme, la teneur et la nature de la négociation, leur égalité en termes de droits et de capacité d'influence sur l'issue de telles négociations ». Certains de ces éléments sont déjà pris en compte dans la lettre commune du 28 juin mais l'UNICE, alors que nous sommes encore en négociation, essaye de verrouiller des éléments du débat par un engagement préalable de la Commission... Archives de l'auteur.

39. Pour Lode Van Outrive « ces pourparlers vont clarifier les choses de façon à ce que tout le monde sache qui objecte à quoi et pourquoi ». Propos repris par le *Bulletin de l'Agence Europe* du 18 juillet 1991.

40. *Con la Cisl verso l'Europa sociale, intervista a cura di Luciano Longo*, Roma, Edizioni Lavoro, p. 70.

vous ne devez pas quitter la table jusqu'à ce que nous ayons signé l'accord". »<sup>41</sup> [Notre traduction]

Le 30 octobre 1991, les réunions préparatoires de chaque partie se déroulent le matin pour examiner les possibilités de compromis et, l'après-midi, une réunion plénière rassemble tout le monde. On tourne en rond sur le rôle et la responsabilité de négociateur des organisations syndicales et patronales européennes et surtout sur le rôle de la Commission que l'UNICE veut limiter, alors que la CES veut, au contraire, en élargir les compétences. La journée se termine sans avancée.

Le lendemain matin, à la reprise en plénière, le Secrétaire général de l'UNICE arrive avec un texte qu'il nous fait distribuer. Il l'a écrit « dans la nuit » et c'est une catastrophe ! Je dis à Emilio « la négociation est terminée ». Ce texte remet en cause tout ce que nous avons discuté et les acquis de compromis possible.

Mais tout à coup surprise : Zygmunt Tyszkiewicz annonce qu'il doit partir et nous plante là. Était-ce une provocation ou une manière de nous laisser avancer sans lui en permettant un déblocage sur lequel il pourrait encore avoir les mains libres devant ses instances ? Jamais en tout cas un départ ne fut plus opportun car dès que Tyszkiewicz tourna les talons tout le monde mit son texte sous la table et le Président de séance Jean Degimbe décréta une suspension de séance.



**Carlo Savoini à gauche et Jean Degimbe à droite, deux fonctionnaires de la Commission européenne décisifs dans la construction du dialogue social européen. Ils furent les relais essentiels de l'engagement du Président Jacques Delors dans sa stratégie sociale avec les partenaires sociaux.**

Source : archives de la CES

41. « In realtà, la cosa più importante era la prima colazione del giorno dopo, durante la quale incontrai Pininfarina, Périgot e Himmelreich, amministratore delegato del BDA il quale mi disse chiaro e tondo "Savoini, il 31 ottobre voi non ci dovete far alzare dal tavolo finché non abbiamo firmato l'accordo". »

Après plus d'une heure de suspension, durant laquelle chacun se demande ce qui reste à sauver de la négociation, Jean Degimbe, demande la reprise de la plénière en annonçant qu'il a une proposition à faire. Il présente un texte qu'il qualifie de synthèse de nos discussions précédentes et des points d'accords qu'il avait pu identifier.

#### **La méthode belge**

«Du côté patronal nous étions également surpris par le texte de Zygmunt Tyszkiewicz et catastrophés par son effet qui bloquait la négociation en cours. Comme tout bon négociateur belge j'avais griffonné, sur la base de nos discussions précédentes, un texte reprenant ce qui semblait un compromis possible avec un processus proche du système belge. Je suis venu te voir durant la suspension de séance pour

te le montrer et voir si c'était jouable pour vous. Tu m'as répondu, "Oui c'est jouable mais cela ne peut pas venir de l'un de nous. Donne-le à Jean Degimbe pour qu'il en fasse une proposition dont il aura l'habileté de démontrer qu'elle vient de nos discussions". Je suis effectivement allé le donner à Jean Degimbe qui en a fait le meilleur usage.»

Interview de Wilfried Beirnaert du 13 janvier 2015

Ce texte sert de catalyseur pour le déblocage de la négociation. Tout le monde a oublié le texte mis sur la table deux heures plus tôt par le Secrétaire général de l'UNICE et se concentre sur ce qui peut devenir un accord.

Du côté de l'UNICE, Bernard Arnold, son Directeur des Affaires sociales a repris la gestion du groupe patronal mais il n'est pas bloqué comme son Secrétaire général et je sais qu'à l'intérieur du groupe patronal quelques éléments poussent fortement en faveur d'un compromis. Deux négociateurs patronaux ont particulièrement eu conscience de ce moment historique, alors qu'ils apparaissaient les plus réticents. Il s'agit de Rolf Thusing de la BDA<sup>42</sup> allemande, interlocuteur difficile tout au long de la négociation, et surtout de Richard Price, représentant de la CBI<sup>43</sup> britannique dont le mandat n'était certainement pas de conclure un tel accord<sup>44</sup>. Le retour chez lui dut être particulièrement difficile et je crois qu'il en a pâti dans la suite de sa carrière. Hommage lui soit rendu pour avoir accepté d'en subir les conséquences et permettre le développement du dialogue social européen.

Comme l'a exprimé Wilfried Beirnaert<sup>45</sup> dans son intervention pour le 20<sup>e</sup> anniversaire du dialogue social: «Ceux qui ont vécu la journée de négociation ultime du 31 octobre 1991 étaient particulièrement conscients de l'enjeu. Ils savaient pertinemment bien que pour relever le défi, il fallait dépasser les préjugés et les calculs immédiats, il fallait viser haut et loin. Nous savions que le "*window of opportunity*" ne se présenterait plus.»

42. Bundesvereinigung Der Arbeitgeber (BDA), Confédération patronale allemande.

43. Confederation of British Industry (CBI), Confédération patronale britannique.

44. À ce propos, Wilfried Beirnaert, le négociateur patronal belge, a une interprétation différente du départ surprise du Secrétaire général de l'UNICE le 31 octobre au matin « Dans ma perception des événements ainsi que celle de plusieurs de mes collègues, Tyszkiewicz ne croyait plus du tout dans la possibilité d'un accord. Il a cru pouvoir vaquer sans crainte à d'autres obligations, convaincu que Thusing et Price monteraient la garde au nom du BDA et du CBI et constitueraient un rempart sûr. Je peux m'imaginer que lorsqu'Arnold a averti son patron de la conclusion d'un accord, Tyszkiewicz s'est immédiatement enquis de l'attitude de Thusing et Price. Apprenant leur feu vert, il a d'emblée réalisé que cela n'avait pas de sens de ramer à contre-courant. Tyszkiewicz était un pragmatique à ses heures. » Interview du 13 janvier 2015.

45. Ibidem.

Ce que Nicole Notat<sup>46</sup>, qui participait à la négociation, qualifiera de « moment unique d'alignement des planètes<sup>47</sup> ». Le résultat peut sembler inespéré, car il ne sera pas remis en cause par les instances décisionnelles de chacune des organisations.

Le soir même du 31 octobre 1991, une lettre est envoyée au Président du Conseil, le Premier Ministre néerlandais Ruud Lubbers. Signée par les trois Secrétaires généraux de la CES, de l'UNICE et du CEEP, elle explique l'accord trouvé sur la rédaction de trois articles du futur Traité, les articles 118, 118A et 118B. Le premier article est une garantie pour les syndicats nordiques. Il s'agit de la possibilité pour un État membre de confier la mise en œuvre de directives européennes<sup>48</sup> aux partenaires sociaux nationaux (et non pas exclusivement au législateur ou l'administration comme en France). Mais comme la couverture conventionnelle n'est pas de 100 % et qu'une directive doit assurer les droits de tous les citoyens, il est prévu une vérification sur la mise en place des « dispositions nécessaires par voie d'accord » et la capacité pour l'État membre concerné de « prendre toute disposition nécessaire lui permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la directive ». Cette disposition de « voiture-balai » laisse surtout le pouvoir aux partenaires sociaux de ces pays de transposer une législation communautaire en l'intégrant dans les meilleures formes dans leur système conventionnel.

Les propositions d'article 118A et 118B concernent :

- d'une part, la « mission » de faciliter le dialogue social, la mise en place d'un mécanisme de consultation préalable sur des initiatives communautaire en matière de politique sociale et la capacité pour les partenaires sociaux de prendre dans le champ de la négociation l'initiative envisagée par la Commission ;
- et d'autre part, si un accord est trouvé, la possibilité de le mettre en œuvre soit par les partenaires sociaux eux-mêmes selon leur procédures et pratiques nationales, soit, sur leur demande conjointe, par une « décision<sup>49</sup> » du Conseil sur proposition de la Commission, et donc par une extension « *erga omnes* » de l'accord.

Cette demande de donner une force juridique pour « les accords **tels qu'ils ont été conclus** » sera refusée, par principe, par les chefs d'État et de gouvernement mais dans la pratique tous les accords proposés par la suite seront adoptés tels qu'ils ont été conclus avec simplement un « habillage » juridique proposé par la Commission avant et après le texte de l'accord pour lui donner une forme de directive.

Pour la CES, cet accord et la perspective de son intégration dans le Traité étaient une victoire importante porteuse d'un nouvel espace de négociation. Cet espace était appuyé par une capacité d'initiative législative de la Commission que le patronat européen avait jusque-là refusée.

Je prépare une résolution pour le Comité exécutif des 5 et 6 décembre 1991 qui se déroule à Amsterdam. Ce texte intitulé *Un accord qui ouvre la voie à la négociation collective européenne* sera adopté avec quelques modifications. La CES considère l'accord du 31 octobre 1991 comme une avancée importante qui « doit se concrétiser rapidement par l'ouverture de véritables négociations à tous les niveaux concernés par les effets du marché intérieur touchant les travailleurs ». Et si la CES souhaite l'adoption rapide de

46. Alors membre de la Commission exécutive de la CFDT et future Secrétaire générale de cette organisation.

47. Interview du 19 mai 2015.

48. Prises en application des paragraphes 2 et 3 de l'article qui définit les champs de compétence de la CEE en matière sociale.

49. Ce terme « décision » sera un élément de débat pour savoir s'il correspondait à l'instrument communautaire ou s'il était un terme générique pour l'ensemble des instruments communautaires, voir pages suivantes.

la proposition de directive sur les Comités de Groupes européens, elle demande sans attendre « l'ouverture de négociations pour la création de structures d'information et de consultation au niveau des entreprises transnationales ». La CES souhaite bien sûr que le texte de l'accord soit intégré dans le Traité « conjointement à l'extension des compétences communautaires en matière sociale et à l'élargissement du vote à la majorité qualifiée comme règle générale dans ce domaine ».

Avec Emilio Gabaglio, nous sommes très satisfaits de l'étape franchie qui nous a permis de faire avancer notre stratégie de la double dimension sociale de la CEE dans un équilibre, qui reste à trouver, entre législation communautaire, législation nationale et une dimension contractuelle européenne, nationale, territoriale, sectorielle et d'entreprises transnationales. Notre vision d'une subsidiarité verticale et horizontale s'est imposée.

Cette nouvelle place des partenaires sociaux dans l'élaboration de normes sociales ne va pas faire que des heureux... Le Parlement européen, en particulier, va se sentir « exclu » du processus de validation des accords-cadres européens. Il était bien évidemment inenvisageable pour nous (aussi bien syndicats qu'employeurs), que le Parlement puisse modifier le texte de notre accord. Pour nous, il était à prendre ou à laisser. Nous laissons la Commission et le Conseil seuls juges de l'intérêt d'étendre ou non notre accord par un acte juridique communautaire. Le PE allait pouvoir donner un avis sur la proposition d'extension d'un accord-cadre des partenaires sociaux, mais il n'aura pas le droit de l'amender, ce qui va être très frustrant pour lui. Il nous le fera un peu payer dans la suite des événements, comme on le verra pour l'accord sur le travail à temps partiel ou la mise en place du Centre européen des relations industrielles (CERI, voir chapitre 7.6).

Cet accord va également entraîner une réforme des organisations syndicales et patronales pour les mettre en capacité d'assumer un rôle de négociateur au niveau européen. La CES s'y prépare depuis un moment, mais cela semble plus difficile pour le patronat.

Dans une note préparée pour la réunion extraordinaire du Conseil des Présidents, à Scheveningen, le 3 décembre 1991<sup>50</sup>, le Secrétaire général de l'UNICE pose clairement le problème des moyens et des pouvoirs nécessaires au niveau européen pour affronter la nouvelle phase de la construction communautaire. Prenant la précaution de partir du principe de subsidiarité, « *Who does what* », il souligne les faiblesses de l'appareil des employeurs européens avec trois questions : « a) *Composition and structure of the membership*; b) *The UNICE Secretariat, and resources at its disposal*; c) *The decision-making mechanisms in the UNICE Statutes* »<sup>51</sup>. Sur le premier point, il s'agit pour l'UNICE d'assurer sa prédominance, voir son exclusivité, en termes d'expression patronale et de mieux coordonner les représentations sectorielles pour éviter des expressions patronales multiples qui pourraient être différentes voire divergentes (voir chapitre 6). Sur le second point, le Secrétaire général insiste sur la nécessité d'exercer un meilleur lobbying sur le Parlement européen et une meilleure liaison avec le Groupe Employeurs du Comité économique et social européen, ce qui nécessite de renforcer le Secrétariat, de renforcer les moyens d'information, d'acquérir des locaux (il prend comme référence

50. En fait je ne possède que la *Draft Discussion Note* mais qui est certainement celle qui a été envoyée au Conseil des Présidents de l'UNICE. Archives de Zygmunt Tyszkiewicz.

51. [a] composition et structures des membres; b) le Secrétariat de l'UNICE et les ressources à sa disposition; c) les mécanismes de décision dans les statuts de l'UNICE.]

la construction de la Maison syndicale par la CES et la CISL<sup>52</sup>!) Enfin, sur le troisième point, il compare les modes de décision de la CES qui décide à la majorité des deux-tiers, et le CEEP, qui a le même processus que le Conseil avec un nombre de voix par pays et une minorité de blocage (23 sur 76). Il rappelle que l'UNICE, travaillant par consensus, ne vote que très rarement, et il s'interroge sur l'introduction d'un vote à majorité qualifiée. Cette note entrainera un renforcement des structures de l'UNICE mais il faudra attendre la création d'un groupe de travail interne présidé par un vice-Président de l'UNICE, Alan Corby, patron britannique (Président de Prudential Corporation), pour élaborer des propositions de réformes plus politiques. Nous en reparlerons.

#### 4.4 Le Traité de Maastricht et le Protocole social

La négociation du Traité est difficile. Sur le social, une majorité d'États membres soutient l'intégration de la proposition des partenaires sociaux dans le Traité mais se heurte à l'opposition inflexible du Royaume-Uni. Toutefois, celui-ci a déjà beaucoup bataillé sur les autres sujets. Son objectif de libéraliser le marché intérieur européen est atteint. Le Traité a aboli les obstacles entre les États membres sur la libre circulation des marchandises, des personnes, des services et des capitaux. Il lance également l'Union économique et monétaire (UEM) qui conduira à la création de l'euro. Ce n'est pas la tasse de thé des britanniques, mais de toute façon ils s'en excluent eux-mêmes.

Pour les convaincre d'intégrer du social dans le Traité, de bons arguments ne suffiront pas. La solution viendra d'un juriste, le conseiller de Jacques Delors, François Lamoureux, qui fera preuve d'une belle inventivité juridique, en proposant un Protocole permettant à onze États membres avec l'accord des douze États membres, de faire une politique sociale en utilisant les outils et les procédures communautaires! L'*opt-out* est une manie britannique, mais mieux vaut faire à onze que ne rien faire à douze!

Les 9 et 10 décembre 1991, le Conseil européen réuni à Maastricht marque son accord sur le projet de Traité de l'UE avec un Protocole social annexé, malgré des tentatives de dernière minute du gouvernement britannique<sup>53</sup> auprès du Président du Conseil Ruud Lubbers pour affaiblir le texte. Celui-ci faillit y être sensible, sous prétexte d'avoir un vote à l'unanimité (alors que le Protocole social n'était accepté que par 11 des 12 États membres). Il fallut des interventions fortes de la Commission<sup>54</sup> et de certains gouvernements<sup>55</sup> pour lui faire tenir bon!

Signé au Conseil de Maastricht le 7 février 1992, ce Traité n'entrera en vigueur que le 1<sup>er</sup> novembre 1993, après les difficultés rencontrées au Danemark avec un premier refus de ratification (par referendum) en juin. Les Danois s'y reprendront donc à deux fois pour voter Oui. Après ce vote négatif de juin 1992, le Conseil européen de décembre autorise quelques dérogations spéciales pour le Danemark afin de faciliter un

52. « *It should be noted that ETUC, with ICFTU, are now building their own premises, consisting of 18.400 m<sup>2</sup> on 11 floors, with prestigious meeting and conference facilities (translation booths for 12 languages)* » [Il devrait être noté que la CES, avec la CISL, ont maintenant construit leur propre immeuble de 18.400m<sup>2</sup> sur 11 étages avec de prestigieuses salles de réunion et de conférence (permettant l'interprétation simultanée en 12 langues).]

53. John Major est devenu Premier ministre début décembre 1990 après un « coup d'État » contre Margaret Thatcher au sein du Parti conservateur.

54. Livre de Jean Degimbe, *La politique sociale européenne : du Traité de Rome au Traité d'Amsterdam*, Bruxelles, ETUI, 1999.

55. François Mitterrand et Helmut Kohl, mais aussi Giulio Andreotti, contacté personnellement par Emilio Gabaglio, furent particulièrement déterminants pour empêcher Ruud Lubbers de faiblir.

second référendum qui permet aux danois de répondre oui le 18 mai 1993 entraînant ainsi l'entrée en vigueur du nouveau Traité le 1er novembre 1993. N'oublions pas que le référendum français passera de justesse le 20 septembre 1992 par 51,05 % de oui... C'est un Traité qui commence donc à marquer une incompréhension avec les opinions publiques dans différents pays.

Pour la CES, le Traité de Maastricht n'était pas le meilleur des traités<sup>56</sup>, mais le Protocole social qui y figurait reprenait notre accord du 31 octobre 1991 à deux mots près « tels quels » pour la transposition d'accord-cadre en directive. Un autre point allait poser un problème d'interprétation. L'utilisation du mot « D(d)écision » dans la mise en œuvre législative d'un accord des partenaires sociaux<sup>57</sup>. Pour un certain nombre d'entre nous<sup>58</sup>, le terme « décision » concernait l'instrument communautaire en lui-même qui s'impose, comme un règlement, aux États membres et donc avec un D majuscule. Malheureusement la Commission interprétera ce mot (comme les employeurs) dans un sens générique qui se concrétisera par l'utilisation de l'instrument « directive »<sup>59</sup> et donc avec un d minuscule...

Ce texte ouvrait des perspectives inédites pour le dialogue social, mais tout le monde n'était pas aussi optimiste. Mark Hall<sup>60</sup> écrivait ainsi « qu'il est improbable que le Protocole génère sous peu des résultats sous forme de directives ou d'accord entre partenaires sociaux, mais aussi que l'impact que ces derniers auront dans la pratique est hautement incertain ». Il estimait même « que le processus législatif en serait pour le moins retardé » si certaines initiatives de la Commission étaient traitées par le dialogue social dans le cadre envisagé par le Protocole. Heureusement, Mark Hall avait tort sur ce point puisque la directive sur les Comités d'entreprises européens allait être adoptée rapidement et que nous allions entamer les négociations sur le congé parental... Mais il avait malheureusement raison sur un autre point, à savoir l'application d'accords dit « autonomes » ne faisant pas l'objet d'une transposition par directives mais dans le cadre des relations industrielles et des procédures propres à chacun des pays. « Cette façon d'appliquer des accords au niveau de la Communauté dépend essentiellement de moyens mis en œuvre volontairement par chaque État membre. Leur impact sera donc indirect et presque inévitablement inégal.<sup>61</sup> »

Nous verrons par la suite que cette prédiction allait s'avérer exacte. Il n'était d'ailleurs pas le seul à se montrer pessimiste sur les capacités de négociation au niveau

56. Le 29 mars 1996 le Conseil européen de Turin avait lancé la Conférence intergouvernementale pour une révision du Traité. Dans une interview de l'auteur par le *Magazine CFDT* de mai 1996, intitulée « Il faut dépasser Maastricht », je rappelais que « Maastricht était peut-être un passage obligé. Il était nécessaire que cette période de transition soit de courte durée et que la prochaine révision du Traité puisse redonner une cohérence économique et sociale à la construction européenne... Il ne faut pas regretter le Traité de Maastricht mais il ne faut pas s'y attarder non plus ».

57. Article 118B point deux, 2ème alinéa « soit dans les matières relevant de l'article 118, à la demande conjointe des parties signataires, sur la base d'une décision du Conseil... ».

58. Interview de Georges Dassis du 27 janvier 2016.

59. Sur ce point nous partageons totalement l'analyse du Professeur Philippe Langlois de l'Université de Paris X qui, dans une note présentée à une conférence de la CES le 11 novembre 1992 à Athènes intitulée *De l'UEM à l'intégration européenne : rôle et responsabilités des partenaires sociaux*, déclarait : « Si l'on s'en tient à l'orthodoxie communautaire cette décision pourrait être celle qui, envisagée par l'alinéa 4 de l'article 189 du Traité "est obligatoire en tous ses éléments pour les destinataires qu'elle désigne." » Cela nous aurait évité bien des ennuis avec le Parlement européen par la suite...

60. Mark Hall, *Industrial relations and the social dimension of European integration: before and after Maastricht*, in *New Frontiers in European industrial relations*, Oxford, Blackwell, 1994, p. 281-311; article repris en français dans *La CES : un processus en évolution*, Bruxelles, ETUI, 1999, p. 99-136.

61. Cette difficulté sera relevée par de nombreux universitaires mentionnés par Christian Welz dans son livre *The European social dialogue under article 138 and 139 of the EC Treaty*, The Hague, Kluwer Law International, 2008, p. 342-347.

européen<sup>62</sup>. D'un autre côté, on peut juger floue la rédaction sur la nature des relations contractuelles que nous voulons développer au niveau européen, mais cela est voulu pour laisser de l'espace à l'expérimentation. Cette volonté des « rédacteurs » a été très bien saisie par Philippe Langlois<sup>63</sup> quand il écrit : « Ces formules sont empreintes de la plus grande prudence, et c'est une bonne chose. Car cette négociation sociale communautaire constitue une innovation juridique dont les contours précis ne pourront être définis qu'à l'usage. Il eût été vain, voire dangereux, que soit envisagée une négociation aux contours bien définis, qui n'aurait pu être inspirée par un ou quelques systèmes nationaux, alors qu'elle ne peut qu'être originale. » Je n'aurais pas su mieux l'écrire !

L'UNICE, en tout cas son Secrétaire général, en digne Britannique, n'est pas du tout content, à l'inverse de la CES, du résultat sur le contenu social du Traité. Il déclare<sup>64</sup> que le résultat de Maastricht, dans le domaine de la politique sociale, est un « monstre à deux têtes » avec « trois mauvaises nouvelles ». La première concerne la double politique sociale à 12 et à 11 suite à l'*opt out* du Royaume-Uni sur le Protocole social. Cet « abandon du principe d'une Communauté unitaire pourrait constituer un précédent dangereux ». Cela énerve bien sûr le patronat européen que l'on puisse dépasser le veto britannique, comme si c'était la première fois que le Royaume-Uni s'excluait de politique communautaire (ex. du Système monétaire européen...). La deuxième concerne l'annexe (en fait le Protocole social, ndlr) qui « contient une extension substantielle des compétences communautaires en matière sociale » et l'UNICE se « montre particulièrement inquiète à propos de l'inclusion des conditions de travail et de l'information/consultation » ! Enfin, au grand désespoir du patronat, une nouvelle forme de vote à la majorité qualifiée a été introduite, puisqu'il suffira de 66 votes contre 44, au lieu de 76 contre 54 précédemment ; et Zygmunt Tyskiewicz de conclure en espérant que « l'annexe soit très peu utilisée ».

Sans attendre, l'UNICE commence une réflexion interne sur la politique sociale après Maastricht avec un document intitulé : *Stratégie et orientation politique de l'UNICE*<sup>65</sup>. Les employeurs sont obsédés par le développement d'une politique sociale communautaire : « On s'attend à ce que la Commission profite du reste de l'année 1992 pour mettre au point, en matière de politique sociale, toute une série d'initiatives qui seront lancées par la nouvelle Commission en 1993 après la ratification du nouveau Traité.<sup>66</sup> » Et de citer dans cette « application précoce du nouveau Traité », les Comités d'entreprises européens, le travail atypique et le congé parental.

La Commission sociale de l'UNICE travaille sur ce document stratégique et l'adopte lors de sa session du 21 mai pour le soumettre au Conseil des Présidents du 12 juin 1992 qui doit se dérouler à Lisbonne durant la Présidence portugaise de la Communauté européenne<sup>67</sup>. Ce document est extrêmement intéressant car cette position stratégique est destinée à préparer le Sommet du dialogue social prévu le 3 juillet.

62. Janine Goetschy dans le même opus, cité à la note 60, écrit que ce pouvoir de négociation « représente un défi important pour la CES. En supposant que le patronat européen soit prêt à négocier (un point sur lequel la quasi-totalité des observateurs restent pessimistes), la CES pourra-t-elle gérer ses conflits d'intérêts internes de façon à permettre une négociation européenne ? » Comme on le voit les « observateurs » ne nous donnaient pas beaucoup de chances... et ne donnaient pas à la CES une capacité à surmonter un débat interne indispensable sur le transfert de pouvoir de négociation du niveau national au niveau européen.

63. Ibidem note 28.

64. Propos repris dans un article de *Bulletin de l'Agence Europe* du 8 janvier 1992.

65. Documents préparatoires à la Commission sociale de l'UNICE du 21 mai 1992 envoyés par le Directeur des Affaires sociales Bernard Arnold. Archives de l'auteur.

66. Ibidem.

67. La CES a déjà rencontré le 28 janvier 1992, à Lisbonne, le Premier ministre Cavaco da Silva pour le motiver sur la mise en œuvre du Programme d'action sociale (PAS).

J'aimerais souligner trois points de ce document de discussion interne à l'UNICE qui sont significatifs de son attitude constante et permettent d'interpréter certaines de ces positions futures.

Premier point sur le sens de la consultation :

- « L'UNICE pourrait axer sa stratégie sur deux approches principales (...) (ii) Faire efficacement usage de notre droit statutaire de consultation et de négociation (éventuelle), **afin d'éviter, de retarder ou de modifier** (nous soulignons) une centralisation excessive de la politique sociale ou une législation trop normative et préjudiciable à la compétitivité des entreprises européennes. » On ne peut écrire plus clair sur l'état d'esprit des employeurs européens.

Deuxième point sur les procédures à suivre en matière de négociation :

- « La décision de négocier ou de ne pas négocier reposera sur plusieurs facteurs: (i) la **nature** de la législation proposée (par exemple, les directives en matière de santé et de sécurité ne seront normalement pas traitées par voie de négociation); (ii) le **contenu de la proposition** (plus la législation sera dommageable, plus nous serons incités à négocier); (iii) **les chances d'adoption de la proposition** de la Commission (l'UNICE peut ne pas souhaiter négocier sur une question qui a peu de chances d'être adoptée par le Conseil). » Les mots soulignés l'ont été dans le document de l'UNICE. Nous avons tout à fait conscience de cette position des employeurs mais jamais nous ne l'avions vu écrite aussi « crûment ».

Troisième point sur la mise en œuvre des accords « autonomes » selon l'article 4.2(a) :

- « Les fédérations membres communautaires devraient maintenant étudier et décider comment elles agiront au niveau national dans le cas d'accords selon la procédure de l'article 4.2(a). Du fait qu'elle élimine la nécessité d'une législation communautaire ou nationale et qu'elle ne lie pas juridiquement les propres membres de l'UNICE, cette procédure constitue une option "volontaire" attirante. Cependant, il est peu probable que le recours à cette procédure rencontre le soutien des syndicats, **à moins que l'UNICE ne puisse démontrer sans équivoque que de tels accords seront en fait activement introduits par voie nationale et serviront de guide pour les négociations collectives à tous les niveaux appropriés.** » (nous soulignons). Le moins que l'on puisse dire est que l'acceptation par la CES d'entrer dans une phase d'accords « autonomes » a montré les limites de cet engagement patronal, et l'enlisement dont nous ne sommes jamais sortis depuis, concernant cette forme de négociation malgré cette belle phrase figurant dans le texte en référence « ... Les accords conclus au titre de l'article 4.2(a) sont **moralement, et non juridiquement, contraignants.** » (nous soulignons)!

La CES essaie rapidement de se mettre en ordre de marche pour une négociation européenne éventuelle. Nous organisons une conférence début juin 1993, à Luxembourg sur le thème « Négociation collective européenne: dimensions interprofessionnelle et sectorielle ». La participation est particulièrement importante avec 250 syndicalistes de nos confédérations nationales et fédérations professionnelles européennes. Tout le monde est conscient des enjeux et des... difficultés. Trois thèmes clés sont à l'ordre du jour: l'espace et les thèmes de négociation; les mandats de négociation; la nature des accords, leur application et le contrôle de la mise en œuvre. Notre préoccupation première est de rassurer nos organisations sur la nature « cadre » d'accords éventuels, et

donc d'éviter une « centralisation » de la négociation européenne pour, au contraire, ouvrir des espaces de négociations aux niveaux national et sectoriel. Il faut à la fois être complémentaire aux négociations des autres niveaux, établir des normes minimales qui évitent des vides normatifs dans certains pays, assurer une « valeur ajoutée » et démontrer l'importance de la négociation et du rôle des partenaires sociaux.

Cela ne nous empêchait pas de voir l'ambiguïté de l'attitude du patronat. Le Secrétaire général de l'UNICE, intervenant à cette conférence, ne pourra pas être plus clair : « La négociation au niveau européen n'est attrayante pour nous que si elle remplace une législation qui nous paraît nuisible à la compétitivité des entreprises » Nous n'avons pas d'illusions sur cette conception patronale, mais il nous semblait plus important de mettre les employeurs dans l'entonnoir de la négociation plutôt que d'attendre d'hypothétiques résultats législatifs.

#### **4.5 Egmont III, 3 juillet 1992: l'avenir du dialogue social et la création du Comité du dialogue social**

Les Groupes de travail sont relancés début 1992. En particulier le groupe Macro qui, « revitalisé », sera chargé d'examiner la situation économique générale et le Rapport annuel de la Commission sur l'emploi. La première réunion est programmée pour le 23 mars 1992 et sera présidée par le Commissaire Henning Christophersen\*, vice-Président de la Commission. L'UNICE entend limiter le programme de travail à une approche strictement macroéconomique<sup>68</sup>, alors que la CES a une vision plus large du mandat du Groupe, comme l'écrit Peter Coldrick dans un compte rendu aux membres de la CES dans lequel il rappelle « la nécessité d'une nouvelle stratégie coopérative pour la croissance et l'emploi, la nécessité pour la CES et ses organisations affiliées d'avoir accès aux nouvelles procédures de surveillance multilatérale communautaire et aux programmes de convergence se rapportant à l'UEM, et enfin la nécessité de discuter des implications de l'UEM pour les relations sociales<sup>69</sup> ». Les propos de Peter Coldrick s'appuyaient sur une résolution<sup>70</sup> adoptée par le Comité exécutif de la CES. Malgré des divergences au départ, le groupe de travail réussira à préparer un avis commun<sup>71</sup> pour le Sommet du dialogue social organisé le 3 juillet 1992.

Ce groupe Macro aura toujours été le plus productif en textes communs très « équilibrés » sur des domaines sensibles pour les syndicats tels que les politiques salariales... On pouvait à la fois écrire que « la conduite des politiques salariales relève de la responsabilité des partenaires sociaux » et que « l'évolution des salaires doit à la fois tenir compte des impératifs de rentabilité des investissements créateurs d'emplois et de compétitivité des entreprises sur le marché mondial ainsi que des implications de l'achèvement de l'Union économique et monétaire », ce qui produirait un « processus de croissance saine et non inflationniste (qui) créera une marge appropriée pour

68. Lettre du Secrétaire général de l'UNICE du 30 janvier 1992 au Directeur général de la DG Emploi et Affaires sociales, Jean Degimbe pour limiter les sujets du Groupe de travail à une approche générale macroéconomique : « Il semble que son programme de travail suscite quelques malentendus... ce Groupe de travail devrait, comme par le passé, rester focalisé sur la situation économique générale... en vue de parvenir à des conclusions communes pour le Rapport économique annuel que prépare la DG Affaires économiques. »

69. Compte rendu réalisé par Peter Coldrick pour les membres CES du Groupe de travail, daté du 31 mars 1992.

70. « Résultats de la réunion du Conseil européen de Maastricht », Comité exécutif des 5 et 6 mars 1992.

71. *Une nouvelle stratégie de coopération pour la croissance et l'emploi.*

l'augmentation des salaires réels, ce qui souligne l'interdépendance entre le processus d'intégration européenne et l'augmentation des niveaux de vie ». Belle logique théorique... que pas mal de nos syndicats avaient du mal à avaler.



**Sommet du dialogue social du 3 juillet 1992. De gauche à droite, Jacques Delors, Emilio Gabaglio, CES; Carlos Ferrer, UNICE; et Norman Willis, CES, en discussion sur l'avenir du dialogue social et de la stratégie de coopération pour la croissance et l'emploi.**

Source : archives de la CES

Le Sommet du dialogue social du 3 juillet 1992 se tient avec Jacques Delors et Vasso Papandreou (dont c'est le dernier Sommet avant son retour en Grèce) au Palais d'Egmont. C'est le premier Sommet depuis l'adoption de l'Accord du 31 octobre 1991 et le Traité de Maastricht n'est pas encore ratifié. Les partenaires sociaux décident donc de préparer et d'adopter une Déclaration<sup>72</sup>. En fait deux textes sont en discussion : le premier sur l'avenir du dialogue social et le second sur la nouvelle stratégie de coopération pour la croissance et l'emploi. L'accord sur un texte commun a été difficile et a frisé le point de rupture, la CES insistant sur le premier et l'UNICE sur le second... Finalement des compromis permettront l'adoption des deux textes qui, d'une part, appuient la ratification du Traité et du Protocole social (le patronat britannique maintenant toutefois une « réserve générale » sur cette déclaration) et, d'autre part, soutiennent une stratégie européenne conciliant à la fois les priorités à court terme (chômage, déficit budgétaire,

72. « Déclaration conjointe sur l'avenir du dialogue social » datée du 3 juillet 1992. À noter une clause de précaution introduite par le patronat britannique (CBI) dans une note de bas de page de la Déclaration conjointe qui dit que « la CBI confirmant son soutien aux propositions du 31 octobre de l'UNICE, de la CES et du CEEP a souligné que l'accord subséquent de Maastricht comportait des implications spécifiques pour les employeurs britanniques. Ces implications sont en cours d'examen mais le Conseil du CBI n'a pas encore été saisi pour approuver la position de cette organisation. Pour autant que la Déclaration commune du 3 juillet 1992 aille au-delà des propositions du 31 octobre, la CBI introduit une réserve générale. » !

risque de récession...) et l'objectif à moyen terme d'une croissance durable, créatrice d'emplois et non inflationniste.

Cette déclaration souligne les enjeux du Traité de Maastricht et demande aux chefs d'État et de gouvernement que « la décision du Conseil prévue à l'article 4.2 vise les accords **tels qu'ils** (en gras dans le texte de la Déclaration, ndlr) ont été arrêtés au cours des négociations entre partenaires sociaux, et que si les partenaires sociaux le demandent conjointement, que la Commission accepte une extension de la période de négociation de 9 mois ». Élément nouveau également : la référence à la dimension sectorielle refusée jusque-là par les employeurs de l'UNICE. « Les partenaires sociaux concernés au niveau sectoriel, s'ils l'estiment souhaitable, développeront un dialogue social à leur niveau selon les procédures les plus appropriées. » (...) Ils déclarent leur volonté de mettre en œuvre des nouvelles procédures communautaires de dialogue, de consultation et de négociation dans les conditions prévues par l'accord du 31 octobre 1991 et conformément au nouveau Traité. À cette fin, l'actuel Groupe de pilotage et le Groupe de travail *ad hoc* (celui qui a négocié l'accord du 31 octobre, ndlr) sont remplacés par un Comité du dialogue social. » Ce Comité sera donc chargé de la mise en œuvre des nouvelles procédures communautaires de consultation et de négociation, de la poursuite et de l'organisations des travaux du dialogue social, de l'évaluation et du suivi des résultats.

Comme le dira, de ce Sommet, notre Président Norman Willis, de manière so british, « Nous en attendions plus, mais nous craignons d'en obtenir moins.<sup>73</sup> »

La première réunion « d'installation » du Comité du dialogue social<sup>74</sup> se déroulera le 14 octobre 1992. Elle sera presque exclusivement consacrée aux objectifs et méthodes de travail du Comité mais elle entérinera également un *avis commun sur les qualifications professionnelles et leur validation*<sup>75</sup>, dont nous avons déjà discuté au Sommet du 2 juillet et que le Groupe de travail avait finalisé la veille de la réunion.

Pour la méthode de travail, le Comité est chargé de l'identification des thèmes à discuter ; de la création des groupes de travail et de l'organisation des travaux ; de l'évaluation des travaux et du suivi des résultats en particulier de leurs prolongements aux niveaux appropriés ; de la transmission des résultats du dialogue social à leurs instances délibératives ainsi qu'à leur validation. Il est également convenu que le Comité du dialogue social sera informé systématiquement de l'évolution du dialogue social sectoriel...

À l'ordre du jour de ce Comité, figure également un point demandé par la CES concernant un échange de vues sur la constitution d'un groupe de travail sur les pays d'Europe centrale et orientale. C'est une préoccupation importante de la CES qui développe une

73. Propos rapporté par le journal *Tageblatt* du 5 juillet 1992 dans un article signé Corinne Cerf.

74. À noter ce jugement très dur de Carlo Savoini dans le document cité à la note 28 « *La cui composizione altamente politica l'aveva portato a sfuggire dalle mani dei segretariati europei delle parti sociali: il segretario dell'UNICE, che non avrebbe mai voluto firmare un accordo 'impegnativo' (creatore di diritti e di doveri per entrambe le parti) com'è quello del 31 ottobre, ottiene così' la sua vendetta postuma: le strutture prevalgono sui politici!* » [Cette composition hautement politique l'avait amené à s'échapper des mains des Secrétariats européens des partenaires sociaux : le Secrétariat de l'UNICE qui n'avait jamais voulu signer un accord « engageant » (créateur de droits et de devoirs entre les parties), comme celui du 31 octobre 1991, obtient ainsi sa vengeance : les structures prévalent sur les politiques !]. En fait dans nos réunions de Secrétariats communs nous n'aurons jamais que des « fonctionnaires » du patronat alors que nous nous battions au sein de la CES pour « politiser » son Secrétariat et transférer des pouvoirs au niveau syndical européen.

75. Avis commun daté du 13 octobre qui porte essentiellement sur la transparence des qualifications professionnelles et des diplômes (reconnaissance mutuelle) dans la Communauté. La CES a réussi à intégrer dans ce texte la nécessité de prendre en compte les compétences et les connaissances acquises par l'expérience et notamment par l'apprentissage. Il passe aussi en revue tous les programmes communautaires liés à la formation professionnelle : Eurotechnet ; PETRA ; ERASMUS ; FORCE et COMETT.

politique pour l'intégration de ces pays dans l'Union européenne<sup>76</sup>. Dans une note manuscrite transmise à Emilio Gabaglio, je lui fais part de la position de l'UNICE qui n'est « pas convaincue de l'intérêt de cette proposition »<sup>77</sup> Pour l'UNICE ce sujet, à l'inverse de la CES, revient aux autres institutions internationales comme l'OIT tandis que pour les partenaires sociaux, elle relève de l'Organisation internationale des employeurs et de la CISL.

Pour la CES, le Programme PHARE (Programme d'aide communautaire aux pays d'Europe centrale et orientale) n'a pas suffisamment pris en compte la dimension sociale de la coopération et des aides de la CEE aux pays d'Europe centrale et orientale. Il faut donc travailler pour anticiper le processus d'adhésion de ces pays par : « La promotion du dialogue social, par l'aide au développement et à la consolidation des organisations d'employeurs et de travailleurs pour en faire de véritables partenaires sociaux, en développant des formations sur les relations sociales, le droit du travail, l'organisation du marché du travail, l'introduction des nouvelles technologies dans les entreprises... »<sup>78</sup> Le patronat européen demande *in fine* à réfléchir sur l'intérêt de l'intervention des partenaires sociaux européens sur cette initiative.

Enfin, il est décidé lors de ce Comité de créer un groupe de travail chargé de préparer une proposition commune sur la rationalisation, voulue par la Commission, des Comités consultatifs et sur le mode de désignation de leurs membres<sup>79</sup>.

Dans la suite de ce Sommet du dialogue social, se prépare le Conseil européen d'Edimbourg du 12 décembre 1992, qui doit définir une stratégie pour la croissance et l'emploi sur laquelle résiste encore le gouvernement britannique de John Major.

Le Président de la Commission entouré de Vasso Papandreou et Henning Christophersen reçoit les partenaires sociaux le 24 novembre. Ceux-ci sont d'accord sur une stratégie de relance mais plus divisés sur les moyens, en particulier sur les dépenses d'investissements et leur financement. Jacques Delors propose de créer un Fonds européen d'investissement qui aurait pour but de rassembler des moyens financiers publics et privés, en particulier pour des réseaux d'infrastructures transeuropéens. La CES partage complètement ce projet alors que l'UNICE n'y voit qu'un objet de creusement des déficits budgétaires.

Le 9 décembre 1992, à la veille du Conseil, John Major (alors président du Conseil en exercice), reçoit les partenaires sociaux<sup>80</sup>. Ceux-ci lui avaient envoyé une lettre conjointe le 4 novembre<sup>81</sup>, avec leur déclaration du 3 juillet, pour appuyer la nécessité d'un accord à Edimbourg des chefs d'État et de gouvernement sur la stratégie européenne pour la croissance, les investissements et l'emploi.

76. Un travail exemplaire sera réalisé en particulier par Peter Seideneck au sein du Secrétariat de la CES pour mettre en place des Commissions d'intégration unitaire dans ces pays. Ce travail s'appuiera sur les organisations syndicales nouvelles et/ou rénovées et la mise en place financée par la CES, d'un Secrétariat chargé de la coordination syndicale, dans des pays qui ont connu un important éclatement syndical. Il s'agit de les amener à travailler sur les problèmes liés à l'adhésion à la CE, sur leurs retards structurels et en particulier sur l'intégration des acquis sociaux. Les structures patronales sont quasi inexistantes après l'effondrement du communisme. Pour le mouvement syndical, c'est mieux, en particulier en Pologne où Solidarnosc s'est imposé depuis des années comme syndicat libre, mais une aide importante est nécessaire pour aider les nouvelles organisations et la démocratisation des anciennes.

77. Archives de l'auteur.

78. Note de l'auteur aux membres CES du Comité du dialogue social datée du 8 octobre 1992.

79. Comité du Fonds social européen ; Comité consultatif pour la sécurité sociale des migrants ; Comité consultatif pour la libre circulation des travailleurs ; Comité consultatif pour la formation professionnelle ; Comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail ; Comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ; Comité permanent de l'emploi. Mais il faut aussi intégrer les Comités consultatifs COMETT II ; PETRA ; EUROCTECNET ; TEMPUS et FORCE.

80. Les Présidents et Secrétaires généraux, Norman Willis et Emilio Gabaglio pour la CES, Carlos Ferrer et Zygmunt Tyzkiewicz pour l'UNICE, et Jacques Fournier et Werner Ellerkmann pour le CEEP.

81. Archives de l'auteur.

C'est la première fois que le Premier ministre britannique reçoit les partenaires sociaux ensemble ce qui fera dire à Norman Willis que le terme « partenaires sociaux est un concept commun ailleurs en Europe, sauf au Royaume-Uni ». John Major est surtout préoccupé par l'instabilité monétaire, les déficits publics, le principe de subsidiarité et le déblocage du « non » danois au Traité.

## 4.6 Une nouvelle Commission pour relancer l'Union européenne ?

Si les résultats du Conseil d'Edimbourg sont décevants sur la stratégie communautaire, les chefs d'État et de gouvernement ont décidé la reconduction exceptionnelle de Jacques Delors à la Présidence pour un mi-mandat. Une nouvelle Commission se met en place et Pádraig Flynn\*, le Commissaire irlandais, prend la responsabilité de la Direction générale Emploi/Affaires sociales

Des évolutions importantes ont lieu aussi dans l'administration de la Commission. Jean Degimbe, qui fut le Directeur général de la DG Emploi et Affaires sociales pendant 15 ans s'en va et, pour le remplacer Enrique Crespo, un Espagnol, est nommé (il sera éphémère désertant son poste au bout de quelques mois, submergé par les dossiers...). L'intérim sera assuré pendant six mois par Heywell Jones\*, spécialiste de l'éducation et de la formation professionnelle avec lequel nous avons de bonnes relations. Le nouveau Directeur général, un suédois, Allan Larsson\*, marquera les années qui viennent. La première rencontre avec le nouveau Directeur général aura lieu le 6 janvier 1993 au niveau des Secrétariats des partenaires sociaux pour discuter de la présidence danoise, qui veut organiser une conférence les 15 et 16 mars sur les nouvelles « règles du jeu » du dialogue social et ainsi préparer la mise en œuvre du traité de Maastricht. Nous ne sommes, ni l'UNICE ni nous, très chauds sur les aspects trop formels de cette conférence, alors que nous n'avons pas encore discuté entre nous de la façon dont nous souhaitons mettre en œuvre ce que nous avons voulu intégrer dans le Traité. Il est d'ailleurs prévu que nous organisions en mai notre propre séminaire sur « les règles du jeu » de la négociation européenne.

Nous rencontrons<sup>82</sup> Jacques Delors le 18 janvier 1993. Nous voulons insister sur la priorité à l'emploi et sur l'efficacité des Fonds structurels. Le Président est sensible à notre exposé sur le manque de visibilité de l'action de la Commission en matière d'emploi, voire sa dispersion, mais il semble neutralisé par le Commissaire aux Affaires économiques, Martin Bangemann, et par sa méconnaissance du nouveau Commissaire irlandais responsable des Affaires sociales, auquel « il ne veut pas faire de procès, a priori ». Sur les Fonds structurels, il nous appuie sur la nécessaire efficacité et l'implication des partenaires sociaux. En particulier sur le Fonds social, il est d'accord qu'il faut faire la révolution, sinon il faudra « virer » les trois Directeurs qui gèrent le Fonds!<sup>83</sup>

Le Président reçoit également rapidement les partenaires sociaux le 21 janvier 1993. Juste avant cette réunion notre Comité de direction, qui se déroule le même jour, fait une analyse très critique du Conseil d'Edimbourg et de la position du Conseil ECO-FIN qui a été adoptée pour réaffirmer les politiques de restrictions salariales et la lutte contre les « rigidités » du marché du travail.

Le Président de la Commission est accompagné par deux vice-Présidents, Henning Christophersen et Antonio Ruberti\*, et par le Commissaire Pádraig Flynn. Pour

82. Emilio Gabaglio et moi-même.

83. Notes de l'auteur.

Jacques Delors, les décisions du Conseil d'Edimbourg vont dans le bon sens même si, sur la partie politique industrielle liée au Paquet Delors II<sup>84</sup>, le résultat est plus faible que prévu. Pour lui les États membres ont la plus grande responsabilité et nous devons faire pression à ce niveau en particulier sur les investissements.

Pour notre Président Norman Willis, il y a effectivement nécessité d'agir au niveau national, en particulier sur les Fonds Structurels, mais il faut aussi un engagement plus fort de la Commission et un Conseil Ecofin<sup>85</sup> qui ne demande pas à la Commission « de faire le sale boulot »<sup>86</sup>. Emilio Gabaglio considère que le message qui sort de l'ECO-FIN en particulier sur la modération salariale à un effet désastreux.

Le Président de l'UNICE, Carlos Ferrer insiste au contraire, sur les politiques de modération salariale, contre le laxisme budgétaire et monétaire, mais surtout contre les initiatives législatives communautaires (travail atypique, aménagement du temps de travail...). Le Président Jacques Fournier, du CEEP, fait une analyse pessimiste de la situation et plaide pour une croissance plus riche en emplois.<sup>87</sup>

Jacques Delors admet une crise de confiance depuis le « non » danois, mais demande le soutien des partenaires sociaux sur l'initiative de croissance de la Commission. Il souhaite le succès d'une négociation des partenaires sociaux européens, mais « la Commission ne peut pas abandonner son rôle de législateur et la réalisation du Programme d'action sociale. On peut discuter sur quoi faire et comment le faire, mais on doit faire ! »<sup>88</sup>

La deuxième réunion du Comité du dialogue social se tiendra 16 février 1993 sans évolution notable. La discussion se poursuit sur la rédaction d'une Recommandation des partenaires sociaux concernant le fonctionnement des Comités consultatifs interprofessionnels<sup>89</sup>.

La Présidence danoise du Conseil confirme l'organisation d'une conférence pour les 15 et 16 mars pour préparer les meilleures conditions de mise en œuvre du Traité de Maastricht et définir le rôle du dialogue social pour la politique sociale communautaire.

La préoccupation de la CES est alors de ne pas s'enfermer dans la « routine » des réunions mais au contraire de pouvoir ouvrir un réel espace de négociation au niveau européen tant au niveau interprofessionnel que sectoriel.

Un séminaire de réflexion est organisé le 24 mai 1993 par les partenaires sociaux, avec la participation de juristes du travail, sur la mise en œuvre de l'accord du 31 octobre 1991 et du Traité de Maastricht. La CES, l'UNICE et le CEEP veulent préparer une position commune dans le cadre de la Communication que doit faire la Commission concernant « L'application de l'accord sur la politique sociale » du Traité de Maastricht. Il s'agit en particulier d'examiner les conséquences juridiques de la dissociation entre les onze et les douze. Les employeurs entendent limiter strictement l'utilisation du Protocole social de Maastricht pour rester dans le cadre des douze, et donc donner la possibilité au Royaume-Uni de continuer à entraver les initiatives sociales de la Commission. Il faut

**84.** Jacques Delors avait déjà engagé, en 1988, une réforme du budget communautaire dit « Paquet Delors I », qui vise à garantir le financement du budget sur une période pluriannuelle et à améliorer son fonctionnement. En 1992 il engage une seconde réforme dit « Paquet Delors II », dont un des objectifs principaux est de renforcer la croissance et l'emploi, par un doublement des Fonds structurels avec l'institution d'un Fonds de cohésion pour les pays les moins riches de la Communauté.

**85.** Conseil des Ministres de l'Économie et des Finances.

**86.** En référence à la demande du rapport demandé par l'ECOFIN à la Commission sur les salaires et les rigidités du marché du travail.

**87.** Tous ces éléments sont tirés des carnets de notes de l'auteur.

**88.** Ibidem.

**89.** La rédaction a été confiée à Renate Hornung Draus pour l'UNICE, Nunzia Gava pour le CEEP et moi-même pour la CES.

bien admettre aussi que nous nous posons des questions sur le sens et le statut juridique de la « décision » du Conseil pour étendre un accord des partenaires sociaux et le maintien *erga omnes* de cet accord permettant son application à tous les travailleurs.



**2 avril 1993, Journée d' action européenne Emploi-Solidarité. Manifestation de la CES décentralisée (un million de participants répartis dans 150 manifestations).**  
Source : archives de la CES

Le 9 juin 1993, la CES rencontre le Commissaire Pádraig Flynn pour faire le point sur la mise en œuvre du Programme d'action sociale (qui traduit, en propositions concrètes, la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs), et en particulier sur les retards pris. Le Commissaire admet des lenteurs, mais le contexte n'est pas très favorable : faiblesse de l'économie et de l'emploi, prolongation de la période de ratification du nouveau Traité, problèmes de « négociations internes » sur les directives proposées, et puis la perspective proche du remplacement du Président... Il admet tout de même de bonnes dispositions de la présidence danoise de l'UE sur les propositions sociales. Sont alors sur la table, ou en préparation, les propositions sur l'information/consultation dans les entreprises transnationales, le détachement des travailleurs dans le cadre de la sous-traitance transfrontalière, la protection des jeunes travailleurs, le temps de travail... Ce dernier sujet est dans une période particulièrement sensible avec un travail « technique » du COREPER (Comité des représentants permanents nationaux auprès de l'UE), véritable triangle des Bermudes des négociations communautaires. Pádraig Flynn nous demande de ne pas sous-estimer les trois ans de négociations institutionnelles alors que pour la première fois depuis vingt ans, un cadre communautaire est possible sur le temps de travail, malgré les dérogations et les secteurs exclus qui devront faire l'objet de directives spécifiques.

Sur l'information consultation, le Royaume-Uni mène toujours sa technique de sabotage<sup>90</sup>, et reste fondamentalement opposée à cette proposition. Pádraig Flynn admet qu'il faudra passer à un vote à onze dans le cadre du Protocole social de Maastricht car le 1<sup>er</sup> juin au Conseil, neuf États membres étaient déjà d'accord sur le texte et en fin de compte avec des amendements acceptables de deux autres États membres, les onze sont d'accord pour adopter cette directive. La CES demande au Commissaire d'appliquer Maastricht de manière « accélérée », mais il faudra encore attendre septembre 1994.

**90.** J'ai toujours été « admiratif » de la capacité du gouvernement britannique à détricoter des propositions sociales, de manière méthodique, mot par mot, virgule par virgule, faisant miroiter son accord en fin de course mais repoussant sans cesse les limites en exigeant de façon continue des amendements pour, en fin de compte et après avoir bien affaibli le contenu, voter... contre la proposition. Et pour en rajouter, contestant le résultat final devant la Cour de justice européenne comme cela fut le cas pour la directive de 1993 sur le temps de travail.

À propos du Livre vert sur la politique sociale communautaire<sup>91</sup> que la Commission prépare avant de lancer une vaste consultation, la CES exprime ses doutes quant à la méthode et veut « éviter que ce Livre vert ne soit qu'un élément de diversion<sup>92</sup> ». Le Commissaire estime qu'il s'agit d'une pratique « ouverte » qui doit constituer une « éponge » de toutes les opinions sans préjuger des décisions qui devront en découler.

Une réunion du Comité du dialogue social est programmée pour le 29 juin 1993. Une préparatoire le 28 permet de concentrer notre réflexion sur le Livre blanc, que Delors doit préparer pour relancer la croissance, et sur l'interaction que nous voulons créer entre le Livre blanc de Jacques Delors et le Livre vert de Pádraig Flynn, qui doivent tous deux être présentés avant la fin de l'année. Au Comité, le 29, le sujet principal sera un débat sur le Livre blanc *Croissance, compétitivité et emploi* que le Conseil européen de Copenhague a demandé à Jacques Delors de préparer et qui doit faire l'objet d'une discussion au prochain Sommet du dialogue social. Également à l'ordre du jour, le texte sur les Comités consultatifs, sur lequel nous travaillons depuis plusieurs mois au niveau des Secrétariats, sera formalisé et adopté. Il concerne six Comités consultatifs<sup>93</sup>. Les éléments principaux de cette Recommandation portent sur le mode de désignation des membres, la nomination en tant que membre de plein droit de la CES, de l'UNICE et du CEEP, et sur l'anticipation de l'accord sur l'Espace économique européen en désignant deux observateurs représentant les organisations patronales et syndicales des pays de l'AELE aux travaux de ces Comités.

Au cours de cette réunion, commence également une discussion sur la mise en œuvre du Protocole social du Traité de Maastricht en vue d'élaborer une interprétation commune par rapport à l'interprétation que doit en faire la Commission. Les points à clarifier concernent la reconnaissance mutuelle des organisations qui négocient, la place du sectoriel, le problème de la transposition des accords au niveau national, le soutien matériel de la Commission au développement du dialogue social...

Le 28 juillet les partenaires sociaux adoptent un avis commun sur *Les actions et le rôle futur de la Communauté dans les domaines de l'éducation et de la formation, en tenant compte du rôle des partenaires sociaux*.

#### **4.7 Palais d'Egmont IV: le Livre blanc de Jacques Delors en plat unique**

Comme prévu ce Sommet convoqué le 28 septembre 1993, auquel participera le Président du Conseil en exercice, le Premier ministre belge Jean-Luc Dehaene, portera essentiellement sur une consultation sur la préparation d'un Livre blanc sur la croissance, la compétitivité et l'emploi. Les débats furent « intenses et passionnés »<sup>94</sup>. Des conclusions communes furent cependant élaborées par l'UNICE, le CEEP et la CES. Ceux-ci réaffirment l'engagement des partenaires sociaux pour l'approfondissement de la cohésion économique et sociale comme base indispensable d'une relance de la Communauté

91. Dans l'exercice communautaire le Livre vert est un document de réflexion et de consultation qui peut conduire à l'élaboration d'un Livre blanc qui doit, lui, contenir des propositions d'actions y compris législatives.

92. Propos d'Emilio Gabaglio notés par l'auteur.

93. Fonds social européen; Comité consultatif pour la sécurité sociale des migrants et Comité consultatif pour la libre circulation des travailleurs, dont les partenaires sociaux demandent la fusion; Comité consultatif pour la formation professionnelle; Comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur les lieux de travail.

94. Selon une expression de Carlo Savoini dans un document personnel non publié. Archives d'Ilaria Savoini.

et pour faire face à la récession et à l'augmentation dramatique du chômage. Les partenaires sociaux s'engagent également à essayer, au sein d'un groupe de travail, d'élaborer une contribution commune pour le Livre blanc. Le Sommet aborde aussi les travaux sur la mise en œuvre du Protocole social, mais renvoie sa rédaction aux Secrétariats et au Comité du dialogue social programmé pour octobre 1993.

Les employeurs européens n'aiment pas du tout l'évolution des choses au niveau communautaire. Ils contestent durement la mise en œuvre du Programme d'action sociale, en particulier le projet de Comités d'entreprises européens (CEE), et attaquent la CES sur les financements communautaires qu'elle percevrait pour des actions syndicales européennes. Pour le Secrétaire général de l'UNICE, Zygmunt Tyszkiewicz, la CES a un agenda caché en poussant en faveur de la directive CEE, car ces financements communautaires « *are not just the means of improving consultation but they are also a vehicle for the development of trans-European unions structures*<sup>95</sup> ».

L'agacement des employeurs est d'autant plus fort que la Présidence belge de l'UE lors de ce deuxième semestre 1993, sera dans le même ton que la présidence danoise précédente, très réceptive à la politique sociale lancée par la Commission.

#### 4.8 L'interprétation commune du Protocole social de Maastricht

Dans la foulée du séminaire du 24 mai, les Secrétariats des trois organisations avaient déjà commencé à travailler et une première discussion avait eu lieu au Comité du dialogue social du 23 juin 1993, mais les négociations au niveau des Secrétariats sont laborieuses. Ce que confirment les débats longs et difficiles particulièrement lors de la réunion du Comité du 19 octobre.

Une nouvelle réunion des Secrétariats, le 20 octobre permet de dégager un compromis et de convoquer à nouveau le Comité du dialogue social le 29 octobre 1993. Celui-ci adopte le texte commun<sup>96</sup> qui est transmis immédiatement à la Commission afin qu'il soit pris en compte dans l'élaboration du document que la Commission doit présenter au Conseil européen de décembre.<sup>97</sup>

Ce texte est une interprétation fondamentale de ce qu'ont voulu les partenaires sociaux par leur accord du 31 octobre 1991. Il définit les procédures de consultation en deux phases sur les initiatives sociales de la Commission : la première sur la pertinence d'une initiative communautaire pour le sujet proposé, et la seconde sur le contenu de la proposition envisagée<sup>98</sup>.

L'UNICE, le CEEP et la CES énoncent également des critères de représentativité des « partenaires sociaux », qui sont d'ailleurs beaucoup plus stricts que ceux qui seront retenus par la Commission (voir tableau ci-dessous).

95. Propos tenus lors d'une réunion de l'UNICE à Londres, rapportés par le *Daily Telegraph* du 18 octobre 1993 : « Ces financements communautaires ne sont pas simplement le moyen d'améliorer la consultation, mais ils sont aussi le véhicule pour le développement de structures syndicales pan-européennes. »

96. « Propositions des partenaires sociaux relatives à la mise en œuvre de l'Accord annexé au protocole sur la politique sociale du Traité sur l'Union européenne. »

97. COM(93) 600 final du 14 décembre 1993.

98. À noter que lors des premières phases de consultation, l'UNICE a toujours répondu « non » sur la pertinence d'une initiative sociale communautaire !

Critères de représentativité proposés par les partenaires sociaux le 29 octobre 1993	Critères de représentativité retenus par la Commission dans sa Communication du 14 décembre 1993*
<p>Pour être considérées comme telles, les organisations intervenant dans le cadre des articles 3 et 4 de l'accord devraient remplir toutes les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– être organisées au niveau européen, interprofessionnel ou sectoriel ;</li> <li>– être composées d'organisations elles-mêmes considérées, à leurs niveaux nationaux respectifs, comme représentatives des intérêts qu'elles défendent, particulièrement en matière de politique sociale, d'emploi et de relations industrielles ;</li> <li>– être représentées dans tous les États membres de la CE et, éventuellement, de l'EEE, ou avoir participé au dialogue social de Val Duchesse ;</li> <li>– être composées d'organisations représentatives des employeurs ou des travailleurs auxquelles l'adhésion se fait sur une base volontaire aux niveaux tant national qu'europpéen ;</li> <li>– être composées de membres ayant le droit d'être impliqués directement, ou à travers leurs membres, dans la négociation collective à leurs niveaux respectifs ;</li> <li>– être chargées par leurs membres de les représenter dans le cadre du dialogue social communautaire.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– être interprofessionnelles, sectorielles ou catégorielles, et être organisées au niveau européen ;</li> <li>– disposer des structures leur permettant de participer efficacement au processus de consultation ;</li> <li>– être composées d'organisations représentatives au niveau national, dans la mesure du possible, dans tous les pays membres.</li> </ul> <p>Cette définition permettait à la Commission de pouvoir élargir le champ de consultation au-delà des membres du dialogue social (une liste de 29 organisations figure en annexe de la Communication). La Commission conserve le principe selon lequel la négociation sera établie par les partenaires sociaux eux-mêmes par reconnaissance mutuelle de cette capacité à négocier.</p> <p>En annexe de la Communication figure également les principaux résultats de l'étude que la Commission a menée sur la représentativité des partenaires sociaux.</p> <p>* COM(93) 600 final concernant la mise en œuvre du Protocole sur la politique sociale.</p>

Dans leur contribution la CES, le CEEP et l'UNICE définissent aussi ce qui relève, d'une part de la consultation, et d'autre part de la négociation<sup>99</sup>. Concernant la négociation, la CES a réussi à imposer une mécanique qui permet, en cas d'accord des partenaires sociaux de négocier sur une initiative communautaire, non pas d'annuler cette initiative, mais simplement de suspendre les travaux de la Commission sur le thème concerné durant la période de négociation. Cela ne fut pas facile avec l'UNICE, dont l'objectif était d'entraver les initiatives sociales de la Commission.

Un autre élément était fondamental pour l'ensemble des partenaires sociaux, à savoir le respect de leur accord si l'extension était demandée et acceptée par la Commission : « Au cas où les partenaires sociaux décideraient de transmettre leur accord à la Commission pour décision du Conseil, ce dernier devrait l'intégrer tel quel dans son texte, sans en modifier les termes. Si tel n'était pas le cas, l'instrument produit par le Conseil ne pourra plus être considéré comme un accord entre partenaires sociaux. La procédure devrait alors être reprise à partir du stade auquel elle a été suspendue. »

Enfin, pour tenir compte de nos différentes cultures législatives et conventionnelles et en particulier de nos camarades nordiques, nous demandions que les États

99. Nous reviendrons sur cette distinction fondamentale à l'occasion de la contribution des partenaires sociaux au Conseil de Laeken en 2001. Le concept de dialogue social continuait à être « perversi » pour englober tout rapport tri- ou bipartite et tous les acteurs.

membres puissent « confier aux partenaires sociaux, dès lors qu'ils en expriment la demande, la mise en œuvre des décisions du Conseil prises sur la base de leurs accords ».

Dans sa Communication du 14 décembre 1993, la Commission fixe les délais de consultation à six semaines pour chacune des deux phases de consultation. Le temps de négociation est fixé à neuf mois, mais pourra être prolongé en cas de demande conjointe. En cas d'accord des partenaires sociaux repris par la Commission pour en faire une législation, celle-ci accompagnera « toutes les propositions qu'elle soumet au Conseil d'un exposé des motifs ainsi que d'observations et d'une évaluation de l'accord ». De plus « si la Commission estime qu'il n'est pas indiqué de soumettre au Conseil une proposition de décision relative à la mise en œuvre d'un accord, elle informe immédiatement les signataires de l'accord des raisons de cette décision ». En ce qui concerne le pouvoir du Conseil des Ministres, « la Commission se bornera à proposer en tout état de cause, après examen de l'accord conclu entre partenaires sociaux, **l'adoption d'une décision concernant l'accord tel qu'il a été conclu** (nous soulignons) » et « Si l'accord était modifié, il ne pourrait plus être considéré comme un accord librement conclu entre les partenaires sociaux ».

Ce qui sera plus problématique, pour la suite des événements, est le rôle du Parlement européen, défini par la Commission et qui correspond au souhait des partenaires sociaux, c'est-à-dire un rôle purement consultatif. Ce rôle, qui exclut toute intervention du PE en termes d'amendements sur un texte d'accord proposé à l'extension législative, sera considéré comme très frustrant par celui-ci.

Le 17 novembre 1993 la Commission présente son Livre vert intitulé *Politique sociale européenne-options pour l'Union*<sup>100</sup> en vue d'une consultation large de la « société civile » et qui pose la question suivante « Quel type de société les Européens veulent-ils ? » L'objectif semble la préparation de propositions sociales pour l'année suivante mais cela concerne peu le dialogue social.

Le 5 décembre 1993 Jacques Delors pose un acte majeur de la fin de son mandat en présentant un Livre blanc intitulé *Croissance, compétitivité, emploi : les défis et les pistes pour entrer dans le XXI<sup>ème</sup> siècle*. Ce Livre blanc reste, encore actuellement, et notamment sur la politique d'investissements créateurs de croissance, une référence, en particulier pour les syndicats<sup>101</sup>.

Nous voici entrés dans une période très différente de ce que nous avons vécu jusqu'à présent. Il ne s'agit plus de faire des ersatz d'accords, mais d'entrer dans une vraie négociation, avec de vraies conséquences pour les travailleurs de nos États membres.

Le 3 décembre 1993, un avis commun est adopté sur *Les femmes et la formation*. Les partenaires sociaux ont déjà beaucoup travaillé sur le thème de la formation, même si un désaccord fondamental existe sur le « droit » d'accès à la formation tout au long de la vie. Mais c'est la première fois qu'un texte commun est consacré à la situation spécifique des travailleuses, en insistant sur le rôle nouveau des femmes sur le marché du travail, la nécessité de développer leurs compétences, d'assurer l'évolution de leurs carrières et de lutter contre les discriminations<sup>102</sup>.

100. COM(93) 551 final du 17 novembre 1993.

101. Le DGB publiera en 2013 un document *Un plan Marshall pour l'Europe* qui s'inspire grandement du Livre blanc de Jacques Delors. Cette démarche du DGB sera reprise par la CES pour présenter son plan de relance en 2014.

102. Un travail remarquable sera réalisé par Maria Helena André qui, pour le Secrétariat de la CES, conduisait cette négociation.

Le fait que les partenaires sociaux aient apporté leur contribution de manière séparée, marque bien les divergences d'opinions sur le Livre blanc de Jacques Delors. Pourtant, le 5 décembre un texte de « considérations communes », sera rédigé, complémentaire aux contributions spécifiques de chacun des partenaires, sur le Livre blanc sur « La croissance, la compétitivité et l'emploi ». Pour préserver un minimum de dialogue, ce texte, élaboré laborieusement, rappelle quelques considérations communes concernant les orientations économiques de la Communauté, qui avaient déjà fait l'objet d'avis communs précédents.

Nous arrivons à un moment où le développement du dialogue social et le cadre du Protocole social de Maastricht créent un nouveau contexte qui bouscule le fonctionnement des organisations européennes, et en particulier de la CES. La conséquence la plus importante concernera la place et le rôle des Fédérations professionnelles dans une stratégie d'intégration de cette dimension dans notre travail confédéral.

#### **4.9 Les difficiles et indispensables articulations et complémentarités entre dimensions interprofessionnelles et professionnelles**

Le dialogue social sectoriel s'est développé autour des politiques communautaires les plus fortes, tant en matière de normalisation que d'interventions budgétaires : agriculture, industries alimentaires, transports, textile, cuir... La mise en place des Comités paritaires<sup>103</sup> avait avant tout comme objectif de créer des lieux de consultation sur les politiques communautaires dans ces secteurs, mais ils servirent également de base au développement des Comités de dialogue social sectoriels. L'exercice de consultation des partenaires sociaux permet à ceux-ci d'initier une concertation voire une négociation, si on prend l'exemple du plus ancien « accord » intitulé *Entente sur l'harmonisation de la durée du travail des salariés agricoles permanents dans le secteur de la culture arable des Communautés européennes* du 22 mars 1978<sup>104</sup>.

La CES n'a jamais imaginé un dialogue social qui ne soit pas appuyé sur les deux piliers fondamentaux du syndicalisme, l'interprofessionnel et le professionnel, mais le rapport entre les deux dimensions n'a été ni facile ni évident depuis la création de la CES en 1973. Il n'est pas question ici de traiter du dialogue social sectoriel et de ses résultats, qui sont extrêmement riches et continuent de se développer et de s'élargir considérablement. Chaque Fédération devrait écrire cette histoire comme l'a fait Carola Fischbach-Pyttel<sup>105</sup> pour la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP)<sup>106</sup>.

Ce chapitre veut seulement traiter de l'implication et de la contribution des Fédérations dans le dialogue social interprofessionnel, et de la stratégie que nous avons menée pour intégrer à part entière la dimension sectorielle dans notre politique confédérale. Nous avons voulu une double dimension d'un dialogue social sectoriel, à la fois

**103.** Avant la mise en place du dialogue social en 1985, il existe six Comités paritaires. Le plus ancien est celui des salariés agricoles créé en 1963, puis ceux des transports de la route en 1965, de la navigation intérieure en 1967, des chemins de fer en 1972, du secteur de la pêche en 1968 et du secteur de la chaussure mis en place en 1977, mais dont les travaux furent suspendus en 1982.

**104.** Signé par le Comité des organisations professionnelles Agricoles (COPA) et l'European Federation of Agriculture Trade Union (EFA) devenue en décembre 2000 European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Union (EFFATT).

**105.** Livre à paraître en 2017, éditions ETUI.

**106.** European Federation of Public Services Union (EPSU).

articulé et complémentaire de l'interprofessionnel et autonome sur les sujets de compétences spécifiques. Nous avons besoin de la richesse de leurs apports spécifiques et de leurs légitimités pour négocier, comme la CES, dans l'espace européen.

Comme on l'a vu précédemment, la concertation sociale sectorielle a existé depuis longtemps dans les secteurs d'activités faisant l'objet de politiques communautaires fortes, comme le charbon et l'acier (CECA), l'agriculture, l'agro-alimentaire, les transports, la pêche, le secteur de la chaussure. Dès le lancement du dialogue social interprofessionnel en 1985, le développement de la dimension sectorielle est un objectif prioritaire pour les syndicats et pour la CES. Le congrès de Milan qui se tiendra du 13 au 17 mai 1985, le soulignera<sup>107</sup> afin de pouvoir traiter concrètement des problèmes de conditions de travail, de formation, d'égalité femmes/hommes, de santé et sécurité au travail... et surtout des mutations économiques et technologiques.

La difficulté majeure est la différence de structuration entre la CES, qui intègre la dimension professionnelle au travers des Fédérations sectorielles européennes qui en sont membres, et l'UNICE qui, au-delà de ses confédérations nationales membres, coordonne seulement des organisations professionnelles indépendantes, dont beaucoup refusent encore, au début des années 90, d'assumer une compétence sociale.

D'ailleurs en 1992, dans la revue jésuite de l'OCIFE<sup>108</sup>, le Secrétaire général de l'UNICE, Zygmunt Tyszkiewicz, déclare franchement, par rapport aux organisations patronales sectorielles : « Cette tendance à la multiplication des partenaires sociaux par secteur est activement encouragée par la Commission de la CE et par les syndicats, mais suivie avec appréhension par l'UNICE, qui y voit une évolution pouvant diviser et donc affaiblir l'influence patronale. »

Cette position du Secrétaire général de l'UNICE est celle définie par la Commission sociale de cette organisation dans l'élaboration de sa stratégie vis-à-vis du dialogue social : « Pour que cette stratégie soit efficace, l'UNICE doit prendre la tête et assurer la coordination des vues de toutes les organisations représentant les entreprises au niveau européen qui, volontairement ou non, peuvent être amenées à participer au processus européen de consultation et de négociation. Ces organisations comprennent les Fédérations européennes des branches industrielles (FEBI), le Comité européen pour le commerce de détail (CECD) et la Federation of European Wholesale and International Trade Association (FEWITA), les PME et l'artisanat, etc. Si l'UNICE n'en devient pas le chef de file, la position des employeurs en sera gravement affaiblie. » Il s'agit comme il est dit plus loin dans ce document patronal de « préserver le front solide des employeurs face aux syndicats et aux institutions communautaires, afin de contrecarrer la stratégie de "diviser pour régner" menée pour nous affaiblir ».

L'attitude de l'UNICE sera d'ailleurs très agressive face à la demande de participation directe d'Eurocommerce à la table du dialogue social interprofessionnel (voir au chapitre 6 *De nouveaux acteurs sociaux frappent à la porte du dialogue social*). La Commission souligne également cette attitude patronale<sup>109</sup> : « L'UNICE bien qu'elle ait abandonné son opposition ouverte à tout dialogue social au niveau des secteurs – dont le développement était estimé dangereux pour une évolution cohérente et non fragmentaire de la politique sociale

**107.** Dans la résolution générale sera déjà posée la question de la nécessaire intégration des Fédérations : « Le congrès mandate le Comité exécutif pour poursuivre ses efforts en vue de l'agrégation des comités syndicaux. La coordination entre niveaux interprofessionnel et professionnel est indispensable pour garantir la participation des travailleurs aux actions décidées par la CES. »

**108.** Office catholique d'information et d'initiative pour l'Europe.

**109.** Chapitre 2.5 du document d'analyse Venturini/Savoini « *Dialogue social : bilan et perspectives* » de décembre 1988 (archives de Patrick Venturini).

européenne – se refuse à une quelconque action “promotionnelle” auprès des structures européennes constituées par les industries des différents secteurs. » Dans le même temps, il faut bien constater les limites du fonctionnement des Comités paritaires existants.

Cette politique de refus de la dimension sectorielle prônée par l'UNICE est suivie par un certain nombre d'organisations patronales sectorielles les plus importantes. Ainsi, M. Mathijssen, le Délégué général de la Confédération des industries agro-alimentaires de la CEE (CIAA) répondait à une demande de dialogue social du Syndicat européen des travailleurs de l'alimentation (SETA) en lui disant que : « l'attitude “négative” pour empêcher le dialogue social européen » était due au fait que la CIAA était « une association internationale à but scientifique (*sic*) chargée de défendre les intérêts communs de l'industrie alimentaire du point de vue commercial, technique, juridique et scientifique ; ce n'est pas une association d'employeurs. Par conséquent, je le répète, elle n'a aucune compétence sociale<sup>110</sup>. » La dialectique est plutôt osée !

Un autre secteur important s'auto-exclut du dialogue social sectoriel, celui de la métallurgie. Dans un document interne du Western European Metal Trades Employers' Association (WEM) il est clairement précisé que « WEM, is, at the present time, against the institutionalization of a « European level social dialogue » for the metal industry... WEM asks UNICE to clearly state UNICE's main responsibility for dealing with social policy and/or labour market issues at European level<sup>111</sup> ». Cette attitude n'était pas celle de toutes les Fédérations patronales, en particulier celles qui ne s'estimaient pas représentées par l'UNICE, telle la Confédération européenne pour le commerce de détail (CECD), qui avait engagé un dialogue avec le Comité syndical Euro-Fiet, qui avait lui-même engagé d'autres dialogues avec les secteurs de la banque et celui des assurances.

Cette dimension sectorielle, dans le cadre de la réalisation du marché intérieur, avait été mise en évidence par la Commission<sup>112</sup>, qui avait déjà identifié des secteurs sensibles aux restructurations et adaptations que celui-ci provoquerait : « L'articulation sectorielle du dialogue social communautaire constitue non seulement un chaînon indispensable dans le développement de tout système de relations professionnelles, mais elle semble offrir aussi les meilleurs atouts pour assurer une efficace représentation, dans une optique communautaire des mutations, et déjouer les tentations protectionnistes que les incidences de la réalisation du Grand marché pourraient faire renaître. »

Pour la CES, l'articulation entre le professionnel et l'interprofessionnel au niveau européen n'a été ni évidente ni facile, il y a deux raisons à cela : leur place statutaire et le rôle des Secrétariats professionnels internationaux, c'est-à-dire mondiaux (SPI).

Concernant leur place dans les statuts : À la création de la CES en 1973, et jusqu'en 1991, les secteurs ont une simple place d'observateurs. D'ailleurs seuls 5 d'entre eux seront reconnus par la CES dès l'origine : le Bureau de liaison CECA, EFA (agriculture), FEM (métallurgistes), Euro-Fiet (services et employés, techniciens cadres) et l'IPTT (Postes, télégraphes, téléphone). Les autres viendront à la CES progressivement : le SETA-UITA (agroalimentaire) en 1978, le Comité européen des transports et le Comité européen des services publics en 1979, la FETBB (Bois, bâtiments, travaux publics) en 1984, la FESCID (Chimie et industries diverses) et le Comité européen textile/

110. Lettre du 31 octobre 1989 du Délégué général du CIAA au Secrétaire du SETA, Otto Staadt, archives de l'auteur.

111. [Le WEM est, au temps présent, contre l'institutionnalisation d'un “niveau européen de dialogue social” pour l'industrie métallurgique... Le WEM demande à l'UNICE d'affirmer clairement sa responsabilité pour gérer les sujets de la politique sociale et/ou du marché du travail au niveau européen.] Cette note datée de décembre 1989 a été « récupérée » par le Secrétaire de la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois, Jan Cremers, et envoyée le 8 juin 1990 à Mathias Hinterscheid et Jean Lapeyre. Archives de l'auteur.

112. Ibidem note 109.

habillement/cuir en 1988. Certains secteurs viendront tardivement à la CES, comme par exemple le Comité européen des personnels de l'éducation et la Fédération européenne des journalistes.

Cet engagement pour le développement d'un dialogue social professionnel et des comités syndicaux sectoriels, et le soutien que doit leur apporter la CES, est clair. Dans la résolution générale du congrès de Stockholm de mai 1988 il est écrit que « la CES se prononce une nouvelle fois en faveur d'un développement des politiques sectorielles au niveau communautaire. La mise en place de Comités paritaires sectoriels compétents non seulement dans le domaine social, mais également dans les questions économiques et industrielles constitue un élément indispensable pour la définition des politiques à mener ». Ce qui entraîne que « le congrès mandate le Comité exécutif pour poursuivre ses efforts en vue de l'agrégation des Comités syndicaux. La coordination entre les niveaux interprofessionnel et professionnel est indispensable pour garantir la participation des travailleurs aux actions décidées par la CES ».

Encore fallait-il accompagner ces objectifs par une réforme des statuts. Dans les statuts de 1973, amendés par les congrès de Copenhague en mai 1974, de Londres en avril 1976 et de Milan en mai 1985, l'article 1 énonçait : « La Confédération européenne des syndicats est constituée par des Confédérations syndicales nationales. » L'article 4 ajoutait que : « La Confédération européenne des syndicats regroupe également les Comités syndicaux agréés par le Comité exécutif... » Si ces Comités syndicaux avaient le droit de vote (le Comité exécutif fixant le nombre) au congrès<sup>113</sup>, sauf pour les questions statutaires et financières, ce droit de vote n'existe pas au Comité exécutif où ils n'avaient qu'une voix consultative<sup>114</sup>.

Le travail du Comité spécial « Pour une CES plus performante » en préparation du congrès de Luxembourg de mai 1991, va également avoir des incidences sur les Statuts de la CES. L'article 1 devient « La Confédération européenne des syndicats se compose de Confédérations syndicales nationales et de Comités Syndicaux européens ». L'article 4 définit ces Comités syndicaux et l'article 7b) établit une représentativité sur le même mode que celui des Confédérations, c'est-à-dire en fonction du nombre d'adhérents : « Trois sièges par Comité syndical européen et un siège supplémentaire par tranche de 500.000 membres. » Le droit de vote est étendu aux décisions du Comité exécutif (sauf sur les questions financières et les demandes d'affiliation), où la représentativité des Comités syndicaux est mieux définie<sup>115</sup>. Le développement de la CES conduit à la création d'un Comité de direction plus restreint que le Comité exécutif, mais dans lequel sont également représentés les Comités syndicaux<sup>116</sup>.

L'élection d'Emilio Gabaglio comme Secrétaire général de la CES, va accélérer l'intégration des Comités syndicaux. Nous avons tous les deux une culture commune du double pilier syndical, interprofessionnel et professionnel et sommes adeptes de la négociation articulée entre ces deux piliers. Notre travail va donc se concentrer sur le renforcement de cette articulation absolument nécessaire au développement de notre capacité à négocier au niveau européen. Certaines confédérations nationales n'ont aucune culture de négociation. Si l'on prend les deux plus importantes de la CES, le TUC britannique et le DGB allemand, elles n'ont aucune pratique de la négociation interprofessionnelle. Toutes les négociations se déroulent soit au niveau des entreprises (Royaume-Uni) soit au niveau des secteurs et des Länder (Allemagne). Le mandat de

113. Article 6 des Statuts de mai 1985.

114. Ibidem article 13.

115. Articles 12 et 16 des Statuts adoptés au congrès de Luxembourg en mai 1991.

116. Ibidem articles 17 et 18.

négociation que nous pouvons avoir au niveau de la CES doit donc s'appuyer sur les deux forces de négociations interprofessionnelles et professionnelles selon les pays. Le mandat des métallurgistes de la FEM, dont font partie la puissante fédération allemande IG Metall et celle des Britanniques, le General, Municipal and Boilermakers Union (GMB), est aussi important pour nous que ceux du TUC et du DGB.

La grande évolution se fera donc au congrès de Bruxelles de mai 1995. Pour la réforme des statuts proposée, un amendement présenté par les syndicats italiens CGIL-CISL-UIL, et soutenu par une majorité du Comité exécutif, sera adopté. Il transforme, à l'article 1, les Comités syndicaux en Fédérations syndicales européennes. Et surtout, les statuts intègrent dans l'article 13, les procédures pour une négociation au niveau européen dans le cadre du dialogue social (organisation du mandat, de la composition de la délégation, contrôle de la conduite et de l'avancement des négociations, du vote du résultat des négociations). Le vote à majorité qualifiée est instauré pour l'ensemble des procédures du dialogue social.

Deux points supplémentaires à souligner :

- L'article 13 établit que « Le Secrétariat assure la conduite de la délégation aux négociations ». Ce qui ne sera jamais le cas de l'UNICE dont la conduite des négociations sera assurée par le Président du Comité social de cette organisation, qui est un membre national et non un membre du Secrétariat<sup>117</sup>.
- Il est précisé par ailleurs que « les négociations sectorielles européennes, menées par les Fédérations syndicales européennes, feront l'objet de rapports régulier au Comité exécutif. La cohérence avec la politique confédérale sera ainsi assurée ». Nous avons connu là une certaine résistance de Fédérations syndicales (ou plutôt de leurs tuteurs mondiaux) à cette coordination. Mais ces rapports seront réalisés essentiellement par le Comité de coordination des négociations collectives qui allait se mettre en place au sein de la CES.

Cette réforme allait de plus compléter l'article 5 : « Les Fédérations syndicales européennes sont des organisations de syndicats d'un ou de plusieurs secteurs publics ou privés. Elles représentent, au niveau européen, les intérêts des travailleurs(euses) des secteurs de leur compétence, notamment en tant qu'acteurs de la négociation.<sup>118</sup> »

On peut examiner le rôle des Fédérations internationales vis-à-vis de la CES au travers de l'histoire syndicale internationale. Ces structures professionnelles internationales ont en effet été créées avant les Confédérations internationales et tiennent à leur indépendance. Lors de la création de la Fédération syndicale mondiale en 1945, pendant la première phase unitaire, avant l'éclatement de 1948 (scission entre les syndicats d'obédience communiste et non communiste), elles refuseront de s'associer à cette confédération. Après la création de la Confédération internationale des syndicats libres, en 1948, les Fédérations syndicales internationale (FSI) garderont un statut d'autonomie vis-à-vis de la Confédération.

**117.** Sous la présidence et l'impulsion d'Antoine Sellière en 2007, pour renforcer ce statut de l'UNICE comme instrument « technique » et administratif, non seulement on changea le nom de l'organisation en BusinessEurope mais aussi le statut de Secrétaire général en Directeur général.

**118.** À noter, concernant la place des femmes dans le mouvement syndical européen, qu'il faut attendre le congrès d'Helsinki de juin 1999 pour que soit précisé dans l'article 23 des Statuts que « Le Secrétariat... inclura au moins une femme... ». Et le congrès d'Athènes de mai 2011 pour inscrire dans l'article 22 concernant le Secrétariat « la mixité hommes/femmes doit être prise en considération et la différence entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes au sein du Secrétariat ne peut excéder une personne ».

Les Statut de la CSI qui a succédé à la CISL en 2006 (congrès d'intégration CISL-CMT) continuent de reproduire ce schéma dans son Article 6 a) : la Confédération reconnaît l'autonomie et la responsabilité des Fédérations syndicales internationales à propos de la représentation et de l'action syndicale dans leurs secteurs respectifs et dans les entreprises multinationales concernées, ainsi que l'importance de l'action sectorielle vis-à-vis de l'ensemble du mouvement syndical. b) Soucieuse d'assurer le degré le plus élevé possible de cohésion et d'efficacité au sein du mouvement syndical international, la Confédération travaillera dans le cadre d'un partenariat structuré avec les Fédérations syndicales internationales et la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC) à travers le Conseil des Global Unions (CGU). Les Fédérations syndicales internationales, dont une par secteur est reconnue par la Confédération, sont représentées, avec droit de parole, au sein des organes directeurs de cette dernière. »

Toute la stratégie de la CES a été au contraire d'intégrer en droits et devoirs les Fédérations, en respectant leurs responsabilités propres à leurs secteurs, dans le fonctionnement et la gestion politique de la CES ainsi que dans l'élaboration de règles communautaires, y compris dans les groupes transnationaux.

Il faut noter la situation originale de la FEM, qui se constitue en 1963 de manière indépendante de la Fédération internationale des organisations de la métallurgie (FIOM), avec ses propres ressources financières, mais en parfaite articulation avec elle. Au travers de la CECA la FEM intègre déjà dans son action le pluralisme syndical non seulement dans le secteur de la fabrication de l'acier mais par les utilisateurs des secteurs de la métallurgie.

Pour les autres composantes sectorielles européennes, il y aura deux éléments de résistance de nature idéologique, ce que l'on va retrouver dans la discussion de la réforme des statuts du congrès de Luxembourg en 1991. Le premier est l'argument de la mise en cause de la solidarité internationale que provoqueraient la Communauté européenne et la CES. Cela se discute, mais c'est l'argument majeur des enseignants, de la FIET et des Transports. Le second, moins avouable, est que les SPI étant majoritairement sous influence anglo-saxonne, il ne faut pas constituer une troisième force entre les États-Unis et ce qui était alors le bloc soviétique (c'était également la position de la mouvance FSM et de la CGT en particulier). N'oublions pas non plus, la position du TUC, violemment anti-européen jusqu'en 1988 et sa conversion au « delorisme » européen. Cette résistance à l'intégration européenne de fédérations sectorielles à la CES persiste encore d'autant plus que l'évolution de la globalisation/mondialisation de l'économie a renforcé les liens avec les fédérations internationales.

L'évolution des Comités sectoriels européens vers une structure de Fédération ne sera parfois que **formelle** comme UNI-Europa qui reste fondamentalement un Bureau régional d'UNI à Genève avec une dépendance financière<sup>119</sup> importante et une incapacité au niveau européen de fixer un taux de cotisation assurant l'indépendance de la structure européenne.

La FSESP-EPSU (Fédération syndicale européenne des services publics) aura beaucoup de mal à gagner son « indépendance » par rapport à PSI (Fédération internationale des services publics)<sup>120</sup>. Les débats sont très similaires à ceux qui ont eu lieu précédemment au sein de la CISL au moment de la création de la CES. Certains n'acceptent pas le concept d'autonomie des Fédérations européennes par rapport aux Fédérations

119. Par exemple, dans le rapport financier 2012, la contribution d'UNI International était de 730.000 euros soit environ 22% du budget d'Uni-Europa.

120. Sur ce sujet, il faut lire l'excellente analyse faite par Carola Fischbach-Pyttel dans son livre sur l'histoire de la Fédération européenne des services publics (EPSU-FSESP), à paraître en 2017 aux éditions ETUI.

internationales<sup>121</sup>. Il est par exemple significatif pour l'EPSU qu'il fallut attendre la réforme de 2000, à son congrès de Lisbonne, pour que le terme « Assemblée générale » soit remplacé par celui de « congrès », donnant ainsi une vraie visibilité politique autonome à cette fédération. La bataille des termes pour les Fédérations européennes n'était pas innocente, quand on passe du terme Présidium (qui est celui de l'Internationale) pour la direction de l'EPSU à celui de Comité exécutif, ou quand on continue à appeler UNI-Europa, Secrétariat régional d'UNI, avec un « Directeur<sup>122</sup> » dont la gestion politique est en fait réellement exercée par le Secrétaire général d'UNI Global's Union.

Ce qui provoquera également des résistances et tensions, ce sont les critères établis par la CES pour les « nouvelles » Fédérations européennes : elles doivent être en conformité avec l'espace géographique de la CES ; ouvertes à tous les syndicats affiliés aux confédérations membres de la CES. Elles doivent aussi avoir leurs propres statuts et structures autonomes.

Ces critères seront contestés de plusieurs façons. Sur l'espace géographique, certains SPI veulent éviter des Fédérations dont les forces centripètes se polariseraient exclusivement sur les politiques communautaires ce qui entrainerait une autonomie de plus en plus forte par rapport à la Fédération internationale. Dans ce cas, la politique des SPI concernés sera de considérer la Fédération européenne comme une organisation régionale de l'internationale et donc de lui faire couvrir une zone géographique dépassant le cadre « européen » et sa périphérie proche. Ceci est en particulier le cas d'UNI-Europa et de l'EPSU qui intègrent la Russie et d'autres anciennes républiques de l'empire soviétique.

Concernant l'ouverture à tous les syndicats affiliés aux confédérations membres de la CES (le pluralisme syndical est génétique à la CES), là encore des batailles d'arrière-garde se dérouleront durant de nombreuses années. Pendant longtemps certaines fédérations refuseront la possibilité d'adhérer à des fédérations syndicales membres de Confédérations membres de la CES mais d'appartenance CMT, soit par sectarisme idéologique, soit en imposant une adhésion conjointe à la Fédération internationale (SPI), ce que ces Fédération refusaient puisque seul le niveau européen était concerné et que l'intégration CISL/CMT n'était pas encore faite (il faudra attendre le congrès de Vienne en 2006). Cette exigence était contraire aux Statuts de la CES, mais elle a empoisonné la situation plus d'une dizaine d'années. Ce problème entrainera même une modification des Statuts de la CES, au congrès de Prague de mai 2003, avec un article 5 qui précise « (...) Les Fédérations syndicales européennes doivent être ouvertes à toutes les organisations syndicales nationales, affiliées aux Confédérations membres. Ces organisations doivent faire partie de la Fédération syndicale européenne correspondante. » Certaines Fédérations mondiales exigeaient que les organisations sectorielles nationales venant d'organisations de la CMT (avant la création de la CSI) adhèrent en même temps à la Fédération européenne **et** à la Fédération internationale.

Enfin, sur l'autonomie structurelle et financière, là encore la politique de certaines Fédérations internationales sera de maintenir une dépendance financière de la Fédération européenne, en définissant un niveau de cotisations trop faible pour assurer l'indépendance de l'organisation européenne. Ceci était vrai particulièrement pour UNI-Europa et l'EPSU bien que cette dernière ait acquis durement son indépendance. Ce qui n'est pas le cas d'UNI-Europa, malgré une période plus favorable à

121. Ibidem.

122. Lors du passage en Fédération d'UNI-Europa en 2000, nous avons préconisé que Bernadette Ségol, la Directrice de l'époque de ce qui était un Bureau régional, obtienne le titre de Secrétaire générale, mais UNI ne lâcha qu'une appellation de Secrétaire régionale.

l'émancipation durant le mandat de Bernadette Ségol comme Directrice puis Secrétaire régionale d'EuroFiet/UNI-Europa. La Fédération européenne des transports aura également une relation de dépendance très forte vis-à-vis de sa Fédération internationale. Situation aggravée par une crise financière que la Fédération internationale a dû gérer directement avec la Commission européenne dans des conditions difficiles.

Grace au développement important des Comités d'entreprises européens, une concertation entre fédérations syndicales européennes (adhérentes à la CES) et fédérations mondiales (regroupées dans les Global's Unions) a pu se développer, ce qui a conduit à la négociation au plan mondial d'accords-cadres internationaux (ACI) portant sur la politique industrielle et sociale d'entreprises multinationales, et même dans quelques cas à la constitution de Comités de groupes mondiaux. Le dialogue social européen aura ainsi contribué à l'émergence d'un nouvel espace de concertation, d'intervention et de régulation au niveau mondial.

Le développement du dialogue social, et en particulier l'accord du 31 octobre 1991, va permettre à la CES de progresser considérablement dans sa capacité à négocier et d'organiser ainsi le transfert de pouvoir nécessaire des niveaux nationaux et sectoriels vers l'Europe.

Cela conduira d'abord à l'élaboration, en mars 2013, d'un règlement intérieur de la négociation qui sera débattu durement au Comité exécutif de la CES avec les fédérations (voir chapitre 5).

Le développement des Comités de dialogue social sectoriels (CDSS) sera extrêmement rapide (voir tableau<sup>123</sup>), mais obligera la Commission à reprendre les critères de représentativité proposés par les partenaires sociaux confédéraux eux-mêmes, afin d'assurer la légitimité des acteurs syndicaux et patronaux des différents secteurs voulant créer d'un commun accord un CDSS. Des études seront donc systématiquement réalisées par des instituts universitaires pour vérifier, dans chacun des pays et des secteurs, la légitimité de représentation et de négociation des syndicats et organisations d'employeurs concernés. Ces comités couvrent actuellement 145 millions de travailleurs en Europe et concernent tous les secteurs clés.

Au niveau sectoriel, la négociation est devenue également une réalité avec les accords sur le temps de travail, complétant la directive de 1991, dans le secteur des transports ferroviaire, maritime, aérien et fluvial. Dans le secteur des hôpitaux, les partenaires sociaux ont conclu un excellent accord sur « La prévention des risques de coupures et de piqûres », qui a été validé par le Conseil européen sous forme de directive. Par contre un accord dans le secteur de la coiffure sur la santé/sécurité au travail (en particulier concernant les produits chimiques utilisés et les problèmes ergonomiques) est bloqué au Conseil pour sa validation juridique, un certain nombre d'États, menés par le Royaume-Uni s'opposant à l'idée d'en faire une législation<sup>124</sup>.

Les Fédérations vont être appelées à jouer un rôle fondamental dans la création des Comités d'entreprises européens (CEE). Elles seront souvent signataires des accords instituant ces Comités et développeront des moyens importants pour les coordonner et les animer. Elles bénéficieront aussi de l'aide de l'Académie syndicale européenne<sup>125</sup> pour former les représentants syndicaux dans ces Comités et créer ainsi une

123. *European Commission staff working document on the functioning and potential of European sectoral social dialogue*, SEC(2010) 964 final, <http://ec.europa.eu/socialdialogue>.

124. Le Président Barroso ira même jusqu'à dire, avec un suprême mépris, qu'il n'était pas question de légiférer sur la hauteur des talons des coiffeuses...

125. Institut de formation de la CES.

culture commune fondamentale pour une réponse cohérente et solidaire face aux Directions générales de ces entreprises multinationales.

## Chapitre 5

# Le passage à l'acte

**« Il y a un risque et un coût associé à l'action  
mais à long terme, l'inaction confortable est  
beaucoup plus coûteuse et risquée. »**

John Fitzgerald Kennedy

Dans ce chapitre, les partenaires sociaux entrent dans le vif du sujet : négocier ou ne pas négocier ? Un conflit dans l'entreprise Hoover va relancer le problème de l'information/consultation des salariés en cas de restructuration dans les entreprises transnationales. Une initiative législative de la Commission entraîne une première tentative de négociation européenne, mais elle échoue. Cet échec ouvre quand même la voie à une législation sur les Comités d'entreprises européens. Le premier « vrai » accord européen voit le jour sur le congé parental, sujet qui est resté bloqué durant douze ans sur la table des Ministres des Affaires sociales. Cette négociation pose légitimement beaucoup de problèmes liés au transfert de pouvoirs du niveau national ou/et sectoriel au niveau européen. Il faut assurer les modalités de transparence et de contrôle de la négociation. Cette période sera donc très importante pour l'eupéanisation des organisations patronales et syndicales.

## 5.1 Au pied du mur: la relance de l'initiative «Vredeling»

Comme on l'a vu au chapitre 1, le sujet de l'information/consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales était hautement conflictuel. Nous trainions un contentieux de près de vingt années sur ce thème, entre les syndicats européens et le patronat « mondial ».

La Commission avait décidé en 1990 de relancer une initiative sur ce sujet, malgré les oppositions virulentes du patronat mais avec l'appui fort du mouvement syndical et surtout du Parlement européen. En décembre 1991, les débats au Conseil Affaires sociales ont montré qu'un seul gouvernement était ouvertement contre la directive, celui du Royaume-Uni. Deux autres gouvernements avaient émis des réserves, ceux du Portugal et de la Grèce, mais tous les autres étaient favorables au projet. Le problème était que l'unanimité était nécessaire. Résultat : les travaux sur la proposition seront bloqués durant toute l'année 1992.

Pour le patronat européen rien de nouveau : il répète la position exprimée par courrier en 1991 à la CES<sup>1</sup>. Cette position est parfaitement claire dans son titre : *Alternative de l'UNICE aux propositions de la Commission européenne en matière d'information et de consultation des travailleurs*. L'UNICE rappelle que, dans son avis du 4 mars 1991, elle « a rejeté le projet de directive de la Commission... trop institutionnel, trop rigoriste et trop bureaucratique », elle « estime qu'une Recommandation du Conseil pourrait être utile et efficace » et, cerise sur le gâteau, elle se dit « prête à évaluer l'efficacité de cette Recommandation après un certain nombre d'années » (*sic*).

La présidence belge de l'UE du deuxième semestre 1993 et la détermination de la Ministre belge des Affaires sociales, Miet Smet<sup>2</sup>, nous ont permis de relancer le débat, d'envisager le passage de cette directive sous la procédure à onze du Protocole social de Maastricht, mais pas encore de débloquent la situation. Il faudra un événement particulier, comme nous allons le voir ci-dessous. Ce patronat qui cherche à éviter une législation allait être rattrapé par la réalité ! Un événement va provoquer un changement politique sur ce sujet : l'affaire Hoover.

## 5.2 Le choc Hoover

Il a fallu attendre les pratiques honteuses de l'entreprise Hoover (filiale de Maytag, quatrième groupe US d'électro-ménager) en 1993 pour que le débat soit réellement relancé. La Direction générale américaine de cette entreprise exerça un chantage scandaleux sur les travailleurs de l'usine française de Dijon/Longvic (704 salariés) et de l'usine écossaise de Glasgow/Cambuslang (975 salariés) ainsi que sur les pouvoirs publics locaux. Ce chantage s'exerça en jouant la fermeture de l'un des deux sites, consacrés à la fabrication d'aspirateurs, au moins-disant social et au mieux-disant des avantages fiscaux locaux.

En janvier 1993<sup>3</sup>, la Direction de Hoover Europe va effectivement mettre en concurrence les deux sites, en comparant les aides publiques qui peuvent être obtenues dans

- 
1. Lettre du 17 octobre 1991 de l'UNICE au Secrétaire général de la CES. Archives de l'auteur.
  2. Elle déclarera lors d'une journée d'étude de la Fédération des entreprises de Belgique (FEB) qu'il sera possible de progresser sur la politique sociale de l'UE et en particulier sur le projet Comité d'entreprise européen (CEE) dès que le Traité sera ratifié par les États membres « Donc, si la Grande-Bretagne ne veut pas approuver la directive sur les CEE – comme c'est le cas à présent – il sera possible de faire sans elle. » Propos rapportés dans le journal *La Wallonie* du 7 septembre 1993.
  3. Janvier 1993 est la date d'application du marché unique. Hoover est donc un très mauvais signal en matière sociale.

chaque région<sup>4</sup>, et en imposant une concurrence sociale sur les coûts salariaux. Aucune consultation ni concertation, juste un chantage à la fermeture pour l'un des deux sites !

La Fédération européenne des métallurgistes (FEM), avec l'appui de la CES, essaie d'organiser une réaction syndicale unitaire mais, malgré deux réunions à Bruxelles<sup>5</sup> entre les syndicats écossais de l'AEEU et français de la CFDT (majoritaire sur le site de Longvic), rien n'est possible.

Jacques Delors recevra, le 4 février 1993, des syndicalistes de Hoover<sup>6</sup> et de Grundig, autre entreprise en difficulté, mais les décisions du Groupe US sont déjà prises, avec un accord, conclu le 22 janvier 1993, avec les syndicats écossais.

La région de Glasgow est sinistrée par la fermeture des chantiers navals, et ce sont les femmes des chômeurs de la construction navale qui travaillent chez Hoover. Le site de Cambuslang a, en particulier sur le plan du développement de surfaces, plus d'atouts que le site de Longvic et les syndicats écossais nous diront, en s'excusant, qu'ils ont négocié « le pistolet sur la tempe ». Les salariés de Glasgow iront même jusqu'à mettre l'excédent de leur fonds de pension<sup>7</sup> dans les investissements de relance de l'établissement. Un syndicaliste écossais qui avait participé à la négociation, présent à la réunion avec Jacques Delors, essaiera de justifier l'accord conclu avec la direction de Hoover (Maytag, la société-mère américaine) en commentant les différents termes : « Il a dénoncé les erreurs et contre-vérités diffusés par la presse (par exemple : il est inexact de prétendre que l'accord a supprimé le droit de grève ; en fait ce sont les arrêts de travail intempestifs qui sont dorénavant interdits. À la suite du questionnement du Président (de la Commission, ndlr) il est apparu que trois éléments auraient été les déterminants principaux de la prise de décision du groupe Maytag : la baisse du taux d'indemnisation des heures de nuit, le mode de recrutement des nouveaux embauchés (exclusivement par des contrats à durée déterminée n'ouvrant pas droit au bénéfice des congés maladie ni au fond de retraite des entreprises et l'utilisation d'une partie du surplus de ce fonds pour procéder à la recapitalisation).<sup>8</sup> »

Le développement du site de Glasgow se fera effectivement par des contrats précaires : 400 personnes seront embauchées sous contrat à durée déterminée de 24 mois, avec une protection sociale minimale. Le Premier Ministre britannique, John Major, se félicitera du choix de Hoover comme conséquence de la compétitivité du Royaume-Uni et du choix de l'*opt-out* du Chapitre social de Maastricht. Piètre consolation pour les travailleurs de Dijon : la décision quelques jours plus tard de la Direction de Nestlé de transférer sa production de Newcastle à... Dijon. John Major a oublié d'en faire un commentaire...

À notre grand désespoir, nous n'arriverons pas à créer une solidarité entre les syndicalistes des deux usines ni un combat commun pour s'opposer à la direction de Hoover. Un échec du dialogue social, et un grand échec syndical.

- 
4. L'entreprise avait obtenu l'assurance d'une aide publique britannique de 70 millions de francs, beaucoup plus que ne pouvaient assurer les pouvoirs publics français (collectivités territoriales de Bourgogne et État).
  5. Hubert Thierron, syndicaliste belge de la CSC Métal, alors Secrétaire général de la FEM est très impliqué avec l'auteur de ces lignes dans l'organisation de la riposte syndicale et dans les démarches auprès de la Commission européenne pour combattre cette pratique d'une multinationale.
  6. La délégation française de Hoover comprenait deux représentants, l'un de la CFDT et l'autre de FO et celle de Grundig cinq représentants (CFDT, CFTC, CGT, FO et cadre indépendant). Ils sont accompagnés par Marie-Claude Vayssade, parlementaire socialiste européenne de Lorraine, avec laquelle nous travaillerons toujours de manière efficace et Charles Metzinger, sénateur de la Moselle.
  7. Au Royaume-Uni, les fonds de pensions complémentaires par capitalisation sont essentiellement établis par entreprise. Les salariés écossais débloquent 180 millions de francs pour relancer l'entreprise.
  8. Archives de Jacques Delors JD 1320, Sciences Po. Compte rendu de l'entrevue des représentants syndicaux de Hoover et Grundig avec Jacques Delors, rédigé par Patrick Venturini, conseiller social du Président.



Le 2 avril 1993 pour la Journée européenne d'action, le thème de la manifestation de Bruxelles est centrée sur l'affaire HOOVER avec le passage devant le siège du patronat européen du Secrétaire général de la CES poussant un vieil aspirateur Hoover.

Source : archives de la CES

Une importante manifestation syndicale a quand même eu lieu à Bruxelles, le 2 avril 1993. Le thème était celui de l'emploi et l'Europe sociale, mais aussi la protestation contre les pratiques de Hoover et d'autres multinationales. J'avais trouvé un vieil aspirateur Hoover dans la cave de la CES, et Emilio Gabaglio défila en tête de la manifestation en poussant cet aspirateur. Jacques Delors reçut une délégation de manifestants au passage devant le siège de la Commission européenne. Puis cette manifestation passa devant le siège de l'UNICE, rue Joseph II et son Secrétaire général Zygmunt Tyszkiewicz n'hésita pas à venir sur le trottoir voir (défier?) ce défilé dont le thème avait été l'objet d'un conflit très dur entre les syndicats et le patronat<sup>9</sup>.



Le cas Hoover fut, pour les autorités publiques et les hommes politiques, un révélateur des pratiques inadmissibles devant être encadrées par une législation au niveau européen. Il fut aussi un détonateur de la relance de la discussion sur l'information/consultation des travailleurs dans les entreprises transnationales.

Cet échec syndical sera aussi pour nos syndicats une prise de conscience de nos difficultés, voire de notre incapacité, à organiser une riposte unitaire et une coordination syndicale efficace. Ce constat allait engager nos Fédérations européennes à investir considérablement dans l'organisation des coordinations dans les groupes multinationaux, et la CES à relancer une campagne pour l'adoption d'une législation communautaire.

### 5.3 Le nouveau contexte créé par le Protocole social de Maastricht

Le Président Jacques Delors avait contribué à relancer les conditions du progrès social européen par l'Acte unique en 1987, avec l'introduction du vote à majorité qualifiée et de nouvelles compétences communautaires en matière de politique sociale. Ce furent

9. La CES fit « don » de cet aspirateur au Secrétaire général de l'UNICE qui le garda dans son bureau jusqu'à son départ.

### L'engagement décisif de la Commission

Suite à la manifestation européenne de la CES, du 2 avril 1993, Jacques Delors et le Commissaire Pádraig Flynn rencontrent le 4 avril la CES. L'affaire Hoover a marqué les esprits. Jacques Delors nous déclare: «À court terme, il faut un geste plus que symbolique qui

montre que les travailleurs ne sont pas oubliés. C'est pourquoi nous pensons, avec Pádraig Flynn, que l'adoption de la directive sur les Comités de groupe européens est un geste essentiel.» La Commission lançait alors, la machine législative.

Compte rendu de la réunion, archives de Jacques Delors, Sciences Po JD-1221.

ensuite le Protocole social de Maastricht en 1993, généré par l'accord des partenaires sociaux du 31 octobre 1991, et surtout la mise en place structurée du dialogue social, y compris dans sa dimension contractuelle. La proposition de directive allait donc pouvoir vivre sa vie dans le nouveau contexte du Traité et du rôle des partenaires sociaux. La Commission allait « expérimenter » la procédure du Protocole social en consultant les partenaires sociaux sur une relance de l'initiative communautaire et en leur laissant la possibilité de s'engager dans une négociation.

Les employeurs savent que le contexte a changé et qu'ils ne peuvent plus simplement s'appuyer sur le veto britannique: « Au cours de la présidence néerlandaise, confortée par la présidence belge s'achevant le 31 décembre 1993, la majorité des gouvernements, conscient de l'aggravation de la situation de l'emploi, souhaitent vis-à-vis de leurs opinions publiques faire un geste vers l'Europe sociale.<sup>10</sup> » Cette note patronale suit la décision de la Commission du 17 novembre lançant la première phase de consultation sur ce thème de l'information/consultation dans les entreprises transnationales. Les employeurs français (avec quelques autres comme la FEB belge ou la Confindustria italienne) savent que la décision de négociation n'est pas jouée d'avance, d'autant que: « La CES manifeste depuis un an une préférence pour la directive, prenant acte à la fois du projet et des extrêmes réserves de l'UNICE. Néanmoins elle est consciente qu'en refusant d'expérimenter le nouveau dialogue social (capacité à contracter), elle rentre dans une certaine contradiction et risque de se décrédibiliser.<sup>11</sup> »

Cette prudence de la CES est également liée au fait que l'UNICE tarde à répondre à la première phase de consultation<sup>12</sup>. La CES a déjà répondu immédiatement oui à cette première phase, qui porte sur l'opportunité ou non d'une initiative communautaire sur le sujet concerné. Les contradictions internes de l'organisation européenne des employeurs sont manifestes, mais il y a cependant une frange dynamique qui veut l'ouverture d'une négociation avec la CES.

La présidence belge de l'UE du deuxième semestre 1993 va remettre à l'ordre du jour ce projet, et elle programme même de le présenter au Conseil des ministres des Affaires sociales des douze, le 24 septembre à Bruges. L'offensive des employeurs européens va se développer en direction des institutions politiques: présidence belge

10. Note interne du CNPF du 19 novembre 1993 qui pose le problème de la première utilisation de l'accord sur la politique sociale du Traité de Maastricht pour le Comité d'entreprise européen, et qui positionne le patronat français pour une négociation et la nécessité de convaincre l'UNICE d'adopter cet objectif: « Depuis plusieurs mois, plusieurs fédérations nationales ont attiré l'attention de l'UNICE sur la nécessité de définir notre position pour ne pas être pris de court lors de ces consultations »... Archives de l'auteur.

11. Ibidem.

12. Dans une interview au *Figaro* du 7 décembre 1993 le Secrétaire général de l'UNICE évoque la difficulté de « la recherche d'un consensus patronal ». Il met également en cause assez violemment un projet qui coutera cher aux entreprises: « Si un tel système bureaucratique et rigide concocté par des irresponsables, s'applique, il ne faudra pas s'étonner que les entreprises préfèrent s'installer en Chine ou ailleurs! »

de l'Union, ministres dans certains pays, Parlement européen. Ainsi l'UNICE lors de sa rencontre avec le Premier ministre Jean-Luc Dehaene, le 8 septembre 1993, demande à la présidence belge d'abandonner trois projets : la taxe sur l'énergie (émission de CO<sub>2</sub>), l'harmonisation minimale de la fiscalité sur les revenus provenant de placements financiers et... le projet de directive sur la création de Comités d'entreprises européens. Ces projets seraient « susceptibles de nuire gravement à la compétitivité des entreprises et donc de détruire des emplois<sup>13</sup> ».

L'offensive patronale de septembre 1993 se développe « habilement », non plus en opposition directe sur le thème de l'information/consultation des salariés, mais sur les procédures. Le 22 septembre, soit deux jours avant le Conseil des ministres européen où la présidence belge veut mettre le projet de directive à l'ordre du jour, l'UNICE « soutient » la publication d'un rapport réalisé par le « Multinational Business Forum » et intitulé *Prosperité et diversité : la consultation et l'information des salariés dans les entreprises multinationales*. L'objectif n'est plus de s'affronter globalement, combat qui semble perdu d'avance, mais de démontrer qu'une législation européenne serait contre-productive !

Pour la forme, les employeurs reconnaissent l'importance de l'information/consultation des salariés mais les conclusions de l'étude veulent « démontrer » que, certes, il faut faire des progrès (seulement 59 % des multinationales interrogées fournissent à leurs salariés des informations sur leurs résultats financiers et 25 % sur leur stratégie), mais que cette information/consultation « est étroitement liée aux cultures nationales et régionales, aux bonnes pratiques de gestion et aux besoins changeants des travailleurs eux-mêmes ». Donc, pas de procédures imposées et défense de « la communication directe et dans les deux sens entre les travailleurs et leur chef immédiat ».

La Commission est sous la pression patronale de l'UNICE et de ses membres nationaux qui multiplient les interventions auprès de leur gouvernement, mais aussi de l'Association des grandes entreprises françaises (AGREF) et des multinationales<sup>14</sup> (à quelques exceptions près) et également sous celle du gouvernement britannique<sup>15</sup>.

Cette position de blocage sur une législation communautaire sera rappelée en février 1994 par l'UNICE dans un texte intitulé *Principes pour une contribution de l'UNICE*. Dans ce texte<sup>16</sup>, le patronat « *has had to reject the Commission proposal of 16 september 1991, in particular because of its centralist approach and inflexibility... as a result, UNICE suggested withdrawal of the plan for a directive and the limiting of any initiative to a Recommendation which UNICE and national employer's federations would then support vis-à-vis companies*<sup>17</sup> ». L'autorégulation reste une revendication

13. Propos du Président de l'UNICE, Carlos Ferrer, rapportés dans *La Libre Belgique* du 9 septembre 1993.

14. Se rappeler la campagne virulente menée par la Chambre de commerce américaine à Bruxelles (Amcham) lors de l'initiative du Commissaire Vredeling (Chapitre 1).

15. En témoigne cette anecdote : lors d'une conférence à Londres le 30 octobre 1992, un fonctionnaire communautaire, Herman van Zonneveld, intervient sur le projet de directive. Le lendemain le *Financial Times* titre *EC drops commitment to mandatory works councils*. Le 20 novembre, Herman m'écrit, sur la demande de son Directeur Carlo Savoini, pour m'assurer que la Commission n'a pas changé de position et qu'il s'agit d'une mauvaise interprétation de la presse britannique « *the British press came with a somewhat "blessed" summary and especially the article in the Financial Times was misleading... Enclosed you will find my speech and the letter of protest which I have sent to the Financial Times. This means that the Commission has NOT changed its position.* » Archives de l'auteur.

16. *Information and consultation of workers: Principles for UNICE contribution*, texte en anglais transmis à la CES le 23 février 1994. Archives d'Emilio Gabaglio.

17. Le patronat [devait rejeter la proposition de la Commission du 16 septembre 1991, particulièrement concernant son approche centraliste et rigide... en conclusion, l'UNICE avait suggéré de retirer le projet de directive et de limiter toute initiative à une Recommandation que l'UNICE et les Fédérations nationales d'employeurs soutiendraient alors auprès des entreprises].

perpétuelle du patronat! Les employeurs, sachant la détermination de la Commission sur ce sujet, ont quand même la prudence d'ouvrir une porte de secours, pour une discussion, plutôt que pour une négociation « *UNICE in principle is ready to sit down with ETUC to develop an effective and mutually acceptable framework for the information and consultation of workers in companies of European dimension*<sup>18</sup> ».

La Confédération européenne des syndicats était prête à expérimenter une négociation, mais elle ne voulait pas s'engager dans une discussion sans issue au risque de bloquer l'initiative législative. Je rappelais précédemment le lourd contentieux qui existait sur ce sujet. La CES demanda donc aux employeurs de faire une pré-négociation pour clarifier les éléments négociables et vérifier les conditions minimales...

#### 5.4 Impossible négociation mais succès de la directive sur les Comités d'entreprises européens

Cette pré-négociation aura bien lieu du 23 février au 17 mars 1994 durant trois séances<sup>19</sup>. Pendant un mois, les partenaires sociaux essayèrent de clarifier les éléments majeurs d'une régulation européenne et surtout leur opérationnalité en laissant une grande part de responsabilité sur la mise en œuvre au niveau aux partenaires sociaux de l'entreprise.

Il faut dire que la CES démontra une capacité beaucoup plus grande que celle du patronat dans la gestion de la négociation et dans sa capacité à gérer son débat interne. Avec le Groupe Dialogue social, que nous avons renforcé avec tous les Secrétaires des Fédérations professionnelles, nous avons vraiment pu faire évoluer et guider la pré-négociation dans le cadre de nos objectifs. Ce qui me permettra d'écrire dans une note au Comité exécutif des 9 et 10 juin 1994: *État et perspectives du dialogue social*<sup>20</sup>, dans un chapitre intitulé *Un échec révélateur, grave, mais non fatal*, que « cette capacité acquise démontre une certaine maturité de la CES qui doit être préservée et enrichie pour l'avenir ».

À l'ultime négociation du 17 mars, un « constat de conclusion » fut rédigé, qui reprenait les principales préoccupations syndicales: l'information/consultation comme un droit; la négociation de la mise en place d'une représentation transnationale des travailleurs; l'établissement de prescriptions minimales en cas de refus de négocier ou d'échec des négociations; la décision en cas d'accord que celui-ci soit soumis par la Commission au Conseil « pour donner par décision immédiate une valeur juridique communautaire *erga omnes* à cet accord<sup>21</sup> ». J'avais apporté mon PC portable et une imprimante et au fur et à mesure de nos négociations, je mettais directement le texte au clair. À la fin de la réunion, j'imprime avec cette machine « rustique », lentement, très lentement, notre constat de conclusions, et tous les participants attendent de pouvoir repartir avec un exemplaire, car nous avons décidé de vérifier, à partir de ce texte, le mandat de négociation auprès de nos organisations patronales et syndicales respectives.

Le Comité exécutif de l'UNICE accepte le 22 mars le constat de conclusions et envoie cette décision par fax à la CES le soir même. Cette position est confirmée par lettre

18. [En principe, l'UNICE est prête à s'associer à la CES pour élaborer un cadre efficace et mutuellement acceptable pour l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises de dimension européenne.]

19. 23 février, 9 et 17 mars 1994.

20. Note du 19 mai pour le point 6 de l'ordre du jour.

21. Constat de conclusions (Projet). Archives de l'auteur.

le 28 mars mais, dans la nuit du 27 au 28, l'organisation des employeurs britanniques, la Confederation of British Industry (CBI), publie un communiqué de presse s'opposant au contenu du constat de conclusions. Le système de décision des employeurs exigeait à l'époque l'unanimité pour décider d'ouvrir une négociation. Cette négociation semblait donc condamnée à l'échec.

Le Secrétaire général de l'UNICE essaya de rattraper cette situation en envoyant une note<sup>22</sup> à Emilio Gabaglio pour lui expliquer que la CBI « n'empêchera pas et n'interférera pas dans une éventuelle négociation entre UNICE-CES ». D'autant que cette négociation devant se dérouler sous le régime du Protocole social, « la Grande-Bretagne étant exclue de tout acte législatif émanant du Protocole, l'absence de la CBI ne devrait rien changer... Pourquoi, donc, ne pouvons-nous pas tenter de faire aboutir ce que nous avons déjà commencé ? ».

On pouvait penser que le patronat britannique adopterait une attitude neutre, mais sa déclaration de refus allait bien au-delà de cette neutralité, en dénonçant sévèrement l'acceptation de principe du constat de conclusions par l'UNICE comme une capitulation devant la CES. Nous avons, quant à nous, décidé de mettre le TUC dans l'équipe de négociation car nous ne voulions pas les exclure d'une telle négociation, compte tenu du nombre d'entreprises multinationales concernées ayant leur siège au Royaume-Uni. Nous savions que, même si la CBI n'était pas dans la négociation, il avait une capacité de nuisance considérable. Cette crainte était renforcée par le fait que le Secrétaire général du patronat britannique, Howard Davies, venait d'expliquer la volonté de la CBI de fédérer autour d'elle tous les employeurs opposés à la politique sociale de l'Union européenne. La CBI entendait ainsi s'assurer un leadership « oppositionnel » qu'elle contestait à l'UNICE, jugée incapable de mener un affrontement contre la Commission et les syndicats.

Le 23 mars 1993, la CES publie une déclaration<sup>23</sup> de son Secrétaire général qui relève que, malgré l'acceptation de principe du constat de conclusion, l'UNICE et le CEEP, dans un texte commun, émettent à nouveau des réserves sur le droit à l'information transnationale et sur les modalités de négociation par les représentants des travailleurs et les directions centrales des entreprises... Pour la CES, « le manque de volonté de la part de l'UNICE/CEEP de s'engager sur ces éléments essentiels ôte toute crédibilité à la position patronale. La CES a donc eu raison de vouloir la vérifier avant de s'engager dans un processus de négociation », et donc « dans l'état actuel des choses, l'initiative législative de la Commission est la seule option possible pour répondre aux attentes légitimes des travailleurs européens ».

Le lendemain, Zygmunt Tyszkiewicz envoie un fax à Emilio Gabaglio depuis l'Islande pour lui dire : « Je regrette ta décision **car tout est négociable** (nous soulignons) », et le Secrétaire général de l'UNICE essaie même de justifier son absence à ce moment crucial : « Ma présence à Reykjavik – dirait-on – est liée à nos discussions sur l'information et la consultation !!! Ce n'est pas le cas... je ne pouvais y échapper, mais je reste à ta disposition pour reprendre le dialogue. » Les employeurs veulent à tout prix éviter le processus législatif. L'argument sur l'exclusion de la CBI de la négociation, du fait du Protocole social à onze, ne tient pas pour la CES. Même si le Royaume-Uni n'est pas partie prenante du processus législatif rien n'empêche le patronat de ce pays d'être partie prenante de la négociation.

22. Note manuscrite non datée mais certainement du 29 mars. Archives de l'auteur.

23. Déclaration d'Emilio Gabaglio du 23 mars 1994. Archives de l'auteur.

Dans une réponse, envoyée le 15 juin<sup>24</sup>, à une lettre de l'UNICE du 13 avril, nous revenons sur cette situation et sur la base juridique avancée, car les employeurs semblent ne pas comprendre notre position. « (...) À aucun moment, la CBI n'a prétexté de cette base juridique pour se retirer ou menacer de se retirer de la tentative de négociation, même face aux questions posées à ce sujet par le membre TUC de notre délégation. Nous avons conclu, comme nous le souhaitions, que cette négociation engagerait toutes nos organisations dans l'Union avec, bien sûr, des conséquences différentes du point de vue législatif. D'une part, il était clair qu'en cas de conclusion d'un accord, le processus de transformation de cet accord en acte juridique, par décision du Conseil, n'engagerait que le onze États membres concernés. D'autre part, dans le douzième, seuls les partenaires sociaux signataires de l'accord auraient été maîtres de la mise en œuvre de cet accord. **Il y avait là une réelle plus-value de l'action des partenaires sociaux dans l'application d'un droit fondamental pour lequel vous saviez que nous pouvions amener plus de flexibilité par notre négociation, en ayant la volonté de maintenir une cohésion de l'ensemble des États de l'Union** (nous soulignons). » Il était clair pour les syndicats de la CES que la rupture du patronat britannique n'était pas basé sur un argument juridique, mais sur une position politique de refus du contenu et des objectifs de la négociation. Nous ne pouvions accepter qu'une organisation patronale puisse reproduire l'*opt-out* d'un gouvernement.

Il faut mentionner que, dans cette lettre, la CES souhaite dépasser l'échec de cette tentative de négociation en proposant aux employeurs de relancer un thème de négociation et la recherche d'un accord-cadre, par exemple sur le congé parental ou le travail atypique. Malheureusement, il faudra attendre encore quelques mois et les initiatives législatives de la Commission pour ouvrir une nouvelle phase de négociation. Dans une note au Comité exécutif des 9 et 10 juin<sup>25</sup> dans le chapitre *Sortir le dialogue social de son état dépressif*, j'écris que nous devons relancer des initiatives particulièrement au niveau sectoriel : « Une chose est certaine, la CES doit continuer inlassablement à être à l'initiative et à ne pas lâcher l'UNICE, pour franchir une étape réellement qualitative du dialogue social. »

Sur l'information/consultation, la Commission devait donc reprendre son processus législatif. En effet, les deux phases de consultations avaient déjà été effectuées en décembre 1993 et février 1994 et le Commissaire Pádraig Flynn avait tenu bon sur l'initiative de la Commission face au lobbying puissant des employeurs, plus par opportunisme que par conviction, mais tout de même<sup>26</sup>... La phase de pré-négociation n'avait fait que suspendre l'initiative communautaire. Ce qui est intéressant est que beaucoup d'éléments, discutés par les partenaires sociaux, seront pris en compte dans l'élaboration de la législation communautaire. Les discussions informelles que nous avons eues avec le cabinet de Jacques Delors et en particulier son conseiller social Patrick Venturini permettent de bien ajuster le projet de directive, en créant un espace d'autonomie très large pour les partenaires sociaux des entreprises concernées, tout en ajoutant en annexe des prescriptions minimales en cas de refus ou d'échec des négociations.

24. Lettre datée du 15 juin, rédigée par l'auteur, envoyée par le Secrétaire général de la CES au Secrétaire général de l'UNICE. Archives de l'auteur.

25. Voir note 20.

26. La pression britannique était particulièrement forte car les conservateurs détestaient le Commissaire irlandais. Il n'est qu'à rappeler le titre de cette page, signée par Bruce Anderson, consacrée à Pádraig Flynn dans le *Daily Mail* du 1<sup>er</sup> novembre 1996, « *This man comes from a world of farm subsidies and corruption. Is that why he wants to destroy Britain's economic success?* ». Et pour en rajouter une couche voici les 3 sous-titres de l'article, qualifiant Pádraig Flynn de « Bigoted », « Incapable », « Naïve » ! [Cet homme vient d'un monde de fermes subventionnées et de corruption. Est-ce pour cela qu'il veut détruire le succès de l'économie britannique?]. Suivent les trois sous-titres de l'article « Bigot », « Incapable », « naïf »...

### Changement et rififi à la tête de l'UNICE

Juin 1994 l'UNICE change de Président. Après quatre années de 1990 à 1994, Carlos Ferrer l'Espagnol cède la place à un Français François Périgot qui passe de Président du CNPF à Président de l'UNICE. C'est un homme qui vient de l'industrie (UNILEVER) qui n'a pas laissé une image positive sur le développement du dialogue social en France. Au niveau européen il sera pourtant engagé dans la réussite de la première négociation sur le congé parental. Mais comme le relève l'*European Voice* du 13-19 juin 1996 lors de sa réélection pour deux années supplémentaires (grâce la neutralisation des allemands empêtrés dans un conflit entre leurs deux organisations BDA et BDI) « *It is a defensive tactic, rather than a positive one. He does it to stop legislation being imposed on him from above* » [c'est une tactique défensive plutôt que positive. Il la mène

pour empêcher la législation de lui être imposée du dessus.] François Périgot sera certainement l'instigateur d'une tentative de putsch contre le Secrétaire général de l'UNICE en essayant de promouvoir en janvier 1995 la candidature de l'ancien Commissaire européen au Commerce Henning Christophersen. Mais Zygmunt Tysckiewicz n'a pas l'intention de se laisser pousser dehors. François Périgot sera obligé de publier un Communiqué « ambigu » pour démentir la rumeur. Il y déclarait que, tout en se disant flatté qu'on ait pensé à l'ancien vice-Président de la Commission pour le poste de Secrétaire général de l'UNICE, Zygmunt Tysckiewicz **restait pour l'instant** (nous soulignons) à son poste ! Les relations entre le Secrétaire général et le Président n'avaient jamais été faciles et cet épisode n'allait pas améliorer les choses. Le Secrétaire général ne partira que trois ans plus tard en février 1998, tout juste trois mois avant François Périgot...

Il faut également souligner qu'un certain nombre d'entreprises n'étaient pas dans une opposition frontale à une directive européenne mais agissaient efficacement pour en minorer le contenu. C'était le cas de l'Association des grandes entreprises françaises (AGREF) qui était passée de l'opposition à une stratégie d'adaptation du projet législatif. Cette attitude nous a amené à travailler avec cette organisation, en particulier Emilio Gabaglio, pour trouver des compromis sur le contenu législatif. Le CNPF dénonçait d'ailleurs « la démarche ambiguë et parallèle de l'AGREF qui mène campagne dans divers pays de la Communauté pour une directive aménagée. De ce fait elle conforte la position des syndicats les plus durs de la CES<sup>27</sup> ».

Ce contexte et la prise de conscience des États membres avec le cas Hoover, permet l'adoption de la directive sur les Comités d'entreprises européens sous la présidence allemande en septembre 1994<sup>28</sup>. La CES salue ce « succès du mouvement syndical »<sup>29</sup>. La façon dont cette législation a été rédigée démontre qu'il est possible de créer un cadre normatif européen dans lequel les partenaires sociaux trouveront des espaces de négociations. Le législateur, lors de la mise en place des Comités d'entreprises européens (CEE), laissera effectivement une large place préalable à la négociation avant l'application imposée de critères contenus dans l'annexe de la directive. Cela a permis une mise en œuvre très dynamique et un démarrage très rapide des CEE, bien ancrés

27. Ibidem note 10.

28. Directive 94/45 du 22 septembre 1994.

29. Dans un communiqué de presse du 22 septembre intitulé *Comité d'Entreprise Européen : un succès du mouvement syndical, le droit des travailleurs européens finalement reconnu*, la CES appelle « les employeurs européens à ne pas attendre la transposition de la directive dans la législation nationale pour se mettre autour de la table de négociation avec les représentants européens des salariés », et rappelle que 33 Comités d'entreprises européens ont déjà été créés sur une base volontaire (9 dans la métallurgie, 3 dans les services et les banques, 2 dans l'agroalimentaire, 1 dans le bâtiment et 9 dans la chimie).

sur les réalités diverses des entreprises et sur les cultures de relations industrielles des différents États membres.

Pour Jean Michel Baer<sup>30</sup>, ancien conseiller social de Jacques Delors, « sur la longue durée, la directive sur les CEE est ce qui a laissé le plus de trace dans la politique sociale ».

## 5.5 Une nouvelle Commission, un nouveau Président

Le Conseil des Chefs d'État et de gouvernement du 15 juillet 1994 désigne Jacques Santer\*, ancien Premier Ministre luxembourgeois, pour succéder à Jacques Delors.

Il sera formellement nommé par le Parlement européen lors de sa session de fin juillet. Pour la CES cela semble représenter une continuité raisonnable avec Jacques Delors. Mais sa désignation est la conséquence d'un blocage britannique de John Major contre Jean-Luc Dehaene, ancien Premier ministre belge beaucoup plus « delorien » et pugnace que Santer. Le mandat de la Commission Santer explosera en plein vol le 15 mars 1999, avec quelques bonnes raisons mais aussi beaucoup d'injustice<sup>31</sup>. La culture « luxembourgeoise » de Jacques Santer en matière de partenaires sociaux sera plutôt positive durant son mandat et sa conseillère sociale, Julie de Groote, sera un lien efficace entre le Président, le Commissaire (ou plutôt son Directeur de cabinet David O'Sullivan) et les partenaires sociaux.

Le 27 juillet 1994, la Commission présente un Livre blanc sur la politique sociale européenne<sup>32</sup>. Ce Livre blanc découle du Livre vert de novembre 1993 et du résultat de la consultation réalisée par la Commission. Ce nouveau Livre entend préserver et développer le modèle social européen sur la base de valeurs partagées : démocratie et droits individuels, liberté des négociations collectives, économie de marché, égalité des chances pour tous, protection sociale et solidarité ; le tout lié « par la conviction que progrès économique et progrès social doivent aller de pair<sup>33</sup> ».

Un nouvel élargissement est à l'ordre du jour, mais le 28 novembre 1994, le peuple norvégien vote négativement à l'adhésion à l'UE<sup>34</sup>. Seules l'Autriche, la Finlande et la Suède adhéreront à l'Union, le 1<sup>er</sup> janvier 1995. Pour la CES, cette arrivée vient renforcer sa position au sein de l'Union européenne, avec des syndicats très représentatifs dans ces pays et une culture forte de relations sociales et de régulation par la négociation.

Le 6 décembre, le Conseil adopte le programme d'action communautaire en matière de formation professionnelle (« Leonardo da Vinci ») ainsi que la première résolution dans le cadre de la mise en œuvre du Protocole sur la politique sociale.

30. Interview du 25 novembre 2014.

31. C'est pour éviter une motion de censure du Parlement européen sur des accusations de malversations et de mauvaise gestion, en particulier touchant la Commissaire française Edith Cresson, que Jacques Santer est conduit à présenter la démission de la Commission le 15 mars 1999. Le vice-Président espagnol Manuel Marin assurera l'intérim de la Présidence avant la nomination de l'italien Romano Prodi le 16 septembre 1999.

32. *Politique sociale européenne : une voie à suivre pour l'Union*, COM(94) 333.

33. Cité dans l'introduction de la Communication de la Commission.

34. Le 1<sup>er</sup> mai le Liechtenstein avait adhéré à l'Espace économique européen, qui regroupe les pays de l'Union européenne et ceux de l'Association européenne de libre échange (AELE) dont feront parties la Norvège et l'Islande, suite à l'adhésion de l'Autriche, de la Suède et de la Finlande à l'Union européenne.

### **Groupe Molitor : Déréglementation en vue !**

La Commission a constitué, mi 1994, un groupe de personnalités indépendantes dénommé «Groupe de simplification législative et administrative», qui a «pour tâche d'examiner, en tenant compte des contraintes économiques et sociales, l'impact sur l'emploi et la compétitivité des législations communautaire et nationale, en vue de leur allègement et de leur simplification éventuels». Le 7 novembre 1994, le Président du groupe, Bernhard Molitor, nous écrit pour annoncer les travaux de son groupe et ce courrier est accompagné d'un questionnaire. Quatre domaines sont visés: normes sur les machines; hygiène alimentaire; environnement; efficacité de la réglementation sur l'emploi. Comme la Commission ne pouvait pas ignorer les syndicats, nous avons pu glisser une «personnalité» dans le Groupe: Pierre Carniti, parlementaire européen italien et ancien Secrétaire général de la CISL italienne. Celui-ci nous permettra de jouer aussi sur la nomination d'experts sur la politique sociale, tel le professeur Antoine Lyon Caen. Il nous semblait

évident qu'il fallait arriver à saboter de l'intérieur ce groupe que j'appellerai «Démolitor»... Ce qui fut fait avec succès grâce à Pierre Carniti et à «l'expertise» dévastatrice d'Antoine Lyon Caen, mais aussi à la résistance d'autres membres voyant glisser le mandat du groupe vers la dérégulation comme prolongement naturel et conséquence de la simplification. Notre travail de sape porta ses fruits: trois avis minoritaires furent émis sur le rapport final, par les membres suédois et danois et par Pierre Carniti qui dénonça «une vision unilatérale qui ne peut être motivée par des exigences strictement liées à un processus de simplification». Le rapport fut également dénoncé par le Parlement européen dont le Président, Klaus Hänsch, déclara au Conseil européen de Cannes les 26 et 27 juin 1995: «Nous disons "oui" à une simplification de la réglementation européenne. Nous disons "non" à une réduction des normes minimales adoptées en commun. La déréglementation ne doit pas devenir une nouvelle idéologie.» Fermez le ban! Le rapport sera enterré par la Commission... mais le sujet reviendra plus tard...



**Dernière intervention de Jacques Delors devant le Comité exécutif de la CES, en décembre 1994, avant son départ de la Commission européenne.**

Source : archives de la CES

Les 9 et 10 décembre 1994, le Conseil européen d'Essen, le dernier auquel assiste Jacques Delors, définit les lignes d'action pour le développement de la stratégie du Livre blanc sur la croissance, la compétitivité et l'emploi, notamment en matière de lutte contre le chômage et de mise en œuvre des réseaux transeuropéens.

## **5.6 Premier succès: la négociation du congé parental**

Voilà un sujet laissé douze ans sur la table du Conseil des ministres des Affaires sociales sans qu'aucune décision ne puisse être prise, face au veto systématique du gouvernement britannique. Après «l'échec» de la pré-négociation sur les Comités d'entreprises

européens, nous devons commencer par une négociation qui apparaissait moins conflictuelle mais dont le sujet était tout de même resté bloqué au sein du Conseil Affaires sociales : le congé parental.

Le Comité Dialogue social du 20 février en avait discuté avec le lancement de la première phase de consultation de la Commission et nous étions intervenus pour évoquer la possibilité d'une négociation. Lors du Comité exécutif de la CES du 6 avril, la discussion porte déjà sur un mandat de négociation. Après l'échec de la négociation sur les CEE, dans une lettre envoyée le 15 juin 1994, à l'UNICE, nous avons à nouveau proposé de relancer une négociation en particulier sur le sujet du congé parental. Une note avait été envoyée à nos organisations, avec l'étude de représentativité élaborée par la Commission et notre Comité exécutif en avait discuté, tant sur les procédures internes de la CES que sur le contenu au cours de ses réunions des 20 avril et 5 juin 1995.

### **30 mars 1995**

#### **Conférence sociale européenne à Paris**

Le gouvernement français qui présidait l'Union durant le premier semestre 1995 avait organisé une Conférence sociale européenne le 30 mars dans la configuration du Comité permanent de l'emploi, ce qui lui permettait d'inviter outre les membres français de la CES, de l'UNICE et du CEEP, des organisations comme la CGT (voir Chapitre 1 sur la composition du CPE). La volonté du Premier ministre français Edouard Balladur et de son Ministre du Travail Michel Giraud était d'impliquer plus fortement les partenaires sociaux dans la stratégie emploi issue du Conseil européen de Essen (9/10 décembre 1994) et du Livre blanc de Jacques Delors *Croissance, compétitivité et emploi* en particulier sur trois thèmes : coût du travail et emploi ; flexibilité et temps de travail ; développement de nouvelles activités créatrices d'emplois. Dans la tradition du Comité permanent de l'emploi, les conclusions sont celles de la Présidence même si elles ont été âprement discutées en coulisse

avant même la tenue de la conférence. Le point positif qui en sortira sera l'organisation d'une conférence sociale chaque année pour discuter du Rapport sur l'emploi et du droit des partenaires sociaux à être consultés sur les programmes pluriannuels au niveau national.

Le gouvernement français en valorisant le dialogue social et la concertation sociale et en exprimant comme le Ministre Michel Giraud « la volonté de tous d'élargir la dimension sociale de l'Union européenne et de créer un véritable modèle social européen\* » se situe en fait dans le cadre de la période pré-électorale qui va s'ouvrir en France. En réunissant l'ensemble des partenaires sociaux français dans un cadre non conflictuel et en mettant en avant la volonté d'ouverture et de dialogue du gouvernement, l'image était plutôt bonne...

\* Expression reprise par une dépêche de l'agence de presse AFP du 27 mars lors de l'annonce du Ministre à la presse de la conférence du 30 mars.

La première phase de consultation s'était terminée en mars et la deuxième phase devait avoir lieu en juin. Les employeurs hésitent. Ils préfèrent « subir » la procédure du Protocole social de Maastricht plutôt que d'être à l'initiative autonome d'une négociation. La décision prise au Conseil des Présidents de l'UNICE, le 2 juin 1995, ne concerne d'ailleurs que l'acceptation d'une consultation dans le cadre des procédures prévues par le Protocole et formalisées par la Communication de la Commission concernant la mise en œuvre du Protocole sur la politique sociale<sup>35</sup>. Même si, dans nos discussions

35. COM(93) 600 final du 14 décembre 1993.

informelles au niveau des Secrétariats, nous sommes d'accord pour négocier ce thème, les employeurs veulent y être « contraints ».

Ils ont répondu négativement à la question de la première phase de consultation de février/mars, qui portait sur « l'orientation possible d'une action communautaire<sup>36</sup> », parce que l'UNICE refusait, et refusera toujours, dans toutes les premières phases de consultation (d'une durée de six semaines) de considérer comme nécessaire une initiative sociale communautaire. Les employeurs européens attendent de voir si la Commission va poursuivre son initiative, et sur quelle base juridique, pour décider de l'opportunité d'une négociation. En clair, l'ouverture d'une négociation par les employeurs est conditionnée par la détermination de la Commission à présenter, durant la deuxième phase de consultation, un instrument juridique contraignant.

La Commission décide, dans la deuxième phase de consultation début juin, de présenter une directive sur le congé parental et consulte les partenaires sociaux sur le contenu de la proposition envisagée en leur demandant leur avis<sup>37</sup>. Mais les partenaires sociaux peuvent aussi « informer la Commission de leur volonté d'engager le processus prévu à l'article 4, c'est-à-dire la négociation, ce qui suspend l'initiative communautaire »<sup>38</sup>.

Après une discussion des Secrétariats CES/UNICE/CEEP en juin 1995, il est décidé d'engager une négociation et donc de rédiger une lettre commune à la Commission pour lui annoncer notre décision. En fait, une rencontre restreinte des Présidents et Secrétaires généraux UNICE/CEEP/CES a été organisée avec le Président Santer le 30 juin, et au cours de celle-ci, nous lui annonçons notre décision de négocier.

#### **Ce qui est négociable et ce qui ne l'est pas**

En 1995 la Commission nous consulte sur le thème de « L'aménagement de la charge de la preuve dans le cas de discrimination fondée sur le sexe ». La réponse

concertée de la CES, de l'UNICE et du CEEP sera de dire que ce sujet n'est pas un sujet de négociation et que le législateur doit assumer son rôle. Une législation sera effectivement adoptée sur ce sujet en 1997 (Directive 97/80/CE).

Le Président fait part des pressions que subit la Commission de la part d'autres organisations patronales et syndicales qui veulent intégrer les négociations : l'Union européenne des petites et moyennes entreprises (UEAPME), le Conseil européen des professions libérales (CEPLIS), la Confédération européenne des syndicats indépendants (CESI), la Confédération européenne des cadres (CEC). Nous estimons, aussi bien les employeurs que nous, qu'en l'état, la légitimité de ces organisations reste à démontrer et qu'il n'est pas opportun pour le moment d'intégrer de nouveaux partenaires. La négociation se fait entre organisations qui reconnaissent mutuellement leur légitimité et personne ne peut imposer des partenaires. « Si nous avons des trous de représentativité, c'est à nous de les remplir », comme le dira le Secrétaire général de l'UNICE (sur ce sujet voir le chapitre 6).

Suite à des discussions internes, l'UNICE annonce avoir décidé d'intégrer le patronat britannique, la CBI, dans la négociation. Elle a tiré les leçons de l'échec de la pré-négociation sur les Comités d'entreprises européens ! Bien sûr, de notre côté, le TUC était partie prenante de la négociation et son représentant, Dave Feickert, y joua d'ailleurs un

36. Article 3 paragraphe 2 de l'Accord du 31 octobre 1991.

37. Article 3 paragraphe 3 de l'Accord du 31 octobre 1991.

38. Article 3 paragraphe 4 et article 4 de l'Accord du 31 octobre 1991.

très grand rôle ainsi que dans les négociations qui suivirent. Il était important que les Britanniques soient totalement intégrés dans la négociation, même si l'application d'un éventuel accord serait différente du fait de l'*opt-out* du gouvernement britannique.

Se posa également la question du « modérateur » de la négociation. L'UNICE voulait quelqu'un de « neutre » qui ne devait pas intervenir dans le contenu de la discussion mais juste organiser celle-ci. Travail ingrat qu'accepta Jo Walgrave, Présidente du Conseil national du travail belge. Elle en sortira assez frustrée. Un représentant de la DG Emploi et Affaires sociales assure le rôle d'assistant de la Présidente de même que celui de « greffier » des réunions, faisant ainsi la jonction avec la Commission<sup>39</sup>.

Pour la CES, comme nous l'avons décidé dans notre article 13 des statuts, c'est un membre du Secrétariat qui conduit les négociations et leur préparation interne, en l'occurrence l'auteur de ces lignes. Nous proposons une délégation composée d'un membre par pays (à charge pour les pays pluralistes de désigner leur représentant) et de trois Fédérations professionnelles, d'un membre du Comité des femmes de la CES et d'un membre d'Eurocadres, avec trois membres du Secrétariat (moi-même et deux assistants, François Ballestero qui est mon assistant et Penny Clarke, qui est l'assistante en charge du Comité des femmes et que j'aurai le plaisir d'avoir plus tard comme conseillère. Il est intéressant de remarquer que nous avons composé une délégation parfaitement mixte.

Pour le patronat, le négociateur sera le Président de la Commission sociale de l'UNICE, Dan McAuley, représentant du patronat irlandais l'IBEC. C'est un homme habitué aux négociations, rusé mais droit, cool mais déterminé. Nos relations seront franches, parfois dures mais toujours respectueuses. Le Secrétariat de l'UNICE apparaît nettement comme un simple organe « administratif ».

La négociation commence le 12 juillet 1995 par un round d'observation et de présentation des mandats de chacun. Le 7 septembre apparaît la nécessité d'avoir un Groupe de rédaction restreint. Les séances plénières sont en effet lourdes à gérer, avec de 70 à 80 participants, et nous avons besoin d'un petit groupe, issu de nos délégations, pour commencer à écrire des éléments de texte.

Ce Groupe se réunit le 18 septembre et une nouvelle réunion, le 4 octobre, permet d'examiner en plénière un premier texte préparé par le Groupe restreint, les Secrétariats et la Présidente. À ce point, il faut préciser que chaque réunion plénière est précédée d'une réunion préparatoire de la CES d'un côté, et du patronat de l'autre (UNICE et CEEP, plus quelques Fédérations patronales sous l'égide de l'UNICE, telle Eurocommerce).

Pour la CES, ces réunions préparatoires seront extrêmement importantes. Nous avons décidé d'y faire participer les membres de notre Comité relations industrielles, à la fois pour avoir un meilleur apport dans la discussion et, surtout, pour impliquer toutes nos organisations dans la négociation et assurer un maximum de transparence. Ce qui fut fait avant les plénières des 7 septembre et 4 octobre 1995, et pour les suivantes.

J'ai calculé qu'en général nous avons passé cinq fois plus de temps en réunions préparatoires qu'en réunions plénières, pour mettre au point nos propositions de négociation. C'était normal car nous devons être attentifs aux situations nationales et professionnelles afin de ne pas introduire d'éléments perturbateurs pour les accords nationaux. Ces difficultés à élaborer des positions supranationales apportant une réelle plus-value communautaire ont été très positives pour l'évolution de la CES et de ses capacités internes.

---

39. Pour cette première négociation il s'agira d'Olivier Brunet, un fonctionnaire français.

Avant la réunion de négociation prévue le 24 octobre 1995, un Sommet du dialogue social devait se tenir à Florence (voir encadré) Un point sera fait à ce Sommet sur l'état des négociations, mais sans entrer dans le détail des sujets encore en difficulté.

**Sommet du dialogue social à Florence le  
21 octobre 1995**

C'est le premier sommet avec le nouveau Président de la Commission Jacques Santer. L'inauguration du Centre européen des relations industrielles est organisée conjointement à ce sommet (voir chapitre 7).  
À cette réunion seront discutés : la contribution pour le prochain sommet des Chefs d'État et de gouvernement à Madrid sur la mise en œuvre du Livre

blanc de Jacques Delors *Croissance, compétitivité et emplois*; l'adoption d'une déclaration conjointe des partenaires sociaux pour combattre le racisme et la xénophobie\* ; le point sur la négociation sur le congé parental et la contribution possible des partenaires sociaux aux travaux de la Conférence intergouvernementale qui prépare la révision du Traité.

\*Prévention de la discrimination raciale et de la xénophobie et promotion de l'égalité de traitement sur le lieu de travail.

À Florence, l'impression est qu'il y a une volonté de part et d'autre d'aboutir à un accord et qu'il faut donc laisser « vivre » la négociation.

Les 24 et 25 octobre 1995, au cours de la 5ème séance, cinq points apparaissent encore difficiles. J'en avais déjà fait part au Comité exécutif des 5 et 6 octobre 1995 après la réunion du 4 octobre<sup>40</sup> (à chaque réunion un compte rendu est réalisé et envoyé à toutes les organisations).

Ces cinq points portent sur :

- le champ d'application du congé parental : la CES souhaite étendre celui-ci aux ascendants particulièrement concernant les personnes âgées dépendantes, mais également en cas de circonstances exceptionnelles et urgentes pour raisons familiales (par exemple si un enfant tombe malade ou a un accident à l'école) ;
- la flexibilité de l'application du droit avec la possibilité de pouvoir le fractionner, de ne pas l'accoler directement au congé maternité, de le prendre jusqu'à un certain âge de l'enfant en fonction des besoins de l'enfant... ;
- la nature du droit que la CES veut individuel pour les femmes et pour les hommes, et donc non transférable, afin de développer une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et une promotion de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes ;
- la nature des entreprises couvertes et le problème des seuils car la CES veut que cet accord soit applicable à toutes les entreprises petites, moyennes ou grandes, privées ou publiques ;
- le maintien de la protection sociale et du droit à un revenu minimum ou à des indemnités, pour assurer une effectivité de l'accès au droit à un congé parental.

La négociation se poursuit en Groupe de rédaction mais, rapidement, des problèmes d'interprétation juridique se posent. Une première réunion avait été organisée le 24 octobre, à la veille d'une séance de négociation, avec le service juridique de la Commission, pour vérifier la rédaction de nos textes en fonction d'une future transposition

40. Point 4 de l'ordre du jour.

législative communautaire. Une deuxième réunion aura lieu le 22 novembre entre les services juridiques de la Commission et les trois Secrétariats pour passer en revue les points du projet d'accord qui pourraient être litigieux. Les juristes de la Commission sont soucieux de la discussion au Conseil et de la réaction des États membres, d'une part sur des sujets que ceux-ci définissent comme relevant de leurs prérogatives, en particulier celui de la Sécurité Sociale et, d'autre part, du fait qu'il s'agira d'un accord qui sera étendu par voie législative communautaire.

### **Seuil ou pas seuil ?**

Ce problème sera posé dès le départ par la délégation patronale avec deux solutions proposées : l'exclusion des travailleurs des PME du champ d'application de l'accord ou rendre possible pour les travailleurs et les employeurs de procéder au niveau national à des « arrangements appropriés » pour les PME.

La CES refusera toujours l'application de seuils qui exclurait de l'accès à des droits individuels en fonction de la nature de l'entreprise. Une flexibilité d'application en fonction de situation spécifique oui, une exclusion non !

Sur les dispositions finales concernant l'application de cet accord/législation au niveau national, le service juridique souligne que « sur la procédure c'est sa responsabilité (de la Commission, ndlr) avec le Conseil<sup>41</sup> ». La divergence d'interprétation sur grand « D » ou petit « d », en termes de définition de l'instrument destiné à étendre l'accord, est à nouveau évoquée. Le service juridique de la Commission a déjà tranché pour le petit « d » qui définit la décision en terme générique, couvrant tous les instruments législatifs, alors que décision avec un grand D est l'instrument juridique communautaire, le Règlement, qui est d'application directe, et s'impose aux États membres sans procédure de transposition au niveau national.

Tenant compte de la discussion, le texte final est mis au point par les Secrétariats avec le Comité de rédaction. Décision est prise de le soumettre à nos organisations décisionnelles respectives.

Le 23 novembre le Comité de Direction de la CES donne un avis très positif sur le résultat de la négociation. Pour Nicole Notat, Secrétaire générale de la CFDT, « c'est un événement, le Protocole social vit enfin. Ce n'est pas seulement un progrès pour les pays qui n'ont rien mais aussi pour ceux qui pensent être déjà bien couverts comme la France avec la référence à l'âge de 8 ans et le congé pour raison de force majeure qui n'existe pas dans le droit français<sup>42</sup> ». Pour Dieter Schulte, le Président du DGB : « Il est important d'avoir ce premier accord pour ouvrir d'autres espaces de négociations.<sup>43</sup> » La consultation n'étant pas terminée, le Comité de Direction renvoie au Comité exécutif du 14 décembre 1995, la décision finale sur le projet d'accord.

Le Comité relations industrielles du 30 novembre 1995, examine également les résultats de la négociation et de la consultation écrite auprès des organisations membres de la CES pour l'approbation ou non du projet d'accord envoyé. Beaucoup d'organisations nationales se sont déjà prononcé favorablement et de manière très positive pour l'accord. L'ICTU irlandais et le TUC britannique font part d'échos très positifs dans la

41. Notes prises par l'auteur au cours de la réunion.

42. Notes prises par l'auteur.

43. Ibidem.

presse car pour eux c'est un progrès très important. Les deux négociateurs, Dave Feickert du TUC et Joan Carmichael de l'ICTU, seront d'ailleurs décisifs face aux négociateurs employeurs du CBI et de l'IBEC. Ce sont deux pays où le droit au congé parental n'existe pas. Même si, au Royaume-Uni, il n'y aura pas d'extension de cet accord par voie législative, c'est une victoire politique importante par rapport au gouvernement conservateur. Le patronat britannique a pris part aux négociations et se trouve engagé « moralement » par le résultat. Les échos des parlementaires européens sont également très positifs. Comme le dira Jean-Paul Delcroix de la FGTB belge « pour un premier coup d'essai, c'est pas mal ! ». Il est décidé de préparer, pour nos organisations, un guide de mise en œuvre de l'accord.

L'accord sera signé par les trois organisations le 14 décembre 1995, à l'issue du Comité exécutif de la CES qui adopte le projet à l'unanimité.



**Signature du premier accord européen entre la CES, le CEEP et la CES le 14 décembre 1995. Au fond, entre Emilio Gabaglio et Fritz Verzetnitsch, Jo Walgrave (Présidente du Conseil du Travail Belge) qui a présidé cette première négociation.**

Source : archives de la CES

La Commission préparera rapidement « l'habillage » de l'accord pour le présenter sous forme de directive au Conseil. Celui-ci l'adoptera le 3 juin 1996<sup>44</sup> sur la base du Protocole social de Maastricht. Cette adoption se passe sous la présidence du Ministre italien,

44. Directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, *Journal officiel des Communautés européennes*, L 145 du 19.06.1996, p. 4-9.

Tiziano Treu<sup>45</sup>. Moins de six mois se seront écoulés entre l'adoption de l'accord-cadre et l'adoption de la directive lui donnant une valeur juridique communautaire, ce qui est une rapidité remarquable dans le timing communautaire<sup>46</sup>.

Il me semble important de souligner quelques éléments de cet accord par rapport aux objectifs que nous nous étions fixés en plus de la période de 3 mois de congé qui a été acquise :

- sur le champ d'application : nous avons obtenu dans l'accord l'extension aux absences pour raison familiale de force majeure (Clause 3). Le problème des ascendants en situation de dépendance est évoqué au considérant 7 : « Considérant que la politique familiale doit être vue dans le contexte des changements démographiques, des effets du vieillissement de la population, du rapprochement des générations et de la promotion de la participation des femmes à la vie active. » Pour la CES, même si ce problème n'est pas pris en compte explicitement dans le congé parental, il peut être compris dans le cadre de congé pour raison familiale de force majeure ;
- sur la nature du droit non transférable : un objectif majeur de cette négociation était, pour la CES, de développer une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et d'engager une « révolution » culturelle par l'établissement d'un droit pour les hommes et pour les femmes non transférable afin d'« encourager » les hommes à assumer leur part de responsabilité familiale. Le succès a été partiel mais porteur d'évolution cependant, comme on le verra dans la révision de l'accord/directive (voir encadré ci-contre). Nous avons obtenu une référence à cet objectif dans le considérant 8 de l'accord et dans la Clause 2.2 : « Pour promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes, les parties signataires du présent accord considèrent que le droit au congé parental prévu à la clause 2.1 devrait **en principe** (nous soulignons) être accordé de manière non transférable » ;
- sur la nature des entreprises couvertes : nous avons obtenu, ce qui est un grand succès, que le droit s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise, du secteur industriel, économique ou public. Les employeurs, surtout les PME, auraient voulu des exemptions ou un droit proportionnel mais nous avons été inflexibles sur ce point ;
- sur la flexibilité du droit : non seulement il est explicite que le congé parental n'est pas le prolongement automatique du congé maternité<sup>47</sup>, mais qu'il peut aussi être utilisé sous une autre forme qu'à temps plein, c'est-à-dire à temps partiel, fragmenté ou sous forme de crédit temps pour les hommes ou les femmes ayant de jeunes enfants (la limite de 8 ans a été fixée dans l'accord), y compris adoptés<sup>48</sup> ;
- sur le statut de droit minimum : l'objectif était principalement d'éliminer les zones de non-droit et de réduire les différences entre nos pays pour éviter que ces différences ne soient des éléments de divergence, voire de dumping social. Il devait être clair que les États membres pouvaient améliorer les exigences minimales<sup>49</sup>, mais qu'il était im-

45. Tiziano Treu est un universitaire, juriste du travail. Il a été membre de la CISL italienne et a toujours été proche de la CES. Nous avons beaucoup travaillé avec lui comme conseiller alors qu'il n'était pas encore ou plus, Ministre du Travail et de la Protection Sociale dans les gouvernements Dini et Prodi entre 1995 et 1998. Son action a été décisive pour combattre la précarité des formes de travail atypique et la réforme du Code du Travail. Ministre des Transports et de la Navigation dans le gouvernement d'Alema I entre 1998 et 1999 puis sénateur de 2001 à 2013 d'abord de la Marguerite (Parti de Centre Gauche) puis du Parti démocratique (PD).

46. Dans un article écrit pour l'ETUI par Philippe Pochet, celui-ci fait apparaître qu'un acte législatif dans le domaine social met en moyenne 733 jours pour être adopté, soit quatre fois plus que dans un autre domaine.

47. Point 9 des considérants.

48. Clause 2.1 de l'accord.

49. Clause 4.1 de la directive.

possible de réduire les droits existant au prétexte de l'accord/directive. Il nous fallait donc une clause de non-régression, qui d'ailleurs avait déjà été utilisée pour le congé maternité, ce que nous avons obtenu<sup>50</sup>. Il faut également souligner que les clauses 2.4 et 2.5 assurent les travailleurs contre le licenciement du fait de la demande ou de la prise du congé parental et prévoient qu'à l'issue de celui-ci, le travailleur « a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat ou à sa relation de travail ».

### Révolution culturelle

La révision de cet accord aura lieu en 2009 après une consultation de la Commission sur la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale. Une négociation commencée en septembre 2008 se conclura par un accord signé le 18 juin 2009\*. L'acquis essentiel de cette révision portera sur l'allongement du congé parental de 3 à 4

mois avec une non transférabilité de ce quatrième mois: « Clause 2.2: Pour favoriser l'égalité entre les deux parents en matière de congé parental, au moins un des quatre mois de congé ne peut être transféré. »

\* Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE, *Journal officiel de l'Union européenne*, L 68 du 18.03.2010, p. 13-20.

Nous avons été bloqués sur un point: celui de la protection sociale et du financement du congé parental. Le Conseil et la Commission nous avaient fait savoir que si nous voulions une extension de notre accord par voie législative, il n'était pas question que nous traitions d'éléments concernant les droits à la protection sociale ou aux prestations sociales dépendant des systèmes nationaux.

Les employeurs s'appuyèrent sur ce « veto » des institutions pour refuser d'aborder ce problème. La bataille sur ces deux points dura jusqu'à la dernière minute de la sixième et dernière séance de négociation. Pour la CES, la continuité de la protection sociale et un revenu assuré sont des éléments essentiels de l'efficacité du congé parental. Quant aux employeurs ils ont peur du blocage du Conseil si on évoque la protection sociale: « Nous acceptons le risque politique mais pas le risque juridique.<sup>51</sup> » Ce à quoi je leur répondais: « On peut mourir d'un excès de prudence. Notre accord est un risque. La CES est persuadée qu'aucun État membre n'assumera la responsabilité de ne pas tenir compte de cet accord.<sup>52</sup> » En tenant bon jusqu'au bout, nous avons pu imposer deux éléments de considérants<sup>53</sup> et une clause dans l'accord traitant de ce sujet. La clause 2.8 est une sorte « d'injonction » aux États membres: « Toutes les questions de sécurité sociale liées au présent accord devront être examinées et déterminées par les États membres conformément à la législation nationale, en tenant compte de l'importance de la continuité des droits aux prestations de sécurité sociale pour les différents risques, en particulier les soins de santé. » Il ne sera malheureusement pas possible d'aller plus loin. Pour le financement du congé parental les éléments de base sont donc renvoyés aux États membres<sup>54</sup>, et les parties complémentaires à la négociation nationale, sectorielle ou/et d'entreprise.

50. Clause 4.2 de la directive.

51. Expression reprise dans la note de synthèse de la réunion du 6 novembre, rédigée pour la Présidente par le « greffier » de la Commission, Olivier Brunet. Archives de l'auteur.

52. Ibidem.

53. Considérants 10 et 11.

54. Par exemple la Ministre belge, Miet Smet, dès l'adoption de la directive, s'engagera fortement et rapidement, en concertation avec les partenaires sociaux, sur le financement du congé parental.

L'objectif de la CES était d'ailleurs d'entraîner une dynamique de négociations plus décentralisées dans le cadre de la transposition de la directive, nous pensions en particulier au niveau sectoriel européen.

Ce qui nous semblait important dans la rédaction des prescriptions minimales était d'obtenir des droits effectifs, et non des droits de principes théoriques.

En juin 1996, un guide sera rédigé par la CES, à l'usage de ses organisations, sur l'interprétation de l'accord/directive, afin d'assurer une cohérence de mise en œuvre au niveau national<sup>55</sup>.

#### **Eurocommerce/EuroFiet**

Dès juillet 1995 lors de la deuxième phase de consultation\* les employeurs d'Eurocommerce, en mal de reconnaissance (voir chapitre 6), essayèrent d'entraîner la Branche Commerce d'EuroFiet dans une négociation spécifique alors que la négociation interprofessionnelle venait juste de commencer\*. En fait la « négociation » qui s'engagea après l'accord 6 novembre n'apportait aucun élément nouveau ou complémentaire au texte déjà négocié au niveau interprofessionnel. La Secrétaire générale d'EuroFiet,

Bernadette Ségol, me consulta sur cette situation et j'arrivai à la convaincre que signer un accord qui n'apportait aucune plus-value à l'accord général et dont le seul objectif était, en fait, de contester la représentativité de l'UNICE et par répercussion de la CES serait une erreur, voire une faute. L'« accord » sectoriel ne fut donc pas signé...

\* Par lettre 24 juillet pour EuroFiet et du 9 août pour Eurocommerce. Puis une nouvelle lettre d'Eurocommerce le 7 septembre confirmant la volonté de négocier des deux organisations et demandant le financement de cette négociation.

À noter dans les dispositions finales de l'accord, une clause de révision possible<sup>56</sup>: « Les parties renvoient l'application du présent accord cinq ans après la date de la décision du Conseil<sup>57</sup>, si l'une des parties au présent accord en fait la demande. »

Ce premier accord allait provoquer un conflit avec les organisations qui s'estimaient « exclues » du dialogue social et qui allaient donc en contester les résultats en mettant en cause la légitimité des organisations signataires (voir chapitre 6), en particulier l'UEAPME, la CEC et la CESI qui commencent à s'agiter dès le mois d'octobre.

Cette négociation, conduite de manière « expérimentale » allait faire progresser considérablement la CES dans sa dimension supranationale mais elle avait également soulevé des problèmes de clarification du mandat, de transparence et de conduite de la négociation qui nécessitaient une régulation interne à la CES pour améliorer ses procédures.

55. Les premières évaluations de cette mise en œuvre seront réalisées fin 1999 par la CES, avec son Institut et son réseau juridique NETLEX et mi 2000 par la Commission. Elles montrent une diversité de transposition mais surtout la nécessité d'avoir notre propre évaluation pour mieux cerner les difficultés rencontrées.

56. Clause 4.7 de l'accord des partenaires sociaux.

57. Soit trois ans après le délai de deux ans maximum imposé aux États membres pour la mise en œuvre des dispositions législatives, réglementaires et administratives des dispositions de l'accord/directive.

### **Le cas irlandais : un essai d'affaiblissement des dispositions de l'accord**

Des problèmes apparaîtront rapidement avec le gouvernement irlandais qui veut appliquer le droit au congé parental aux enfants nés après le 3 juin 1996, date d'adoption de la directive. La confédération irlandaise ICTU, appuyée par la CES, déposa une plainte auprès de la Commission qui lança une procédure d'infraction (1998/2398). La Commission convoqua les partenaires sociaux le 3 novembre 1999 pour déterminer l'interprétation de l'article 2.1 sur la compatibilité avec l'accord d'une pratique nationale consistant à imposer, afin d'ouvrir le droit au congé parental pour les travailleurs, une condition d'âge maximum pour les enfants combinée avec une condition de naissance à partir d'une certaine date.

Sans surprise les employeurs voudront laisser le plus de flexibilité d'interprétation possible. La CES défendra l'application à tous les enfants qui n'ont pas dépassé l'âge limite déterminé au paragraphe 1 de la clause 2 de l'accord, c'est-à-dire « jusqu'à un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir

par les États membres et/ou les partenaires sociaux » Ainsi, ce n'était pas la date de naissance ou d'adoption de l'enfant ni celle de la date d'adoption de la directive qui comptaient. Une interprétation commune fut finalement trouvée avec le service juridique de la Commission sur trois éléments : l'accord est un accord-cadre ; les parties n'avaient pas la volonté de rendre l'accord rétroactif ; l'accord s'applique aux travailleurs dont les enfants n'ont pas dépassé l'âge limite imposé par la législation nationale tel que prévu au paragraphe 1 de la clause 2 dudit accord. Nous avons, et surtout nos camarades irlandais, gagné la bataille de l'interprétation de l'accord.

Ce problème se posera également par la suite pour le Luxembourg, l'Autriche et le Royaume-Uni (Ce dernier adoptera la directive après l'arrivée de Tony Blair au pouvoir - Directive 97/75/CE du Conseil du 15 décembre 1997 modifiant et étendant au Royaume-Uni la directive 96/34/CE) qui veulent différer l'application de la directive par une condition d'âge de naissance. Des procédures d'infractions furent engagées, mais la « jurisprudence » irlandaise évita d'en discuter.

## **5.7 Quel mandat de négociation ?**

Depuis la conférence de juin 1993 sur la négociation européenne, la CES avait pris conscience de la nécessité de rédiger un règlement intérieur pour la gestion de la négociation au niveau européen.

Le congrès de la CES à Bruxelles en mai 1995 avait adopté, dans l'article 13 des Statuts, les principes devant guider les négociations au niveau européen<sup>58</sup>. La pré-négociation sur les Comités d'entreprises européens, et surtout la négociation sur le congé parental, ouverte le 12 juillet 1995 avaient fait apparaître la nécessité de préciser et d'organiser les modalités pratiques des principes énoncés par l'article 13 des Statuts.

58. Article 13 : Le Comité exécutif détermine, au cas par cas, le mandat et la composition de la délégation pour les négociations avec les organisations européennes des employeurs, conformément aux procédures de vote fixées à l'article 18. La décision devra être soutenue par au moins les deux tiers des représentants au Comité exécutif des organisations directement concernées par les négociations. En cas d'urgence, la décision relative au mandat ou à la composition de la délégation peut être prise par écrit. Le Comité exécutif fixe les règles internes de procédure à suivre en cas de négociations. Le Secrétariat assure la conduite de la délégation aux négociations. Le Comité exécutif sera informé régulièrement de l'état d'avancement des négociations en cours. Les décisions sur les résultats des négociations sont prises par le Comité exécutif, conformément aux procédures de vote fixées à l'article 18. La décision doit être soutenue par au moins deux tiers des représentants au Comité exécutif des organisations directement concernées par les négociations, les organisations ayant eu préalablement l'occasion de procéder à des consultations internes. Les négociations sectorielles européennes, menées par les Fédérations syndicales européennes, feront l'objet de rapports réguliers au Comité exécutif. La cohérence avec la politique confédérale sera ainsi assurée.

Le Secrétariat de la CES avait donc été chargé de préparer un texte à discuter par le Comité exécutif d'octobre 1995. Responsable de la rédaction du texte, j'organise les discussions préparatoires au sein du Comité relations industrielles élargi. Ces discussions vont être, logiquement, très difficiles et plus longues que prévu. Un premier texte ne sera soumis au Comité exécutif que les 6 et 7 juin 1996.

Ce texte devait déterminer :

- les modalités de consultation sur le mandat de négociation : la nature interprofessionnelle ; l'opportunité de la négociation ; les objectifs de la négociation ; la composition de la délégation de négociation (tous les pays concernés + au minimum trois Fédérations) ;
- le suivi de la négociation par le Comité de Direction et le Comité exécutif ;
- le vote à majorité qualifiée sur le résultat positif ou négatif (article 19) à main levée ou par appel nominal ;
- le contrôle et le suivi de la mise en œuvre de l'accord conclu et, le cas échéant, de sa transposition législative au niveau national ;
- la synergie entre interprofessionnel et sectoriel pour dynamiser l'accord et l'améliorer si possible au niveau des réalités sectorielles.

La discussion au Comité exécutif de juin 1996 va être plus que difficile. Elle va même tourner à la confrontation avec les Fédérations professionnelles, qui avaient pourtant été associées à la discussion du document préparatoire, particulièrement au sein du Comité relations industrielles. En définissant les modalités de négociation au niveau européen, nous avons essayé de respecter les compétences des organisations nationales et l'autonomie des Fédérations professionnelles européennes tout en assurant les éléments de cohésion et d'intérêt général au niveau interprofessionnel. Tant Emilio Gabaglio que moi-même venions en effet d'organisations nationales et sectorielles, habituées à l'articulation et à la complémentarité de la négociation aux différents niveaux.

Dès le début de la discussion au Comité exécutif, les Fédérations, dont Carola Fischbach-Pyttel, Secrétaire générale de la Fédération européenne des services publics (EPSU) exprime la position commune, essaient de bloquer les débats, arguant du manque de temps de consultation de leurs propres organisations nationales et estimant que des éclaircissements sont encore nécessaires. Elles en concluent qu'il est préférable de reporter la décision sur ce texte. Les Secrétaires généraux des Fédérations se succèdent alors, l'un pour regretter le manque de clarté dans la distribution des responsabilités entre la CES et les Fédérations<sup>59</sup>, l'autre pour critiquer l'approche « centraliste »<sup>60</sup>. En revanche les Confédérations soutiennent un texte dont les éléments sont discutés depuis près de deux ans. Josly Piette, le Secrétaire général de la CSC belge, résumera assez bien la situation en déclarant que le vrai problème est en fait « un manque de confiance en la CES et en son leadership confédéral ; un chat doit être appelé un chat<sup>61</sup> ». Le Président de séance Johan Stekelenburg (Président du FNV néerlandais qui remplace provisoirement le Président Fritz Verzetnitsch) décide, à la demande du Secrétaire général et pour ne pas attiser les tensions, de reporter la décision au Comité exécutif d'octobre et il demande au Secrétariat d'essayer d'ici là de clarifier certains points.

59. Jan Cremers de la Fédération européenne des travailleurs du bois et du bâtiment (FETBB).

60. Bernadette Ségol d'EuroFiet.

61. Cette citation et les précédentes sont reprises du procès-verbal des discussions du Comité exécutif des 6 et 7 juin adopté par le Comité exécutif des 10 et 11 octobre 1996.

Nous nous remettons donc au travail, mais ne sommes pas décidés à céder sur les responsabilités de la CES en matière de négociation, sur des thèmes interprofessionnels d'intérêt général. Après un nouvel appel à amendements sur le texte de juin, je prépare un nouveau texte présentant d'une part la proposition du Secrétariat, et d'autre part les amendements proposés essentiellement par les Fédérations, à l'exception de deux amendements du DGB allemand qui ne posent aucun problème.

Nous envoyons ce texte avec les recommandations du Secrétariat et la discussion commence au Comité de Direction du 10 octobre 1996, qui précède le Comité exécutif. Le porte-parole des Fédérations<sup>62</sup> argumente à nouveau sur l'opportunité du texte proposé et sur la nécessité de reporter à nouveau le débat, car la proposition ne serait pas encore au point... Le Président de séance, se montre alors fort irrité par l'attitude des Fédérations car, comme il le souligne<sup>63</sup>, ce sujet est discuté pour la troisième fois au Comité exécutif et il ne comprend pas que les Fédérations ne soient pas en mesure d'avoir un mandat pour décider dès maintenant.

Pour éviter un blocage il décide de reporter au début de l'après-midi, en séance plénière du Comité exécutif, l'examen du point 4 de l'ordre du jour du Comité exécutif, afin de permettre une dernière réunion entre le Secrétariat de la CES (Emilio Gabaglio et moi-même) avec les Secrétaires généraux des Fédérations durant la pause déjeuner.

En fait, sur quoi portent les divergences ? Les points en confrontation sont clairement des questions de pouvoirs et de légitimité, mais aussi d'une volonté d'autonomie voulue par les Fédérations, qui ne veulent pas d'engagement vis-à-vis de la CES sur un accord confédéral.

Les amendements proposés par les Fédérations et les recommandations du Secrétariat que nous allons discuter durant le déjeuner sont :

- pas de règlement mais un simple code de conduite. **Réponse du Secrétariat :** Non, nous devons avoir un règlement clair qui engage toutes nos organisations ;
- souligner que certains sujets de consultation de la Commission peuvent être d'un intérêt particulier pour certaines Fédérations. **Réponse :** oui cela peut être précisé ;
- dans le cas où le caractère interprofessionnel du thème à négocier est contesté et qu'une revendication est soulevée pour une négociation au niveau sectoriel, la CES et les Fédérations concernées doivent arriver à un accord. **Réponse :** il est curieux que les Fédérations se placent en dehors de la CES comme une entité indépendante. Non à l'amendement car la CES est composée par les Confédérations nationales et les Fédérations syndicales européennes et les statuts définissent parfaitement le Comité exécutif comme l'organe qui doit prendre les décisions ;
- la contestation du leadership du Secrétariat de la CES dans la conduite de la négociation et la demande que « si le thème à négocier a une importance particulière pour certaines Fédérations, le Secrétariat partagera la direction de la négociation avec les organisations concernées ». **Réponse :** non, le sujet est interprofessionnel, le porte-parole doit être unique dans la délégation syndicale comme elle l'est au niveau patronal. Il ne faut pas créer des impressions de division ou de divergence. Le problème est dans la qualité de la préparation et du contrôle de la négociation avec toutes nos organisations. L'article 13 des Statuts de la CES est clair à ce sujet ;

62. Hugues de Villèle de la Fédération des transports. Procès-Verbal du Comité de Direction du 10 octobre adopté au Comité de Direction du 21 novembre 1996.

63. Ibidem.

- 
- demande de participation de toutes les Fédérations à la négociation et à discuter au cas par cas avec la CES le nombre de sièges des Fédérations. **Réponse :** non ce serait impraticable car il faudrait que toutes nos Confédérations participent également. Nous proposons que la délégation de négociation soit composée d'un représentant confédéral par pays, soit 17 participants pour 36 Confédérations et d'au minimum 3 Fédérations sur 14, mais cela peut se décider au cas par cas si le sujet concerne plus particulièrement des secteurs.

Sur cette demande de participation des Fédérations concernant la négociation sur le travail atypique, dont nous sommes en train de préparer le mandat, nous proposons 17 représentants confédéraux et 8 représentants des Fédérations. La délégation de négociation intégrera aussi un représentant de l'Espace économique européen et plus tard un représentant de ceux que l'on appelle alors les PECO (Pays d'Europe centrale et orientale), une représentante du Comité des femmes, un représentant d'Eurocadres et les membres du Secrétariat impliqués. Nous intégrerons également le coordinateur de notre réseau juridique à l'Institut syndical européen. Cela nous est indispensable, d'une part parce que nous réaliserons systématiquement une étude préalable à la négociation sur la situation législative et contractuelle du thème discuté au niveau sectoriel et national, ce qui nous sera très utile pour négocier en tenant compte des différentes situations, et d'autre part pour nous aider dans la rédaction de nos textes. Dans ce travail Brian Bercusson\*, juriste britannique réputé sera toujours un conseiller précieux, de même que Klaus Lorcher du DGB et le coordinateur du réseau NETLEX, Stefan Clauwaert.

Finalement les débats du déjeuner entre le Secrétariat et les Fédérations furent certes un peu tendus mais permirent cependant d'éliminer quelques « malentendus » et de rassurer certaines de nos Fédérations, qui étaient totalement et loyalement impliquées dans la stratégie de la CES, sur notre l'engagement à aider et promouvoir le développement du dialogue social au niveau sectoriel, par nos actions internes et auprès de la Commission. La détermination du Secrétariat de ne pas bouger sur les points clés et l'irritation montante des Confédérations sur l'attitude de certaines Fédérations firent comprendre à celles-ci qu'elles ne pouvaient plus bloquer le texte. Les débats de l'après-midi du 10 octobre 1996 se déroulèrent alors dans un excellent climat et le Règlement interne de négociation sera finalement adopté à l'unanimité<sup>64</sup> !

Ce Règlement sera adapté en 1998, pour tenir compte de l'expérience acquise et des problèmes rencontrés, et en 2004 compte tenu également de l'évolution des Statuts de la CES.

---

64. Les deux amendements du DGB portant sur une meilleure définition du rôle du Comité relations industrielles et sur l'extension de la période de consultation interne de nos organisations portée de 4 à 6 semaines, ayant été intégrés.

---

**Communication de la Commission  
sur le développement du dialogue  
social communautaire**

En septembre 1996, la Commission adopte une Communication destinée à évaluer le dialogue social, son fonctionnement, ses enjeux et ses perspectives de développement. Ce texte fait le point sur les différents instruments de consultation/concertation/négociation: Comités consultatifs interprofessionnels; Comités sectoriels; Comité permanent de l'emploi; Conférences tripartites; Dialogue social Val Duchesse; Article 3 de l'Accord sur la politique sociale. Il montre également l'engagement technique et financier de la Commission pour soutenir le dialogue social (190 réunions organisées en 1995). La Commission veut en profiter pour rationaliser ses interventions et renforcer l'efficacité des différentes structures (fusion entre Comités consultatifs, révision du Comité permanent de l'emploi qui continue à voter au mécontentement de tous) Se pose aussi les problèmes de représentativité et de l'autonomie

des partenaires sociaux en matière de négociation. Le principal élément de cette Communication réside dans la dimension sectorielle du dialogue social qui connaît un développement « exponentiel » et exige un appui plus important.

Il y a aussi pour la Commission la nécessité d'effectuer une étude sur la représentativité des acteurs engagés à ce niveau sectoriel, comme elle l'avait fait pour les partenaires sociaux interprofessionnels. Ne voulant pas intervenir dans les composantes de la négociation interprofessionnelle, qui est liée à la reconnaissance mutuelle des organisations, la Commission s'engage uniquement à étendre son champ de consultation et en fonction des évolutions, à réviser la liste des organisations européennes à consulter.

Le Comité exécutif de la CES mènera des débats importants pour élaborer la contribution générale de la Confédération mais les Fédérations après un travail commun séparé, apporteront également une contribution spécifique.

## Chapitre 6

# Toc, toc, toc – De nouveaux acteurs frappent à la porte

**« Ouvrez-moi cette porte où je frappe en pleurant. »**

*Alcools*

Apollinaire

Le dialogue social devient productif et normatif, et suscite donc l'intérêt et l'envie d'autres acteurs que ceux définis à l'origine : la CES, le CEEP et l'UNICE. La Commission, par sa Communication du 14 décembre 1993, avait déjà étendu la liste des organisations participantes aux consultations, mais sans intervenir sur les partenaires du dialogue social. Seule la reconnaissance mutuelle des négociateurs déterminait leur capacité à négocier, à charge pour la Commission de vérifier leur représentativité tant au niveau interprofessionnel que professionnel. Les organisations qui frappent à la porte estiment avoir la légitimité pour y participer, tout en contestant parfois la représentativité des acteurs qui sont en place. Que ce soit du côté patronal ou du côté syndical, que ce soit de manière conflictuelle ou sereine, chacun aura à gérer ses « contestataires » mais aussi ses complémentarités.

## 6.1 Les organisations patronales sectorielles ou spécifiques

Du côté patronal, les problèmes viendront principalement des organisations des très petites entreprises (TPE) et des petites et moyennes entreprises (PME), dont l'organisation principale au niveau européen est l'Union européenne de l'artisanat, des petites et moyennes entreprises (UEAPME), mais il existe aussi une organisation des petites et moyennes industries (PMI), dont l'organisation européenne est EuroPMI. Toutes ces organisations s'estiment pas ou peu représentées par l'UNICE qui, pour elles, ne représente que les grandes entreprises. Les entreprises du commerce, qui ont aussi leur organisation européenne spécifique, Eurocommerce, ont la même préoccupation d'être représentées en tant que telles.

Des interventions et pressions viendront donc s'exercer sur l'UNICE, de la part de certains parlementaires européens motivés par ces secteurs d'entreprises et d'activités mais également de la Commission toujours sensible aux interventions des parlementaires européens... Les entreprises françaises fortes, au sein de l'UEAPME (Confédération générale des petites et moyennes entreprises, CGPME et Union professionnelle artisanale, UPA) et d'Eurocommerce (Chambres de commerce et d'industrie, CCI), seront les plus actives et les plus « contestataires » du « monopole » de l'UNICE sur le dialogue social.

Nous développerons ici le cas le plus emblématique de l'UEAPME. Le Secrétaire général de l'UEAPME depuis 1992, Hans-Werner Müller\*, est un personnage truculent. Dirigeant d'une PME familiale de la métallurgie, il est politiquement très influent. C'est un lobbyiste efficace auprès du Parlement européen et il possède un réseau important au sein du Parti populaire européen (Centre droit). Il va mener une stratégie de « harcèlement » des institutions pour faire reconnaître la représentativité de son organisation face à l'UNICE.

Une autre organisation, Eurochambres, qui représente les Chambres d'industrie et de commerce au niveau territorial viendra aussi frapper à la porte du dialogue social. Le Président d'Eurochambres n'hésitera pas à écrire au Commissaire Pádraig Flynn, à l'occasion de la semaine européenne pour l'emploi organisée par la Commission, en novembre 1993 pour lui dire: « De toute évidence, votre semaine pour l'emploi était articulée selon les points de vue des membres actuels du dialogue social, dont aucun n'a autorité pour représenter les PME. » On verra plus loin ce qu'il en a été de cette affirmation péremptoire.

Le lobbying exercé par le Secrétaire général de l'UEAPME se caractérise par cette question écrite du 31 juillet 1995 de la députée néerlandaise, Elly Plooij-Van Gorsel (ELDR, parti européen regroupant les partis libéraux et de centre droit): « (...) la valeur du dialogue social n'est-elle pas mise en cause si l'organisation représentative des PME européennes n'est pas consultée?... l'UEAPME sera-t-elle invitée aux prochaines négociations sur le Protocole social? », parue avec la réponse de la Commission européenne du 20 novembre 1995, dans le *Journal officiel* du 26 février 1996.

La ligne de conduite de la Commission exprimée dans sa réponse restait sur la reconnaissance mutuelle des partenaires sociaux. Il n'était donc pas question pour la Commission de décider qui était ou non partenaire du dialogue social sous réserve, bien sûr, de vérifier la représentativité et la légitimité des organisations d'employeurs et de travailleurs signataires d'accords qui seraient dans une procédure d'extension législative.



Première conférence européenne de la CES sur les PME. Cette conférence se déroulera en mars 1998 au Portugal avec la présence et l'intervention du Secrétaire général de l'UEAPME, Hans-Werner Müller.  
Source : archives de la CES

La CES avait cependant engagé des contacts avec l'UEAPME dès 1989 et mené un travail important sur les PME en 1989 et 1990, avec quatre séminaires sectoriels (avec les Fédérations européennes du bâtiment/bois/travaux Publics, de la métallurgie, des services et des transports), ainsi qu'en 1991 et 1992, avec une série de douze séminaires nationaux, quatre autres séminaires sectoriels et une conférence européenne de consolidation au Portugal à Albufera. Hans-Werner Müller participera à cette conférence syndicale en tant qu'invité-intervenant. Nous aurons, tard dans la soirée, des discussions animées sur sa participation au dialogue social.

Je lui expliquais que la représentation des PME n'était pas si évidente car la représentation des PME/PMI était largement divisée<sup>1</sup> (L'UEAPME intégrera d'ailleurs, en juillet 1999, EUROPMI). Pour la CES, la participation de l'UEAPME au dialogue social européen devait se situer dans le cadre d'un accord avec l'UNICE. Nous n'avions pas de problème a priori sur la représentation des PME au sein d'une délégation de l'UNICE ou d'une coordination avec elle, mais l'UEAPME voulait absolument une place de plein droit en « concurrence » avec l'UNICE. Toute l'énergie de l'UEAPME et de son Secrétaire général va passer dans un travail de reconnaissance de cette organisation comme acteur « exclusif » des PME et donc dans la revendication d'une place entière de représentation à côté de l'UNICE, particulièrement pour le dialogue social européen.

Cette stratégie va amener l'UEAPME à contester la représentativité de l'UNICE. Dans une lettre au CNPF du 14 mai 1992, le Secrétaire général de l'UNICE mentionne les difficultés rencontrées avec le secteur de la distribution (CECD/FEWITA), de l'artisanat et des PME (UEAPME) et leurs déclarations publiques qui « traduisent le désir de ces secteurs de poursuivre une ligne d'action très indépendante ». Zygmunt Tyszkiewicz ajoute: « Il va de soi que les intérêts des employeurs seront préservés uniquement si toutes les organisations se soumettent à une certaine discipline... Toutes les autres organisations sectorielles reconnaissent une telle nécessité. Malheureusement, les CECD/FEWITA et UEAPME ont décidé de faire connaître leurs opinions, risquant donc de diviser les employeurs. Cette division ne peut qu'être exploitée par ceux dont l'intérêt réside dans le principe "diviser pour régner". »

1. Par exemple pour la France trois organisations françaises sont membres de l'UEAPME: l'Assemblée permanente des chambres de métiers (ACPM); l'Union professionnelle de l'artisanat (UPA); et la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME).

La négociation du premier accord sur le congé parental et l'accord qui en résultait, ainsi que son extension, par voie de directive, allaient provoquer le dépôt, le 5 septembre 1996, par l'UEAPME, d'un recours devant la Cour européenne de justice au motif du manque de représentativité des signataires. Ce recours demandait l'annulation, au titre de l'article 173<sup>2</sup> du traité, de la directive 96/34 issue de l'accord des partenaires sociaux du 14 décembre 1994<sup>3</sup>. À défaut, l'UEAPME demandait que la directive ne soit pas applicable aux PME.

Hans-Werner Müller avait choisi la mauvaise stratégie et poussé « un pont trop loin ». Le résultat allait être inutilement humiliant pour l'UEAPME. En effet la Cour de justice européenne (CJE), dans son arrêt du 17 juin 1998<sup>4</sup>, déclare d'une part, que: « La Commission et le Conseil ont à juste titre considéré que la représentativité cumulée des signataires de l'accord-cadre était suffisante au regard du contenu de celui-ci pour le mettre en œuvre au niveau communautaire au moyen d'un acte législatif du Conseil, conformément à l'article 4, paragraphe 2, de l'Accord » et, d'autre part, la CJE déclare que: « La requérante n'étant pas atteinte par la directive 96/34 en raison d'une situation de fait qui lui serait particulière ou de caractéristiques propres qui la distingueraient par rapport à toute autre personne, elle ne saurait en l'espèce être considérée comme individuellement concernée par ladite directive. Il convient dès lors de déclarer le recours irrecevable » et la CJE condamne l'UEAPME aux dépens. Cet échec d'une stratégie juridique de contestation de la légitimité des partenaires sociaux signataires d'accord cadre européen allait conduire l'UEAPME à négocier avec l'UNICE, en position de faiblesse.

Cette « négociation » allait conduire à un accord de coopération signé, le 4 décembre 1998, à Vienne, par les deux Présidents, Georges Jacobs pour l'UNICE et Jan Kamminga pour l'UEAPME. Dans cet accord, l'UEAPME reconnaît que l'UNICE est « (...) l'unique organisation européenne représentant les entreprises de toutes tailles actives dans tous les secteurs de l'économie, et tient pour acquis que la grande majorité des entreprises représentées par l'UNICE sont des PME... ». Par cet accord resté « confidentiel », et pour cause, l'UEAPME « mangeait son chapeau », elle qui avait toujours défendu être l'organisation la plus représentative, sinon exclusive, des PME!

L'accord UNICE-UEAPME donnait à cette dernière une place au sein du dialogue social mais la plaçait sous la tutelle de l'UNICE. La contrepartie importante était l'abandon, par l'UEAPME, de toutes les procédures légales en cours, introduite par celle-ci, concernant les directives de mise en œuvre des accords, sur le congé parental et le travail à temps partiel, conclus par l'UNICE, le CEEP et la CES.

2. Art. 230 (ex-article 173). La Cour de justice contrôle la légalité des actes adoptés conjointement par le Parlement européen et le Conseil, des actes du Conseil, de la Commission et de la BCE, autres que les recommandations et les avis, et des actes du Parlement européen destinés à produire des effets juridiques vis-à-vis des tiers.

À cet effet, la Cour est compétente pour se prononcer sur les recours pour incompétence, violation des formes substantielles, violation du présent traité ou de toute règle de droit relative à son application, ou détournement de pouvoir, formés par un État membre, le Conseil ou la Commission... Toute personne physique ou morale peut former, dans les mêmes conditions, un recours contre les décisions dont elle est le destinataire et contre les décisions qui, bien que prises sous l'apparence d'un règlement ou d'une décision adressée à une autre personne, la concernent directement et individuellement.

3. L'accord suivant du 6 juin 1996 sur le travail à temps partiel sera également contesté par l'UEAPME sur les mêmes bases de la non représentativité des trois organisations signataires. Dans son communiqué de presse du 25 juin 1997 (archives de l'auteur), elle met en garde la Commission et le Conseil que: « Si ce nouvel accord devait déboucher sur une nouvelle directive du Conseil, l'UEAPME se verrait à nouveau dans l'obligation d'introduire une procédure de recours identique à celle employée contre la directive sur le congé parental. » Les décisions de la Cour de justice européenne, sur leur première plainte, allaient vite les ramener à la raison et à la négociation avec l'UNICE. L'abandon du recours était une condition de l'accord UNICE/UEAPME.

4. Arrêt du Tribunal (quatrième chambre élargie) 17/06/1998-Affaires T-135/96.

Malgré cette situation, le travail engagé par la CES sur les PME nécessitait de continuer un dialogue spécifique avec l'UEAPME, en particulier pour l'engager à reconnaître l'importance du dialogue social dans les PME. Continuant le travail réalisé dans les années 90, nous relançons dans la période 1997/2001 une série de cinq séminaires (France, Portugal, Bulgarie, Grèce et Royaume-Uni) et un séminaire de synthèse à Bruxelles en avril 2001. Pour montrer l'importance que nous accordons aux PME et à leurs travailleurs, nous proposons à l'UEAPME de négocier un texte de déclaration commune. Cette négociation, qui se déroulera pendant plus d'un an (2000/2001), sera difficile et parfois pénible. Cette organisation patronale, nouvelle dans le fonctionnement du dialogue social européen, n'avait finalement que peu de mandat de ses adhérents. Il lui fallait donc européeniser ses pratiques.

La négociation sera bloquée pendant six mois alors qu'un texte avait été mis au point au niveau des Secrétariats. L'UEAPME ne sait pas comment obtenir un accord interne. Elle n'a jamais mis en place une procédure de transfert de responsabilités et de décision au niveau européen. En charge des négociations j'écris, excédé, le 19 février 2001, aux deux négociateurs de l'UEAPME, Gerhard Huemer et Liliane Volozinskis, qui venaient de nous transmettre une version lourdement amendée et remettant en cause le texte mis au point en commun en septembre 2000 : « J'ai pris connaissance de la dernière version que vous avez mis au point après notre rencontre et je tiens à vous faire savoir que je ne suis pas d'accord avec les modifications que vous avez faites. *Enough is enough* et je crois que vous avez dépassé la limite. » Les points de blocage qui reviennent sur la table sont en fait fondamentaux quant à l'importance du dialogue social dans les PME. Par ses amendements, l'UEAPME conteste la présence syndicale dans les PME en essayant de promouvoir une relation directe entre les salariés et les employeurs. Ils abandonneront cette demande et finalement, nous réussirons à mettre au point un accord qui sera signé le 5 juillet 2001 par les Secrétaires généraux de l'UEAPME et de la CES.

## **6.2 Les autres organisations syndicales. L'exemple important de la représentation des ingénieurs et cadres**

Au niveau européen des tentatives de fédérer des organisations en dehors de la CES existent sous deux formes principales : soit par des organisations corporatistes, et marginales, soit par une volonté de représentation liée à une mouvance politique principalement démocrate-chrétienne.

### 6.2.1 La Confédération européenne des syndicats indépendants et Eurofedop

Il existe une Confédération européenne des syndicats indépendants (CESI), dont la représentation et l'activité sont assez minimales. Ses membres sont principalement des organisations de fonctionnaires, parfois totalement marginales dans leur pays.

Il subsiste également une mouvance liée aux partis démocrates-chrétiens, principalement en Allemagne, en Suisse ou aux Pays-Bas, qui comprend des organisations indépendantes et parfois des organisations membres de la CES, malgré la conception unitaire de celle-ci. Cette mouvance est très liée à l'Union européenne des travailleurs démocrates-chrétiens (UETDC) et à l'institut de formation qui y est rattaché : l'Europäische Zentrum für Arbeitnehmerfragen (EZA), situé en Allemagne à Königswinter.

Un regroupement de quelques syndicats de la fonction publique de quelques pays, dans une organisation « autonome » appelée EUROFEDOP, est également un élément de la division du mouvement syndical. Au moment du développement de la CES, se posait le problème de l'adhésion des fédérations membres d'organisation affiliées à la CES au niveau européen mais à la CMT au niveau mondial. Un certain « sectarisme » de certaines Fédérations européennes conduisait à exiger l'adhésion à la Fédération internationale (membre de la CISL) en même temps qu'à la Fédération européenne, ce qui entraîna des blocages. Cette demande était contraire aux statuts de la CES qui stipulent que les Fédérations « seront ouvertes aux organisations syndicales nationales affiliées aux confédérations membres » de la CES. Ce qui était normal car, si la CES était une organisation unitaire, cela n'était pas le cas du syndicalisme international. Ainsi la CSC belge ou le CNV hollandais pouvaient être membres de la CES sans être obligés d'être membres de la CISL internationale, et donc garder leur appartenance à la CMT. Le problème fut donc particulièrement difficile avec l'organisation EUROFEDOP<sup>5</sup> regroupant des syndicats chrétiens ou corporatifs de la fonction publique. C'est une anomalie qui perdure malgré des coopérations qui se sont installées pour la participation au dialogue social dans ces secteurs. Un accord est tout de même intervenu avec la Fédération des services publics de la CES pour une participation de représentants EUROFEDOP dans des Comités de dialogue social sectoriel tels que la fonction publique et les Télécoms.

EUROFEDOP a, par la suite, adhéré à la Confédération européenne des syndicats indépendants et travaille avec l'EZA.

Les critères de représentativité et les études menées pour la Commission par des universités comme celle de Louvain, n'ont jamais accordé à la CESI une représentativité interprofessionnelle. La Commission essaye d'être « neutre et équilibrée » dans ces conflits de représentativité.

### 6.2.2 Les ingénieurs et cadres : Eurocadres et la CEC

Le développement de ce chapitre va principalement s'intéresser à la représentation des ingénieurs et cadres. Dans les années 80, les organisations syndicales de cadres se renforcent dans divers pays européens. C'est le cas, parmi les confédérations nationales membres de la CES, de pays qui créent de nouvelles organisations de cadres. Au sein de la CES, existe ainsi une diversité de situations : syndicats de cadres, syndicats plus larges de col blancs, unions regroupant les cadres adhérant à des syndicats toutes catégories. Au plan international, depuis les années 70, un comité des cadres, au sein de la Fédération internationale des employés, techniciens et cadres (FIET), assure la coordination et les échanges. En Europe, les organisations de diplômés de l'université des pays nordiques ont créé en 1960 NAR (Nordiska Akademikerradet). Cette existence réelle, sous différentes formes, n'a pas de visibilité européenne. Il apparaît donc nécessaire d'apporter une réponse à la demande de représentation de ces catégories de salariés au niveau européen.

En 1989, sous l'impulsion de la Confédération générale des cadres (CGC) française, va se créer une Confédération européenne des cadres (CEC), qui va regrouper quelques organisations catégorielles de cadres dans divers pays (Italie, Belgique,

5. Voir sur ce point la très intéressante analyse de Carola Fischbach-Pyttel, ancienne Secrétaire générale de la Fédération européenne des services publics dans son livre *Building the European Federation of Public Service Unions: an account of EPSU's history from 1978 to 2016*, Bruxelles, ETUI, à paraître en 2017.

Allemagne, Espagne...), mais dont certaines sont davantage des associations que des syndicats. Cette dernière création ne va pas modifier directement le paysage syndical européen car comme le précise la Commissaire Vasso Papandréou dans une lettre adressée à Mathias Hintersheid le 4 décembre 1989 : « La Commission entend à l'avenir se tenir à la politique qui a été la sienne jusqu'à présent, estimant qu'aucune modification des forces syndicales de la Communauté n'est intervenue... »

Cette situation conduit cependant la CES à s'interroger sur la représentation des cadres, d'autant qu'à l'occasion de son congrès de 1991 elle prépare une évolution structurelle, avec l'intégration en son sein, en tant que membres, des organisations sectorielles européennes qui doivent devenir des fédérations syndicales européennes.

Ce problème résolu, comment améliorer la représentation et l'expression des cadres ? Après un débat à son Comité exécutif de février 1991, suscité notamment par la CFDT française, la CES organise une première réunion en mars 1991. Il est convenu d'étudier plusieurs possibilités de représentation, en lien avec la FIET et son comité des cadres, par souci de ne pas faire double emploi et de préparer une mise en œuvre après le congrès de la CES de mai 1991.

Cette évolution est indispensable face au travail de lobbying de la CEC qui va s'exercer au départ, au travers de la CGC, sur le gouvernement français puis sur le Parlement européen, la Commission et l'UNICE. La CEC va jouer le rôle de caillou dans la chaussure de la CES et l'obliger à accélérer l'organisation des ingénieurs et cadres dans une structure spécifique.

Dès le début des années 90, je rencontre le Président de la CEC, Henri Bordes Pages (de la CGC française), avec lequel nous avons des discussions ouvertes, et même amicales, sur la représentation des cadres et leur place dans le dialogue social européen. Cette discussion se poursuivra en bonne entente avec son successeur Maurizio Angelo (de l'organisation CIDA italienne) et Claude Cambus (CGC), qui est le Secrétaire général de la CEC. La CGC, principale composante de la CEC, abrite d'ailleurs dans les locaux de ses Fédérations en France (à Paris, Pantin ou Rezé) la totalité des Fédérations européennes sectorielles membres de la CEC, aucune d'entre elles n'étant domiciliée à Bruxelles... J'essaie de faire comprendre à la CEC que son entrée dans le dialogue social ne se fera pas à égalité avec la CES, mais dans le cadre d'une représentation spécifique.

Le 13 mai 1992, la CGC (devenue CFE-CGC) publie un *Mémoire relatif à la reconnaissance de la Confédération européenne des cadres*<sup>6</sup> dans lequel elle affirme que « la CEC est l'organisation syndicale représentative des cadres européens » et qui se termine ainsi « Aussi la C.F.E-CGC souhaite-t-elle que le gouvernement français fasse pression sur le Conseil pour que la Commission officialise la représentativité de la CEC. Par ailleurs elle estime que les organisations patronales françaises doivent mener une action analogue au sein de l'UNICE et du CEEP afin qu'eux aussi reconnaissent publiquement la CEC, et ne se contentent plus d'une expression réductrice du dialogue social ». Des échanges de lettres auront lieu entre la CEC, la Commission et le Président de l'UNICE pour essayer d'obtenir cette représentativité mais la réponse sera la même dans les deux cas : botter en touche !

Par exemple, dans sa réponse du 19 mai 1992<sup>7</sup> au Mémoire de la CFE-CGC, François Périgot (Président du CNPF) écrit : « Je suis tout à fait conscient de l'importance que revêt pour vous, et pour l'ensemble des partenaires sociaux, la reconnaissance officielle de la représentativité de la CEC et ne manquerai pas de vous tenir informé des

6. Archives de l'auteur.

7. Archives de l'auteur.

initiatives que je pourrais être amené à prendre à ce sujet. » En fait, François Périgot, qui va devenir Président de l'UNICE, ne fera rien d'autre que ce qu'a fait la Commission, c'est-à-dire renvoyer les acteurs du dialogue social à une reconnaissance mutuelle. Pour François Périgot, autant le cas de l'UEAPME est le problème du patronat, autant celui de la CEC est un problème syndical qui dépend d'abord de la CES.

La CEC, trouvant des relais au Parlement européen, va exercer un lobbying efficace sur le thème : la CES « c'est le syndicat européen des ouvriers » et la CEC « le syndicat européen des cadres ». Nous sommes donc convaincus que la CES doit rendre rapidement visible sa représentativité majoritaire dans ce milieu ingénieurs et cadres.

La CEC commence cependant à comprendre que sa stratégie de reconnaissance, comme partenaire à part entière dans le dialogue social, est dans l'impasse, malgré ses dires. Après une rencontre avec le Président de la Commission, en juin 1992<sup>8</sup>, la CEC (dont le siège est toujours à Paris, dans les locaux de la CGC) annonce dans un communiqué que « la Commission officialise ses relations avec la Confédération européenne des cadres ». Le Président de la CGC, qui n'est pas à une approximation près déclare<sup>9</sup> : « Ainsi, 48 heures après son entretien officiel avec Monsieur Delors, Président de la Commission européenne, le Président Paul Marchelli fait acte solennellement de sa participation, à part entière, au dialogue social européen. » C'était aller un peu vite en besogne puisque le Président de la Commission s'était en fait engagé « dans la limite de ses responsabilités et dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux<sup>10</sup> » à ouvrir les « consultations appropriées dans la perspective du futur dialogue social au niveau communautaire ». La CEC fera ainsi partie, de la liste des organisations consultées par la Commission<sup>11</sup>. Pour sa participation « à part entière » au dialogue social il lui faudra attendre encore... sept années comme on va le voir ci-dessous en revenant quelque peu en arrière sur la création d'Eurocadres.

Au cours des années précédentes, nous avons déjà discuté, en particulier avec Michel Rousselot\* de l'Union confédérale des ingénieurs et cadres-CFDT (UCC-CFDT), de la possibilité de faire apparaître la représentativité des cadres de la CES, mais le sujet ne semblait pas encore mûr. Deux évolutions vont permettre d'accélérer cette prise de conscience. D'une part, comme le relève Michel Rousselot, le Comité cadres de la FIET créé dans les années 70, rencontrait deux types de problèmes : une faiblesse de représentation et de visibilité européenne et, de plus, il « s'était heurté à un problème de légitimité, car la FIET était perçue comme représentant le secteur tertiaire privé, alors que tous les secteurs devaient être représentés<sup>12</sup> ». Une évolution importante avait également eu lieu du côté des pays nordiques. Les syndicats représentant les diplômés de l'enseignement supérieur des pays scandinaves avaient constitué une organisation « Nordiska Akademikerradet (NAR) » pour coordonner leur action, qui s'avéra insuffisante par rapport aux évolutions de l'Europe. Ils changèrent de stratégie en adhérant

8. Le 29 juin 1992, Henri Bordes Pages, Président de la CEC et Paul Marchelli, Président de la CGC, rencontrent Jacques Delors et son conseiller social Patrick Venturini. Cette rencontre se passe dans le contexte du referendum que la France doit tenir sur le Traité de Maastricht et il était évident que, au-delà, de son intérêt naturel pour les syndicats et les Français en particulier, le président de la Commission était attentif à la position prise par le Comité directeur de la CEC sur le Traité de Maastricht. Paul Marchelli déclarera successivement « Non à Maastricht sans les cadres » le 8 juin 1992 au journal *Le Progrès*, puis « Oui à Maastricht » le 4 septembre 1992 dans *La lettre Confédérale de la CGC*.

9. Communiqué de la CGC du 1<sup>er</sup> juillet 1992.

10. Lettre de Jacques Delors à Henri Bordes Pages du 30 juin 1992, archives de l'auteur.

11. Communication de la Commission concernant la mise en œuvre du protocole sur la politique sociale, COM(93) 600 final du 14 décembre 1993.

12. Brochure pour les 20 ans d'Eurocadres, Extrait de la discussion croisée entre Michel Rousselot (Président fondateur d'Eurocadres1993-2005) et Carlo Parietti (Président d'Eurocadres 2005-2013).

individuellement à la CES pour assurer leur représentativité au niveau européen, mais en même temps ils souhaitaient une représentation spécifique des cadres diplômés au sein de la CES. Ainsi, « les organisations nationales étaient prêtes, que ce soient celles qui étaient membres du Comité des Cadres FIET ou celles qui s'apprêtaient à rejoindre le mouvement syndical européen comme certaines Confédérations nordiques de diplômés de l'université, qui ont alors dissous le NAR<sup>13</sup> ».

La stratégie de la CEC est encore dans cette période, d'essayer de se faire reconnaître comme partenaire à part entière et représentante exclusive des cadres. Après une discussion au Comité exécutif de Londres sur la création d'Eurocadres, une Assemblée générale constitutive se tient le 24 février 1993, à Luxembourg et cette création va changer la donne<sup>14</sup>. En 1992 et début 1993, avec Michel Rousselot, un travail important a été mené avec la CES, auprès du Parlement européen, notamment à propos de la résolution du 25 juin 1993 intitulée : *La situation des cadres dans la Communauté économique européenne*. Cette résolution avait été initiée en 1990 par le lobbying de la CEC auprès de parlementaires, notamment du démocrate-chrétien espagnol Gil Robles.

La création d'Eurocadres n'a pas été spontanément acceptée par tous au sein de la CES. Nous avons réussi à convaincre de la nécessité de créer cette structure spécifique, comme organisation confédérale, alors que la seule représentation syndicale des cadres au niveau international était la prérogative exclusive de la FIET<sup>15</sup>. Michel Rousselot, qui est alors président du Comité cadres de la FIET, va être naturellement l'artisan efficace de la création d'Eurocadres et de son développement. Les discussions s'avéraient difficiles car elles devaient conduire à la dissolution du Comité européen des cadres de la FIET pour créer une nouvelle structure confédérale.

Il s'agissait de ne pas faire double emploi et de constituer une organisation nouvelle au plan intersectoriel européen, le Comité des cadres de la FIET devant naturellement continuer ses activités au niveau mondial. Les discussions furent difficiles, car il nous fallait trouver une formule originale de coopération impliquant la CES et la FIET, mais aussi intégrer les cadres relevant des autres fédérations syndicales européennes et/ou les organiser nationalement dans certains pays. Finalement, malgré quelques tensions, une solution fut trouvée. Outre ses moyens propres, Eurocadres établira son siège à Bruxelles dans les locaux d'EuroFiet, qui assurait une part de son secrétariat, des moyens complémentaires étant fournis par la CES.

Sept ans après la mise en place d'Eurocadres et sa reconnaissance comme organisation associée<sup>16</sup>, dans les statuts de la CES, adoptés au congrès d'Helsinki en juin 1999, il est décidé d'avancer progressivement vers son autonomisation. Un protocole de coopération CES/UniEuropa/Eurocadres sera établi le 18 octobre 2000<sup>17</sup>.

Cette stratégie a permis de rendre visible la représentativité de la CES et de ses organisations pour cette catégorie de salariés, alors que dans les années 90 il était clair que l'avenir de la CEC était entre les mains de la CGC française. La réalité des chiffres montre aussi que le CES avec Eurocadres, représente beaucoup plus de syndiqués dans

13. Ibidem.

14. 40 organisations de 15 pays (représentant environ 4 millions de syndiqués cadres) participeront à la création d'Eurocadres à Luxembourg.

15. Qui deviendra plus tard UNI après sa fusion avec les Fédérations internationales des télécommunications, des graphistes et des médias et du spectacle, son organisation européenne devenant UNI-Europa.

16. Cette notion d'organisation associée est également reproduite dans l'article 5 des statuts d'Eurocadres.

17. Son siège est transféré dans la Maison syndicale internationale où se trouvent la CES, la CISL et d'autres organisations. Il est décidé de renforcer les moyens propres d'Eurocadres avec l'aide de la CES et d'organisations nationales, en particulier la CSC belge, certaines organisations nordiques (SIF et TCO Suède, AKAVA Finlande) l'Agenquadri-CGIL italienne et l'UCC-CFDT française.

cette catégorie de travailleurs que la CEC. En 1993, une estimation donne environ quatre millions pour Eurocadres et moins d'un million pour la CEC.

Dès juillet 1994, Eurocadres est directement intégrée dans la délégation de la CES au Comité Dialogue social, puis dans les équipes de négociations sur le congé parental en 1995, sur le travail à temps partiel en 1997, et sur les contrats à durée déterminée en 1999.

Après la création d'Eurocadres, je fais clairement comprendre à Henri Bordes Pages qu'il n'y aura aucun accord direct entre la CEC et la CES, et que la seule entrée possible se situe entre les deux organisations catégorielles Eurocadres et la CEC. Je lui dis que, si ces deux organisations signent un accord de coopération, la CES pourra alors faire participer un Comité de liaison commun des deux organisations, dans sa délégation et dans les activités du dialogue social. Ce qui fut fait le 8 juillet 1999 par un protocole de coopération entre Eurocadres et la CEC. Ce protocole signé par Maurizio Angelo<sup>18</sup>, Président de la CEC, et Michel Rousselot, Président d'Eurocadres, reconnaît dans son préambule que, concernant le dialogue social, « La CES, seule organisation européenne interprofessionnelle représentant toutes les catégories de travailleurs dans tous les secteurs professionnels, joue un rôle clé dans ce processus ». Ce protocole s'appuie également sur une reconnaissance mutuelle d'Eurocadres et de la CEC, et décide de la mise en place d'un Comité de liaison entre les deux organisations. Ce protocole est contresigné par le Secrétaire Général de la CES, Emilio Gabaglio, précédé de la phrase suivante : « Au plan européen, la CES prend note de ce protocole et convient dans le cadre de celui-ci et de la mise en place du Comité de liaison d'associer, au nom des cadres, les signataires européens au processus du dialogue social y compris dans sa dimension contractuelle. » Les accords et autres textes du dialogue social européen interprofessionnel seront signés par le Secrétaire général de la CES au nom de la délégation syndicale comprenant le Comité de liaison Eurocadres/CEC.

La pilule fut dure à avaler pour la CGC française, à la pointe du combat de la CEC. Au cours des années qui suivirent, ce protocole Eurocadres/CEC fut mis en œuvre et régulièrement évalué, chaque organisation conservant son identité et ses priorités. Des tensions se sont parfois fait jour, surtout au plan national. Mais les deux organisations ont réussi à coopérer pour leur implication dans le dialogue social européen, tant pour les négociations avec les employeurs que pour certaines interventions auprès des institutions européennes et la participation à certains organismes<sup>19</sup>.

Il a été difficile d'engager l'UNICE dans une négociation spécifique. Dans une lettre adressée le 22 octobre 1990 au Secrétaire général de l'UNICE, nous demandions la création d'un Groupe de travail du dialogue social sur la mobilité des cadres<sup>20</sup> mais les employeurs européens n'ont jamais franchi le pas. Malgré tout, l'apport d'Eurocadres et de la CEC dans le dialogue social a été particulièrement significatif dans des domaines tels que mobilité, emploi, qualifications et diplômes, formation tout au long de la vie, retraites complémentaires, temps et charge de travail. Ainsi les préoccupations des cadres ont été prises en compte dans les débats et dans les divers textes issus du dialogue social. Une mention particulière doit être faite à l'accord cadre pour l'égalité hommes/femmes, signé en 2005, qui retient comme une priorité « l'accès des femmes

18. Qui a succédé à Henri Bordes Pages et qui vient d'une organisation italienne la CIDA.

19. Comité du dialogue social, Sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi, Forum des pensions...

Lorsqu'il n'était pas possible de disposer de deux sièges ou plus pour le Comité de liaison, un principe pragmatique de rotation fut établi avec le rythme de deux fois pour Eurocadres et d'une fois pour la CEC.

20. IISH carton 955.

---

aux fonctions décisionnelles » et reconnaît le « rôle particulier des membres d'Euro-cadres/CEC » à l'égard de cette priorité<sup>21</sup>.

Fin de l'histoire, enfin presque, on peut imaginer que l'adhésion de la CGC à la CES entraînerait logiquement d'autres organisations de la CEC, mais cela semble hypothétique car la CGC a trouvé ainsi une place singulière qu'elle pourrait considérer plus diluée dans la CES... et la CEC risquerait de perdurer avec quelques organisations marginales.

---

21. Cadre d'actions pour l'égalité hommes/femmes du 1<sup>er</sup> mars 2005, paragraphes 19 à 21 et 30.



## Chapitre 7

# Succès et déceptions

**« Ne me dites pas que ce problème est difficile, s'il n'était pas difficile, ce ne serait pas un problème. »**

Ferdinand Foch

Après l'information/consultation des travailleurs au niveau transnational au travers des Comités d'entreprises européens, un nouveau conflit, celui de Renault Vilvoorde, va poser le problème au niveau national pour garantir ce droit. Les manœuvres du patronat rendront impossible la négociation de ce thème qui devra, lui aussi, être l'objet d'une directive communautaire. Dans ce chapitre, nous assistons au succès de la dynamique de négociation sur le travail à temps partiel et sur les contrats à durée déterminée. Des accords qui deviennent toutefois de plus en plus difficiles à négocier. Nous anticipons les perspectives de l'élargissement en intégrant les partenaires sociaux des pays candidats dans le dialogue social. C'est une période où l'on verra aussi l'infortune d'une idée géniale, le Centre européen des relations industrielles. Les tensions commencent à être de plus en plus fortes et l'ambiance européenne de plus en plus libérale.

## 7.1 Le travail atypique sur la table de négociation : un sujet difficile pour les syndicats

On a vu précédemment que l'organisation du travail et les différentes formes de travail et de temps de travail avaient été abordées, à plusieurs reprises, par la Commission et le Comité permanent de l'emploi (chapitre 1)

Avec la diversification des contrats de travail et l'évolution vers de plus en plus de précarité et d'inégalités, ce sujet était depuis longtemps une préoccupation du mouvement syndical européen, non seulement en termes de législation européenne, mais également en termes de négociation.

Ainsi une résolution adoptée en mai 1988 par le congrès de la CES à Stockholm affirme que « tout travailleur, quelles que soient la forme ou la durée de son travail, doit être couvert par une convention collective et/ou une législation sociale... c'est pourquoi nous continuons à demander avec insistance à la Commission des instruments communautaires garantissant les droits des travailleurs et travailleuses, limitant les abus et fixant des garanties fondamentales par exemple sur le temps partiel, les contrats à durée déterminée et le travail intérimaire dont les projets de directives sont toujours bloqués... ».

Une Résolution du congrès de Luxembourg de mai 1991, intitulée *La précarité de l'emploi en Europe*, demande « la limitation de ce type de travail (limitation des motifs invoqués pour son utilisation, du nombre de salariés concernés, de la durée des contrats et du nombre de leurs renouvellements)... ». Ces objectifs de 1988 et 1991 seront au cœur de la négociation en 1996 !

L'évolution de l'emploi depuis le début des années 90 montrait une augmentation de formes de travail précaire peu réglementées, avec pas ou peu de garanties, notamment au Royaume-Uni et en Irlande. Certaines formes, comme le travail à temps partiel, étaient souvent des pièges dont il était difficile de sortir pour nombre de femmes, sans accès à la formation, sans perspective d'évolution, avec des salaires partiels, alors qu'elles étaient souvent chefs de famille monoparentale. S'ajoutait bien sûr une forte pénalisation sur le montant des retraites futures.

Malgré les difficultés d'une telle négociation avec le patronat européen nous avons décidé, compte tenu de nos engagements à réduire cette précarité, qu'une telle négociation était nécessaire.

Nous avons défini cinq principes pour une telle négociation européenne :

- supprimer les zones de non-droit pour assurer des normes minimales dans les quinze États membres. Nous voulions éviter des espaces de dumping social du fait de l'absence ou de la faiblesse de normes dans certains pays. Des normes minimales n'égalisent pas les droits, mais elles ont comme objectif d'assurer une convergence sociale et en tout cas de limiter des effets de divergences. Nous ne voulions pas que les différences de niveau social créent des espaces pour une concurrence déloyale. Nous devons également permettre la poursuite du progrès social dans les pays qui avaient déjà dépassé et/ou amélioré ces normes minimales et donc, maintenir une dynamique de progrès ;
- garantir l'égalité des conditions d'emploi des travailleurs, et surtout des travailleuses, dans ces formes de contrats précaires ;
- améliorer la qualité du travail et le libre choix des formes de travail atypique, en créant les conditions de mobilité et de réversibilité du choix ;
- établir des conditions d'utilisation permettant d'éviter l'utilisation abusive de ces formes de travail ;

- assurer ces droits aussi bien pour les travailleurs du secteur privé que pour ceux du secteur public, et dans toutes les entreprises quelle que soit leur taille, en intégrant une adaptabilité d'application qui permette d'être applicable en toute circonstance.



Manifestation des jeunes de la CES contre le travail précaire lors de l'action européenne de Nice le 6 décembre 2000.

Source : archives de la CES

Le sujet allait évoluer sur le concept de flex-sécurité sur lequel se sont appuyés, patronat, gouvernements et institutions européennes vers une flexibilité sans limite et sans contrôle, au détriment de la sécurité<sup>1</sup>.

## 7.2 La négociation sur le travail à temps partiel

Début 1996, nous sommes dans la période de consultation de la Commission sur un document intitulé *Flexibilité du temps de travail et sécurité des travailleurs*. Ce document couvre toutes les formes de travail dites « atypiques » : temps partiel, contrats à durée déterminée, travail intérimaire, travail saisonnier. La première phase de consultation, lancée le 27 septembre 1995, s'était achevée en décembre. La CES appuie, bien sûr, l'initiative de la Commission sur la nécessité de combattre les discriminations, d'assurer la sécurité de ces travailleurs, d'améliorer leurs conditions de travail et de combattre le dumping social. Dans la réponse de la CES au Directeur général de la DG Emploi et Affaires sociales, Allan Larsson<sup>2</sup>, Emilio Gabaglio ajoute que d'autres formes de travail devraient également couvertes par une réglementation : travail à domicile et télétravail. Sans surprise la réponse de l'UNICE conclut que ni une législation communautaire,

1. Ce concept de flex-sécurité avait au départ, comme référence, le modèle danois mis en place par Poul Nyrup Rasmussen alors Premier ministre (expert économique de la Confédération syndicale danoise, il avait été un temps membre du Comité économique de la CES). En 1993-1994 en pleine crise de l'emploi il lance un programme de relance très keynésien. Celui-ci fortement soutenue financièrement permettait un investissement considérable dans la formation, le suivi et le reclassement des chômeurs. Lors d'une discussion au Parlement européen, avec quelques amis syndicalistes, Poul nous avait avoué que cela avait marché parce que la croissance était revenue juste à temps pour éviter une mise en cause du financement. J'ai toujours rétorqué à ceux qui faisait l'éloge du modèle Danois « OK, mais prenez le système fiscal avec ! ».
2. Lettre du 22 décembre 1995, archives de la CES.

ni un accord conventionnel européen ne sont nécessaires et qu'il faut laisser faire la flexibilité au niveau des entreprises sans créer de coûts supplémentaires<sup>3</sup>.

Malgré cette réponse patronale, la CES est persuadée que la Commission va engager une deuxième phase de consultation avec une proposition d'instrument législatif qui obligera le patronat à bouger. Cette deuxième phase est effectivement lancée en avril 1996.

Dans cette perspective, je prépare une note pour le Comité exécutif des 7 et 8 mars<sup>4</sup>. Cette note contient les éléments à intégrer dans la réponse à la consultation, mais aussi un questionnement sur l'approche législative ou l'approche contractuelle. Il s'agirait d'avoir un cadre législatif ou contractuel énonçant les principes généraux articulés avec des directives ou des accords spécifiques qui traiteraient des aspects particuliers à chaque forme d'emploi.

Au niveau du Secrétariat de la CES, nous réfléchissons à une possible négociation qui ne serait pas globale mais successive selon les différentes formes d'emploi concernées.

La deuxième phase de consultation terminée, se pose alors clairement la question du choix et du contenu de la négociation. Il est finalement décidé de négocier successivement les différentes formes d'emploi, en commençant par le travail à temps partiel. Nous préparons un mandat de négociation pour le Comité exécutif. Une première discussion a lieu en juin, puis le Comité de direction du 12 septembre 1996, achève la rédaction du mandat pour le Comité exécutif des 5 et 6 octobre.

Le débat est animé sur le champ de la négociation. Devons-nous avoir une approche large incluant plusieurs formes de travail ou bien nous concentrer sur une seule forme afin d'obtenir plus facilement nos principes de base qui serviraient ensuite dans les autres négociations<sup>5</sup>? Je défends la position d'une approche par forme de travail pour éviter de multiplier les difficultés, et donc les risques d'échec. Cette approche est finalement adoptée.

Le gouvernement allemand nous avait fait passer le message que nous ne devons pas traiter des domaines liés aux systèmes de sécurité sociale nationaux. En restant concentrés sur le principe de non-discrimination, nous pensions pouvoir surmonter cette difficulté. Les interventions au Comité exécutif soulignent les difficultés que nous allons rencontrer dans la négociation (voire du scepticisme sur le résultat) mais toutes s'accordent sur l'importance d'aller de l'avant.

Nous avons vu au chapitre 5 l'importante et difficile négociation interne à la CES, qui s'était déroulée, après la période de négociation sur le congé parental, pour l'adoption d'un Règlement intérieur de négociation. L'établissement du mandat et la composition de la délégation de négociation se situent donc dans ce contexte. Pour le mandat, la discussion permet un consensus et, pour la délégation de négociation, nous incluons un plus grand nombre de Fédérations concernées par le temps partiel (huit Fédérations sur quatorze).

Pour les employeurs, la délégation a été élargie à quelques Fédérations sectorielles concernées, comme c'est le cas pour la CES. La négociation est conduite de nouveau par l'Irlandais Dan McCauley, toujours président de la Commission sociale de l'UNICE. Le Président de séance a changé. Jo Walgrave n'étant plus disponible, le choix commun se porte sur Jean Degimbe, l'ancien Directeur général de la DG Emploi

3. Réponse de l'UNICE à la Commission, datée du 15 décembre 1995, archives de l'auteur.

4. Note datée du 27/2/1996, archives de l'auteur.

5. Procès-verbal du Comité de direction du 12 septembre 1996 adopté au CD du 10 octobre, archives de la CES.

et Affaires sociales. Il sera assisté, comme pour la première négociation sur le congé parental, par un fonctionnaire de la Commission chargé d'assurer le rôle de « greffier ».

Une lettre commune de nos trois organisations CES-UNICE-CEEP avait été envoyée à la Commission le 19 juin 1996 pour annoncer notre « intention d'entamer des négociations dans le cadre des articles 3(4) et 4 de l'Accord sur la politique sociale annexé au Traité de l'Union européenne », suite au lancement de la deuxième phase de consultation de la Commission. Nous sommes maintenant en ordre de marche et la première séance de négociation est fixée au 21 octobre 1996.

Dès cette première séance trois problèmes émergent : la référence aux questions liées à la protection sociale, sujet que l'on sait délicat avec les États membres ; le champ de la négociation c'est-à-dire toutes les formes de travail à temps partiel ; et l'établissement ou non de seuils.

À la CES, nous avons comme références de base la Convention 175<sup>6</sup> de l'OIT, la Recommandation 185<sup>7</sup> et la jurisprudence communautaire sur l'égalité de traitement. Seul problème : le Groupe employeurs de l'OIT avait voté... contre la Convention de l'OIT et la délégation patronale voulait donc éviter toute référence à celle-ci...

Un premier compte rendu est fait au Comité de direction de la CES du 21 novembre. La deuxième séance de négociation a lieu les 25 et 26 novembre 1996. Un groupe de rédaction se tiendra le 16 décembre et une séance de négociation plénière les 20 et 21 janvier 1997. Les discussions avancent très lentement.

Nous préparons, le 4 février, lors d'une réunion conjointe du Comité relations industrielles et de la délégation de négociation, un texte global de propositions à soumettre aux employeurs à la réunion suivante du 24 février.

Les points de blocage restent les mêmes : la protection sociale (les employeurs pensent qu'aborder ce sujet « irriterait les États membres et augmenterait les coûts<sup>8</sup> ») ; le champ de la négociation et les seuils. Nous n'avancions pas d'un millimètre après trois mois de discussion. Au sein de la délégation patronale, nous percevons un certain flottement, car elle a un problème avec son mandat de négociation, qui apparaît trop rigide. À la réunion du Comité de direction de la CES du 6 février 1997, où je rapporte l'état des négociations, s'exprime une certaine insatisfaction et se pose l'éventualité d'un échec auquel il faut se préparer. Pour certains, il ne faut pas rechercher un accord « à tout prix »<sup>9</sup>. J'argumente pour le Secrétariat que rien n'est encore joué, que nous sommes dans une phase « normale » de tension et qu'un accord est possible après les vacances de Pâques d'avril. Cet accord renforcerait la légitimité des partenaires sociaux dans la perspective de l'évolution du Traité dont la révision est entamée et qui devrait intégrer le Protocole social de Maastricht.

Effectivement, la situation commence à bouger lors de la séance du 24 février suivie, le 28 février, par une réunion du Groupe de rédaction. Il faut souligner, le rôle décisif de ce Groupe<sup>10</sup> qui discute et prépare les points à porter en plénière. La nég-

6. La Convention 175 a été adoptée le 24 juin 1994 lors de la 81<sup>ème</sup> session et entra en vigueur le 28 février 1998. La négociation se situe donc juste entre l'adoption de la Convention et son application.

7. Recommandation 182 sur le travail à temps partiel adoptée le 24 juin 1994 lors de 81<sup>ème</sup> session de la Conférence Internationale du Travail.

8. Compte rendu de la négociation des 25 et 26 novembre 1996. Archives de l'auteur.

9. Expression employée en particulier par Willy Wagemans de LO Suède et Luigi Cal de la CISL italienne. Procès-verbal du Comité de direction 6 février 1997, adopté par le Comité de direction des 6/7 mars. Archives de l'ETUI.

10. Du côté de la CES ce groupe est composé de Inge Kauffman du DGB allemand, de Roger Sojstrand de LO Suède, de Dave Fieckert du TUC, de Bernadette Ségol d'UNI-Europa, de Penny Clarke du Secrétariat et de l'auteur.

ciation se fait plus concrètement dans ce groupe restreint, où les attitudes de posture n'ont pas de sens. Je tiens en particulier à souligner le rôle de Dave Feickert (TUC) et de Roger Sjostrand (LO Suède), qui permirent de trouver des formulations subtiles sur l'égalité de traitement, en tenant compte des situations du Royaume-Uni et de l'Irlande (deux pays où rien ne protégeait les travailleuses/travailleurs à temps partiel), mais aussi de la situation avancée des pays nordiques. Le patronat britannique, également présent dans ce Groupe de rédaction, jouait un rôle particulièrement négatif. La contribution du syndicaliste britannique, Dave Feickert, en était d'autant plus importante.

Sur les trois points de blocage qui persistent, l'élément le plus difficile est celui des seuils (nombre minimum de travailleurs d'une entreprise pour que l'accord ou la loi s'applique, par exemple, plus de 50 salariés), et conditions d'accès pour les travailleuses/travailleurs à temps partiel. Les employeurs veulent développer le travail à temps partiel, et donc supprimer les « obstacles » existants qui entravent son développement. La CES accepte d'augmenter les opportunités de travail à temps partiel, à condition que cette forme de travail ne soit pas enfermée dans un ghetto, qu'elle soit volontaire et réversible et respectueuse du principe de non-discrimination. Il faut donc trouver une formulation de compromis.

Le Comité de direction du 6 mars, après une discussion approfondie, envisage d'ouvrir notre mandat pour accepter la levée des « obstacles » à la seule condition du respect du principe de non-discrimination. Pour ce qui concerne les seuils, il est clair qu'ils doivent être justifiés, revus périodiquement et éventuellement abolis au regard du principe de non-discrimination. Le Comité, compte tenu de l'importance de l'évolution du mandat syndical, renvoie la décision au Comité exécutif. Il faut mentionner ici que, pour la transparence des négociations, des mémos de toutes les réunions ont été envoyés systématiquement à toutes les organisations. Elles sont donc au courant de l'évolution des discussions et des points de blocage. Un questionnaire<sup>11</sup> a également été envoyé, après la séance des 20 et 21 janvier, aux organisations nationales et sectorielles pour vérifier la réalité des seuils dans leurs pays. Le Comité relations industrielles, qui supervise la négociation, en a discuté le 4 février.

Le Comité exécutif a intégré depuis janvier les trois éléments de blocage du patronat : le champ d'application de l'accord, les employeurs arguant des limites de leur mandat et multipliant les conditions d'exclusion de l'accord ; le traitement des problèmes de sécurité sociale que les employeurs refusent de discuter a priori ; le concept d'égalité de traitement que les employeurs voudraient transformer en « traitement équitable ».

Face à l'attitude bloquée du patronat, contrairement à ce qui avait été convenu d'un commun accord, nous décidons de nous exprimer publiquement pour éviter d'être enfermé dans une impasse et mettre les employeurs sous pression. Emilio Gabaglio écrit aux Secrétaires généraux de l'UNICE et du CEEP pour leur demander de débloquent leurs positions, afin de continuer sur des bases positives. Nous rendons cette lettre publique.

Cette prise de position publique aura l'effet escompté. Au-delà de la mauvaise humeur de l'UNICE, la réunion des Secrétariats qui suit marque une évolution de la position patronale à la séance de négociation des 4 et 5 mars 1997.

Lors de cette réunion, pour accentuer la pression sur la délégation patronale, notre délégation, très remontée contre l'attitude des employeurs, décide de durcir le ton. Le porte-parole des employeurs, Dan Mc Auley a beau nous dire que le patronat

11. Préparé par deux membres de notre délégation de négociation, Catelene Passchiers – de la FNV néerlandaise et Rudy Delarue de la CSC belge, tous deux spécialistes du BIT et juristes du travail.

ne veut pas entraîner de régression et qu'il « n'a pas d'intention machiavélique<sup>12</sup> », nous revenons à la charge sur nos propositions en remettant même en cause des points de rédaction du groupe restreint que nous pensions possible de défendre en plénière. Nous avons tapé fort sur la table et Dan Mc Auley adopte une position plus constructive, qui va certainement au-delà des positions de sa délégation.

Les évolutions et points de blocage qui restent sont discutés au Comité exécutif du 6 mars. Nous sommes en difficulté sur le temps imparti pour la négociation, ce qui conduit les trois organisations à écrire le 14 mars au Commissaire Pádraig Flynn<sup>13</sup> pour lui demander un délai supplémentaire de trois mois afin de terminer la négociation (le délai prévu par l'article 4(1) de l'Accord sur la politique sociale annexé au Traité est de 9 mois).

La réunion des 21 et 22 avril 1997 se déroule dans un climat d'extrême tension. Du côté syndical, l'état du texte reste insatisfaisant pour plusieurs membres de la délégation. Les oppositions se cristallisent, en particulier sur l'article 4, concernant la non-discrimination et les dérogations possibles, et l'article 5, relatif à la suppression des obstacles au développement du travail à temps partiel, que les employeurs veulent totale, et que la CES conditionne au principe de non-discrimination. Cette tension se reproduit naturellement en réunion plénière. La question est même posée dans notre groupe : « Est-ce que cet accord en vaut la peine ?<sup>14</sup> », même si beaucoup de progrès ont été faits. Le patronat semble empêtré dans un mandat trop restreint qui empêche son négociateur d'aller plus loin, alors qu'il souhaiterait nous convaincre qu'il est ouvert à la poursuite des négociations. « Il est trop poli pour être honnête », dira même un membre de notre groupe<sup>15</sup>. Devant notre durcissement, en plénière du 21 avril, le négociateur patronal se dit « très déçu de la réaction de la CES » et de la remise en question de points qui lui semblaient acquis ou résolus en groupe de rédaction. Il demande une suspension de séance et renvoie à une discussion interne de la délégation patronale pour donner des réponses à la CES à la réunion du lendemain.

La fermeté de la CES a payé car, le 22 avril 1997, des progrès sont réalisés avec l'intégration totale ou partielle de plusieurs de nos amendements. Les employeurs bloquent toujours sur la clause 5 (sur les obstacles). La délégation patronale déclare qu'elle est au bout de son mandat, que la discussion est bloquée, et qu'il est nécessaire que nous retournions chacun devant nos instances décisionnelles pour vérifier s'il est possible de continuer les négociations.

Le 5 mai, le Comité relations industrielles avec lequel notre délégation prépare la prochaine négociation, joue un rôle clé dans le déblocage de la situation en trouvant des formulations de compromis qui ne mettent pas en cause nos principes de base, mais qui fixent aussi les lignes rouges à ne pas franchir. Le représentant du TUC, Dave Fieckert, continue à jouer un rôle important dans cette confrontation tendue au sein de notre délégation en déclarant que ce que nous sommes en train de faire est meilleur que la Convention de l'OIT, qu'aucun État membre de la Communauté n'a encore ratifiée.

12. Note de l'auteur durant la négociation.

13. Lettre du 14 mars signée par les trois Secrétaires généraux, Zygmunt Tyszkiewicz pour l'UNICE, Jytte Fredensborg pour le CEEP et Emilio Gabaglio pour la CES. Archives de l'auteur.

14. Extrait des notes prises par l'auteur.

15. Jorma, le représentant finlandais. Tous les éléments entre guillemets de ce paragraphe sont extraits de notes prises par l'auteur durant les négociations.



**Affiche du TUC britannique pour la Journée d'action européenne du 28 mai 1997.**

Source : archives de la CES

Le 14 mai 1997, à la 8ème séance de négociation, un texte de compromis est mis au point, à partir d'un projet rédigé par le groupe restreint. L'examen de ce texte montre encore des oppositions très fermes du DGB allemand. Son représentant, Joachim Kriemer de Vries, est d'accord pour dire que nous n'avons plus de marge de manœuvre, mais il trouve le résultat trop faible : « Un échec des négociations ne serait pas un drame. Cela serait une erreur de signer cet accord<sup>16</sup> ». Pour la plupart de nos membres qui ont participé à la négociation, le texte de compromis est cohérent avec le mandat que nous avons et, même s'il n'apporte pas d'amélioration dans beaucoup de pays, il ne crée pas de situation plus défavorable et il améliore considérablement la situation des travailleurs(euses) britanniques et irlandais. Le principe de non-discrimination que nous avons obtenu est politiquement important et, comme le dira si bien Carmelo Cedrone, le représentant italien de l'UIL, « Il y a toujours quelque chose qui ne va pas dans un accord ».

Notre délégation estime que nous ne pourrions pas pousser les employeurs plus loin et qu'il faut porter ce texte à une décision de notre Comité exécutif. Mais quelle position proposer ? Pour ou contre le projet d'accord ? La discussion, au sein de la délégation, a été difficile sur l'appréciation de ce texte et nous décidons de faire voter les participants, afin de venir avec une position claire devant le Comité exécutif. La délégation se prononce à l'unanimité pour ce projet d'accord, moins la voix du DGB allemand<sup>17</sup> et d'expresses réserves du GSEE grec<sup>18</sup> dont le représentant, Georges Dassis, a pourtant été très engagé et très contributif dans la négociation.

16. Notes prises par l'auteur.

17. Je rencontrerai un responsable du DGB, Frank Hantke, le 3 juin à la CES qui me confirmera que le DGB allait se prononcer pour un « Non argumenté » mais que la discussion au Comité exécutif pouvait faire moduler cette position vers un « Non neutre ». Plus tard, une délégation du DGB, des Départements Affaires sociales et Europe, demanda à discuter avec moi, le 9 février 1998. La discussion porta sur la voie à suivre entre le législatif et le contractuel au niveau européen, l'option de cette délégation étant nettement pour le choix législatif « en divergence avec la pratique du Secrétariat de la CES ». Pour eux le PE revendique « à juste titre » un rôle législatif et le Parlement européen devrait avoir le droit de dire au Conseil d'adopter ou non un accord des partenaires sociaux. Ce qui, de la part de syndicalistes allemands, était surprenant. Je me serais mal vu de dire que le Parlement allemand pourrait intervenir sur un accord entre partenaires sociaux de ce pays ! Enfin cette phrase définitive pour conclure la discussion : « Nous n'avons pas d'espoir qu'un accord nous accorde quoi que ce soit d'avantageux pour nous », ce qui me semblait peu solidaire avec les pays qui bénéficiaient de ces accords et du principe de prescriptions minimales que nous avons adopté pour lancer les négociations au niveau européen. La discussion tourne aussi autour de la conduite des négociations et d'une demande de renforcement du contrôle du groupe restreint de rédaction, ce qui me semble normal.

18. Carnet de notes de l'auteur.

En attendant la décision de notre Comité exécutif et celle du Conseil des présidents de l'UNICE qui doit se réunir le 6 juin 1997, le Conseil des présidents du CEEP adopte le projet d'accord le 30 mai 1997.

Le Conseil des présidents de l'UNICE adopte le projet le 6 juin au matin. Le Comité exécutif de la CES, qui se réunit ce même jour doit donc décider en dernier lieu.

L'UE est alors sous la présidence néerlandaise. Le Comité exécutif de la CES se tient juste avant une rencontre « restreinte » à haut niveau du dialogue social le 6 juin après-midi à La Haye (voir l'encadré). Celle-ci devait réunir les Présidents et Secrétaires généraux des trois organisations européennes: le Président Santer, le Commissaire Pádraig Flynn, le Président en exercice du Conseil européen, le Premier Ministre néerlandais, Wim Kok et son Ministre des Affaires sociales et de l'Emploi, Ad Melkert<sup>19</sup>.

**Réunion du dialogue social de La Haye,  
le 6 juin 1997**

Au-delà de la présentation de l'accord sur le travail à temps partiel, cette réunion restreinte se tient dans un contexte important. Elle se situe la veille de la clôture de la Conférence intergouvernementale qui doit conduire à la révision du Traité et, en particulier pour nous syndicats, à l'intégration de l'Accord sur la politique sociale dans le Traité lui-même. Deux autres sujets sont également à l'ordre du jour: les aspects sociaux des restructurations

(nous sommes dans l'après Renault Vilvoorde) avec l'initiative de la Commission sur l'information et la consultation des travailleurs au niveau national, initiative que les employeurs combattent et que la CES soutient; et la participation des travailleurs, suite aux conclusions d'un groupe d'experts présidé par Etienne Davignon. Le Commissaire Pádraig Flynn annoncera le lancement de la première phase de consultation sur l'information/consultation en demandant aux partenaires sociaux de s'en saisir (voir les péripéties de cette consultation dans le chapitre suivant).

Le débat à notre Comité exécutif est animé. La plupart des organisations confédérées et fédérées soutiennent le projet mais la confédération allemande mène le combat, appuyée par quelques organisations confédérales et Fédérations. Le représentant du DGB<sup>20</sup> cogne fort sur l'insuffisance du texte. Le vote à majorité qualifiée, prévu par les statuts, est alors engagé et nous remportons plus des deux tiers pour la signature de l'accord (58 voix pour, 11 contre et 6 abstentions).

La signature et la présentation publique de l'accord auront lieu le 6 juin 1997, après la réunion du dialogue social, lors d'une conférence de presse avec les trois Présidents et les trois Secrétaires Généraux de la CES, du CEEP et de l'UNICE et en présence du Commissaire Pádraig Flynn.

L'accord sera envoyé au Président Santer le 16 juin par une lettre commune demandant, à la Commission, de soumettre cet accord-cadre au Conseil, pour que celui-ci décide de sa mise en œuvre par une directive, conformément à l'article 3.2 de l'Accord sur la politique sociale. Quelques batailles d'arrière-garde furent cependant menées au sein de la Commission, en particulier par le Cabinet du Commissaire britannique Leon Brittan.

19. Adrianus « Ad » Melkert est membre du même parti que son Premier ministre, le Parti du Travail (PvdA, socialiste).

20. Klaus Schmitz jugera l'accord non seulement insuffisant mais favorable aux employeurs. Il assure que le législateur aurait fait mieux (procès-verbal du Comité exécutif des 5 et 6 juin 1997 adopté au Comité exécutif des 16 et 17 octobre 1997), ce qui ouvrira la porte à la critique du Parlement européen, voir encadré ci-contre. Archives de l'ETUI.



**Signature de l'accord-cadre européen sur le travail à temps partiel à La Haye le 6 juin 1997.**  
Source : archives de la CES

L'analyse des résultats de la négociation montre que, malgré les difficultés, nous avons tenu bon sur les principes de base que nous nous étions fixés.

Nous avons considérablement amélioré la situation de 5 millions de travailleuses et travailleurs anglais et irlandais qui n'avaient précédemment aucun droit (*dixit* la confédération britannique TUC).

Nous avons aussi ouvert des possibilités de sortir les femmes, particulièrement concernées, du « ghetto » du travail à temps partiel imposé, sous qualifié et mal rémunéré, avec les préjudices terribles à long terme sur leurs pensions de retraite.

Les acquis portent sur :

- le principe de non-discrimination d'un travailleur à temps partiel par rapport à un travailleur comparable à plein temps (clauses 1.A et 4.1) ;
- l'amélioration de la qualité du travail à temps partiel et la nécessité de prendre des mesures pour faciliter le temps partiel (et sa réversibilité) à tous les échelons de l'entreprise, y compris les postes qualifiés et de direction (clause 1.B) ;
- l'accès à la formation continue pour renforcer les opportunités de carrière et la mobilité de ces travailleurs (clauses 1.A, 3.D) ;
- le principe du volontariat pour le passage à temps partiel, sans conséquence ou préjudice pour le travailleur qui refuserait (clause 5.2) ;
- la possibilité de passer à temps plein ou d'augmenter les heures travaillées (clause 3.A, B et C) ;
- une clause de non-régression (clause 6.2) ;
- tous les secteurs privés et publics sont couverts par l'accord ;
- l'ouverture vers des négociations sectorielles européennes, adaptant et/ou complétant l'accord interprofessionnel (clause 6.3).

### Un Parlement européen critique

Fin août 1997, la Commission transmet la proposition de directive Temps partiel au Conseil et pour information au Parlement européen et au Comité économique et social. Le Parlement européen est très frustré de son rôle dans la procédure de l'Accord social annexé au Traité car, il ne peut pas intervenir sur le contenu de la proposition. Les partenaires sociaux ont été clairs : si leur accord est proposé au Conseil, c'est à prendre ou laisser et le PE ne peut donner un avis. L'avis du Parlement est confié à une parlementaire du parti social-démocrate allemand, la SPD Karin Jöns. Son rapport, adopté par le PE, est très critique vis-à-vis de l'accord, considérant qu'il est insuffisant et que les syndicats ont été trop faibles. Les opposants du DGB ont influencé sa critique et elle s'appuie dans son argumentation sur le vote négatif de la confédération syndicale allemande, le DGB.

Il faut signaler que le Président du DGB, Dieter Schulte, lui écrira pour lui dire que la discussion au sein de la CES a été approfondie et que la décision de l'accord a été prise à la majorité qualifiée, conformément aux statuts de la CES. L'accord signé par la CES suite à ce vote engage donc toutes les organisations, y compris le DGB.

En fait ce que l'on peut relever de la position du Parlement, ce n'est pas sa critique sur le contenu de l'accord sur le travail à temps partiel, tout à fait légitime, mais plutôt la mise en question du rôle des partenaires sociaux, de la négociation collective européenne et la procédure du Protocole social du Traité de Maastricht et de son intégration prochaine dans le Traité. Le Parlement veut intervenir sur le contenu des accords des partenaires sociaux ce qui est bien sûr inadmissible pour nous car cela enlèverait toute légitimité à nos accords. C'est une attitude curieuse de la part d'une socialiste allemande par rapport à la culture de négociation de son pays.

Concernant les aspects de sécurité sociale liés à cette forme de travail, nous avons évoqué précédemment la mise en garde des États membres pour ne pas aborder ce problème. Il nous paraissait pourtant essentiel d'écrire quelque chose, compte tenu du fait que certaines discriminations étaient liées à ces systèmes. Après beaucoup de résistance du patronat, nous avons réussi à évoquer ce sujet, au 3ème paragraphe du préambule, afin de mettre les États membres face à leurs responsabilités : « Le présent accord porte sur les conditions d'emploi des travailleurs à temps partiel, reconnaissant que les questions concernant les régimes légaux de sécurité sociale relèvent de la décision des États membres. Dans le cadre du principe de non-discrimination, les parties au présent accord ont pris note de la déclaration sur l'emploi du Conseil européen de Dublin de décembre 1996, dans laquelle le Conseil soulignait, entre autres, la nécessité de rendre les systèmes de sécurité sociale plus favorables à l'emploi en développant "des systèmes de protection sociale capables de s'adapter aux nouveaux modèles de travail et d'offrir une protection sociale appropriée aux personnes engagées dans le cadre de tels modèles". **Les parties au présent accord considèrent qu'effet devrait être donné à cette déclaration.** » (nous soulignons)

Le Comité exécutif des 16 et 17 octobre 1997 fait le point sur la procédure d'adoption de la directive sous la présidence luxembourgeoise. Jean-Claude Juncker était convaincu de pouvoir conduire le Conseil à une décision en décembre. Cette directive sur le travail à temps partiel sera finalement adoptée en décembre 1997<sup>21</sup>, à la fin de la présidence luxembourgeoise.

21. Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, Journal officiel des Communautés européennes, L 14 du 20.01.1998, p. 9-14.

Le Secrétariat de la CES propose au Comité exécutif, dans la continuité de cet accord, une note de débat sur les perspectives de négociations à suivre<sup>22</sup>. Plusieurs pistes sont possibles. La plus évidente est celle sur les autres formes de travail atypiques : contrat à durée déterminée et travail intérimaire. D'autant que nous avons pris soin d'écrire dans l'accord sur le travail à temps partiel, « que les partenaires sociaux ont voulu attacher une attention particulière au travail à temps partiel, tout en indiquant qu'ils avaient l'intention de considérer la nécessité d'accords similaires pour d'autres formes de travail ». La machine est déjà sur les rails pour la CES. Une étude devait être lancée rapidement, fin octobre 1997, sur le travail à durée déterminée dans les différents États membres, avec l'Institut syndical européen et notre réseau juridique, le NETLEX.

Le Comité relations industrielles se réunit le 28 octobre pour examiner les aspects généraux d'une négociation sur ce thème, et une réunion de travail est programmée pour le 24 novembre 1997. Nous mettons tout en place pour être prêts pour l'ouverture des négociations sur les contrats à durée déterminée. Pour le travail intérimaire, les conditions semblent plus difficiles compte tenu de son interdiction totale ou partielle dans certains pays. Ne reste plus que l'accord des employeurs pour démarrer... car nous n'avons pas à attendre une consultation de la Commission qui a déjà eu lieu.

D'autres sujets de négociation sont évoqués dans cette note au Comité exécutif d'octobre. Le premier concerne le harcèlement sexuel, mais l'UNICE en a rejeté l'idée au Comité Dialogue social du 3 juillet. Il ne nous reste plus qu'à demander une initiative législative de la Commission sur ce sujet.

Un autre thème important pointe son nez, comme nous l'avons signalé précédemment (voir l'encadré sur la réunion de La Haye du 6 juin 1997) : « L'information et consultation au niveau national ».

Le document de consultation des partenaires sociaux a été adopté le 4 juin par la Commission et la première phase de consultation va être lancée. Le Secrétariat veut anticiper rapidement la possibilité d'une négociation et propose au Comité exécutif de préparer notre décision pour sa prochaine réunion de décembre.

### 7.3 Pacte européen de confiance pour l'emploi

Durant les négociations sur le travail à temps partiel le dialogue social continue sur d'autres sujets. Le Président de la Commission Jacques Santer avait lancé, en février 1996, une initiative pour un Pacte européen de confiance pour l'emploi<sup>23</sup> et avait interpellé les partenaires sociaux pour qu'ils apportent une contribution à ce Pacte. Les employeurs sont assez réticents pour une contribution commune et les discussions vont

22. Point 6 de l'ordre du jour « Dialogue social : rapport sur les évolutions et perspectives de négociations » rédigé par l'auteur. À noter que dans l'accord sur le travail à temps partiel nous avons fait écrire aux employeurs dans le préambule « Le présent accord-cadre est une contribution à la stratégie européenne générale pour l'emploi. Le travail à temps partiel a exercé un impact important sur l'emploi au cours des dernières années. C'est pourquoi les parties au présent accord ont attaché une attention prioritaire à cette forme de travail. Elles ont l'intention de considérer la nécessité d'accords similaires pour d'autres formes de travail flexible. »

23. En fait, cette idée de Pacte venait d'Allemagne et plus précisément du syndicat IG-Metall qui, en novembre 1995, avait proposé une augmentation modérée des salaires contre le développement de l'emploi. Très engagé sur la réduction du temps de travail, en particulier sur les 35 heures, le syndicat allemand, le plus puissant syndicat d'industrie, proposait de convertir les heures supplémentaires en emplois. Le Président d'IG-Metall, Klaus Zwickel, avait même évalué que le nombre d'heures supplémentaires en 1995 équivalait à 1,4 millions d'emplois potentiels.

s'avérer difficiles et longues<sup>24</sup>. Le Comité exécutif de la CES donne, le 8 mars 1996<sup>25</sup>, son « feu vert » au Pacte européen pour l'emploi, en soulignant que celui-ci « doit apporter une véritable valeur ajoutée aux pactes nationaux qui sont en train de se concrétiser dans plusieurs pays ».

Une première table ronde sur le Pacte, avec le Président Santer, est organisée à Bruxelles les 28 et 29 avril 1996. Le Secrétariat a préparé un « schéma directeur des propositions de la CES pour le Pacte », mais les employeurs restent très réservés sur l'idée même de Pacte et gardent une position qui renvoie la responsabilité des politiques de l'emploi aux *États* membres et aux entreprises au niveau national. La position du patronat est « diamétralement opposée<sup>26</sup> » à celle de la CES. Pour le Président de l'UNICE, François Perigot, c'est aux *États* membres de mettre en œuvre les réformes : sur les déficits publics ; sur la réduction du coût du travail ; sur la flexibilité pour faire face à la concurrence externe...

Cette position, en retrait par rapport à l'initiative communautaire, provoquera une lettre de la CES à l'UNICE le 6 mai<sup>27</sup>, courrier qui rappelle que le Pacte « comporte plusieurs volets interdépendants qui appellent à la responsabilité de différents acteurs : pouvoirs publics ainsi que les partenaires sociaux au niveau européen et national. Des engagements réciproques sont donc nécessaires afin de concrétiser un pacte qui puisse représenter un réel fait nouveau ». Pour appuyer concrètement la nécessité de ce Pacte, la CES propose à l'UNICE de discuter de plusieurs points : une démarche commune sur la réorientation des fonds structurels en fonction de l'emploi ; un accord cadre européen sur les nouvelles formes d'emploi (la négociation sur le travail à temps partiel n'a pas encore été décidée, ndlr) ; un accord cadre européen sur l'accès à la formation tout au long de la vie active ; la possibilité d'étendre, par la négociation, la directive Temps de travail aux secteurs exclus ; une initiative pour l'insertion des jeunes au travail.

Un Comité du dialogue social essaie, le 23 mai 1996, de revenir sur le sujet dans la perspective d'une conférence tripartite organisée par la Présidence italienne entre les gouvernements, les partenaires sociaux et la Commission sur « La croissance et l'emploi », avec la présentation des grandes orientations économiques de la Commission et une discussion sur les « orientations d'une éventuelle contribution des partenaires sociaux ». Les employeurs semblent divisés, entre le Secrétaire général et le Président de l'UNICE. Quelques jours avant la réunion du Comité dialogue social, le *Financial Times*<sup>28</sup> a publié un article du Président de l'UNICE, François Perigot, qui se montre très négatif sur la Pacte pour l'emploi et sur la stratégie proposée par la Commission. Il rejette même l'idée que les employeurs et les syndicats devraient chercher un compromis sur ce sujet, et met en question le rôle de la Commission en matière de lutte contre

24. Le Secrétaire de la CES qui sera le plus engagé dans cette longue négociation et son succès sera Peter Coldrick.

25. Communiqué de presse 6-96 daté du 8 mars. Archives de l'auteur.

26. Article de Jean Louis Validire dans *Le Figaro* du 8 mai 1996. Archives de l'auteur.

27. Lettre du 6 mai 1996 envoyée par Emilio Gabaglio à Zigmunt Tyszkiewicz. Archives de l'auteur.

28. *Financial Times* du 20 mai 1996. Cet article entrainera une réponse d'Emilio Gabaglio publiée par le *FT* du 22 mai accusant François Perigot non seulement de mettre en cause le Pacte mais aussi le travail réalisé dans le dialogue social. Archives de l'auteur.

le chômage<sup>29</sup>. Mais le Secrétaire général de l'UNICE adopte une attitude plus positive. Il n'hésite pas à dire, au contraire de François Perigot, qu'il s'agissait « de défendre la Commission contre ceux qui prétendent qu'elle ne fait rien, en critiquant les États membres qui, eux, n'en font pas assez <sup>30</sup> », ambiance du côté patronal ! Le Secrétaire général envisage même, preuve de la bonne volonté du patronat, que l'UNICE pourrait donner son accord à une négociation avec la CES sur le travail à temps partiel.

La veille de la Conférence tripartite de Rome des 14 et 15 juin 1996, le Conseil des Présidents de l'UNICE réélit François Perigot pour un second mandat de deux ans et, arrête sa stratégie. Changement de ton à la veille de la Conférence : « S'agissant de l'initiative du Président Santer, le Conseil (des présidents de l'UNICE ndlr) en approuve l'opportunité en raison de l'acuité du problème de chômage. Il estime qu'une mobilisation de l'ensemble des acteurs sur les conditions de retour de la croissance et de l'emploi est effectivement indispensable et que l'UNICE doit s'y associer <sup>31</sup> ». Cette Conférence n'apporte pas grand-chose de concret par rapport à notre contribution commune pour le Conseil de Florence qui, malgré la bonne volonté du gouvernement italien, sera décevant. Le Secrétaire général de la CES définira les conclusions de ce Conseil européen comme « une longue liste d'opportunités manquées ». C'est « désespérant de lenteur et de pesanteur », dira Nicole Notat, la Secrétaire générale de la CFDT. Nous continuons, tout de même, à travailler sur une hypothétique position commune en vue de la présidence irlandaise de l'UE, au deuxième semestre 1996.

Le 16 juillet 1996, lors d'une rencontre à Dublin avec la présidence irlandaise, la CES insiste sur l'urgence de relancer la croissance et l'emploi. Le gouvernement irlandais est d'accord pour en faire une priorité. Il envisage même de consacrer un chapitre aux questions de l'emploi dans le projet d'un Traité de Maastricht II, que Dublin doit préparer dans la perspective de la révision du Traité prévue en 1997.

Sur le Pacte de confiance pour l'emploi, l'approche conjointe est toujours aussi compliquée. Le groupe Macro et les Secrétariats continuent de discuter le contenu de la contribution commune. Une rencontre des Secrétariats européens UNICE/CEEP/CES avec le Commissaire Pádraig Flynn, le 16 septembre, montre que l'UNICE traîne des pieds sur une contribution commune alors que la CES souhaite franchir une étape significative pour le prochain Conseil des Chefs d'État et Premiers ministres, qui doit se tenir en décembre à Dublin. La négociation sur le travail à temps partiel avait été décidée et engagée en octobre 1996.

Lors de la réunion du Comité Dialogue social du 14 novembre 1996, avec la Directrice de la Commission en charge du dialogue social, Odile Quintin\*, un projet de texte intègre les travaux des différents groupes de travail du dialogue social : macro-économique, emploi des jeunes, fonds structurels, formation tout au long de la vie. Le tout

29. Un commentaire de Caroline Southey, correspondante à Bruxelles du *Financial Times*, dans la même édition où paraît la tribune de François Perigot, donne une autre explication « *However, Mr Perigot aggressive intervention could also be designed to affect the selection of new UNICE president next month. Although Mr Klaus Murmann, president of the BDA, the German employers' federation was until a few months ago considered the most likely candidate to succeed Mr Perigot, the view that Mr Perigot might serve a successive term has gained ground recently even though he has not declared his candidacy.* ». [Cependant l'intervention agressive de M. Perigot pourrait être considérée comme un moyen d'influencer la sélection du nouveau président de l'UNICE le mois prochain. Bien que M. Klaus Murmann, président de la Confédération des employeurs allemands, BDA, était, depuis quelques mois, considéré comme le candidat le mieux placé pour succéder à M. Perigot, l'idée que M. Perigot puisse exercer un mandat supplémentaire a grandi récemment, même s'il n'a pas déclaré sa candidature]. Bien vu Mme Southey...

30. Repris de l'article de Jean-Louis Validire dans *Le Figaro* du 24 mai « Les fils du dialogue social renoués ».

31. Communiqué de presse de l'UNICE du 14 juin 1996 *Le Conseil des présidents de l'UNICE fait le point sur le « Pacte de confiance pour l'emploi »*.

avec le lancement de la négociation sur le travail à temps partiel présente une contribution acceptable qui pourrait être adoptée avant le Conseil européen de décembre.

Un mini-Sommet du Dialogue social sur le Pacte est organisé à Dublin le 29 novembre 1996 avec la participation des Présidents et Secrétaires généraux des trois organisations. C'est la dernière chance d'apporter une contribution commune sur le Pacte de confiance pour l'emploi. Malgré les difficultés, la déclaration commune<sup>32</sup> est mise au point. Dans celle-ci, « les partenaires sociaux confirment leur appui à la démarche du Pacte de confiance pour l'emploi », proposé par le Président de la Commission Jacques Santer.

Le Conseil des 13 et 14 décembre 1996 adopte la Déclaration de Dublin sur l'emploi et notamment la mise en place de Pactes territoriaux.

Les difficultés rencontrées avec le patronat durant toutes ces discussions sur le Pacte de confiance pour l'emploi, débattues en Comité de direction du 6 février 1997, feront dire à Nicole Notat, Secrétaire générale de la CFDT que « l'UNICE ne représente peut-être que la réalité de l'inconsistance des confédérations patronales nationales qui n'ont plus de poids auprès des grandes entreprises<sup>33</sup> ». Mais on n'était pas au bout de nos peines avec le patronat européen...

#### **7.4 Après le niveau européen, l'information/consultation au niveau national**

Nous avons enfin traité le problème de l'information et de la consultation dans les entreprises transnationales mais ce n'était pas suffisant car il fallait assurer ces droits au niveau national. L'article 17 de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de décembre 1989 énonçait ce principe qui restait donc à l'ordre du jour pour couvrir l'espace national. Dans le Programme d'action sociale 1995-1997 de la Commission européenne, qui traite principalement de l'emploi, le chapitre 4 propose de « Promouvoir de meilleures normes d'emploi pour une Europe compétitive ». Y sont proposés des débats et des études, notamment sur les droits des travailleurs à être consultés sur les évolutions de l'entreprise principalement en matière d'organisation du travail. Mais il fallait un détonateur pour relancer une initiative législative, ce sera l'affaire Renault Vilvoorde (voir encadré ci-dessous).

Dans le même sens que Hoover pour l'information et la consultation dans le cadre des Comités d'entreprises européens on peut dire que le cas de Renault Vilvoorde sur la fermeture de ce site belge, en 1997, sera le détonateur de la nouvelle proposition de législation sur l'information/consultation généralisée au niveau national.

---

32. « Action pour l'emploi en Europe - un Pacte de confiance », contribution de la CES, de l'UNICE et du CEEP, 29 novembre 1996. Archives de l'auteur.

33. Carnets de note de l'auteur.

### **Renault Vilvoorde : un zéro pointé pour la direction générale**

Un petit tour en Thalys le 27 février 1997 du Président de Renault, Louis Schweitzer, pour annoncer la fermeture de l'usine de Vilvoorde (ville en banlieue de Bruxelles), à l'hôtel Hilton, et puis s'en va. L'attitude du PDG de Renault est apparue totalement insupportable avec l'annonce brutale de la fermeture du site belge conduisant au licenciement de 3.100 travailleurs. Jean-Luc Dehaene, le Premier ministre belge, dit « le Plombier » pour son habileté à trouver des compromis, exprime sa stupeur (on a tout de même du mal à croire que Louis Schweitzer ne lui en ait pas parlé avant, Jean-Luc Dehaene étant un citoyen de Vilvoorde, dont il

sera maire en 2000, et son épouse est alors conseillère municipale). Une manifestation fut organisée à Bruxelles le 15 mars, soutenue par la CES, et rassemblant plus de 100.000 personnes. Suite aux plaintes déposées tant en France qu'en Belgique par les syndicats français et belges mais aussi par le Comité d'entreprise européen de Renault et la Fédération européenne des métallurgistes, la Direction générale de Renault fut condamnée en première instance et en appel pour non-respect des procédures d'information et consultation. Cela ne changea pas la décision de fermeture, malgré les propositions alternatives des syndicats, et les ouvriers de Vilvoorde votent à une large majorité la négociation d'un plan social. L'usine sera définitivement fermée en juillet 1997.

On s'aperçoit, à l'occasion de ce conflit de Renault Vilvoorde que même une entreprise que l'on estimait plutôt sociale et respectueuse de l'information/consultation de ses salariés, pouvait, tout en respectant formellement la lettre de l'accord sur le Comité d'entreprise européen, en contourner l'esprit.

L'action des Comités d'entreprises européens et des Comités d'entreprises nationaux, confrontés aux restructurations de leurs usines, a montré les insuffisances et lacunes des directives communautaires existantes et donc la nécessité de les compléter.

Dès mars 1997, le Comité exécutif, s'appuie sur le conflit de Renault Vilvoorde qui, a heureusement vu se développer, contrairement au conflit Hoover, une réelle solidarité entre les sites de Renault. Des propositions alternatives ont été faites, comme la réduction du temps de travail et/ou des transferts de production entre les différents sites de Renault, pour mieux redistribuer les charges entre établissements. Les travailleurs de Vilvoorde qui ont déjà fait beaucoup d'efforts accepteraient des mesures d'amélioration de la productivité.

Le Comité exécutif décide de mener campagne pour que soit présentée une législation communautaire sur l'information et la consultation des travailleurs au niveau national sur les décisions de l'entreprise susceptible de les affecter en matière d'emplois, de qualifications et de restructurations. Le Comité exécutif des 16 et 17 mars, pour accentuer la pression, adopte une résolution intitulée *Proposition pour une directive du Conseil établissant un cadre général pour l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne*.<sup>34</sup>



Manifestation syndicale européenne du 16 mars 1997 à Bruxelles, contre la fermeture de l'usine Renault de Vilvoorde en Belgique.  
Source : archives de la CES

Les employeurs sentent que l'affaire Vilvoorde va leur causer quelques problèmes, d'autant que le Ministre néerlandais présidant le Conseil Affaires sociales a déclaré le 15 avril<sup>35</sup> : « Nous voulons éviter la répétition d'affaires aussi inacceptables que l'annonce de licenciements collectifs sans consultation préalable des travailleurs.<sup>36</sup> »

Les employeurs essaient d'allumer un contrefeu. Pour le Président, François Perigot, « l'UNICE entend réfléchir à une manière positive (pas punitive) d'assurer une politique sociale "flexible" permettant d'accompagner les changements économiques inévitables en Europe », et « craint que les conséquences de l'affaire Renault à Vilvoorde soit un retour en arrière ». Le Secrétaire général de l'UNICE poursuit : « Nous sommes prêts à nous asseoir avec les syndicats non pas pour adopter un code de conduite, mais pour relire les directives ensemble et émettre si possible un avis commun<sup>37</sup> » (*sic*). Pour se rassurer, le Secrétaire général de l'UNICE dira même qu'il n'avait « pas décelé une volonté de la Commission européenne de rouvrir pour le moment la discussion sur la directive (information et consultation au niveau national, ndlr) ».

Heureusement, il se trompait lourdement, d'autant que deux États membres importants venaient de changer de majorité politique : le Royaume-Uni et la France. Tony Blair (Parti travailliste) et Lionel Jospin (Parti socialiste) sont nommés chacun Premier ministre de leur pays.

L'UNICE sait alors que les vents ne lui sont plus favorables. Zygmunt Tyczkiewicz, qui avait l'habitude de dire qu'il pouvait compter sur 28 votes « pro-employeurs » au Conseil des Ministres européen (assez pour former une minorité de blocage), ne peut plus compter que sur 8 voix<sup>38</sup>.

La Commission adopte le 4 juin 1997 une Communication sur *L'information et la consultation des travailleurs dans le cadre national* qui va servir de base à la consultation des partenaires sociaux.

Cette consultation, lancée le 9 juin se déroule comme prévu en deux phases. La première phase porte sur la pertinence du niveau européen pour traiter de ce sujet. Les réponses de la CES et du CEEP, envoyées dans le temps imparti des six semaines, sont positives. L'UNICE rencontre des difficultés internes qui l'obligent à demander un temps supplémentaire de consultation de ses membres.

35. À l'issue d'une réunion entre les partenaires sociaux, la Commission et la présidence néerlandaise.

36. Repris par le journal *Le Monde* du 18/4/1997.

37. Les propos de François Perigot et Zygmunt Tyczkiewicz sortent d'un entretien avec quelques journalistes après la rencontre du 15 avril entre les partenaires sociaux, la Commission et la Présidence néerlandaise sur le thème des restructurations, repris par *l'Agence Europe* des 18 et 19 avril 1997.

38. Chiffrage repris par le *Financial Times* du 6 juin 1997.

Le Secrétaire général de l'UNICE écrit<sup>39</sup> le 9 juillet 1997 au Directeur général de la Commission, Allan Larsson pour lui demander du temps, car « le texte (de consultation, ndlr) soulève un certain nombre de questions fort délicates, qui vont bien au-delà des simples aspects d'opportunité et d'orientation générale d'une éventuelle initiative communautaire dans ce domaine ». L'UNICE semble divisée sur la réponse à donner, principalement par l'implication possible pour la deuxième phase de consultation, qui portera sur la possibilité d'une négociation, et donc elle « ne sera pas en mesure de soumettre ses observations sur le document de consultation avant la première semaine d'octobre 1997 au plus tôt (la Commission sociale de l'UNICE devait se réunir le 30 septembre pour préparer la réponse de l'UNICE, ndlr) ». La prolongation demandée est donc de plus de deux mois ! La réponse du patronat est finalement négative « *as usual* ». Il ne voit pas l'utilité d'une telle initiative communautaire sur ce sujet. Les employeurs contestent même la nature de « droit fondamental » de l'information et de la consultation des travailleurs alors que ce droit est mentionné par la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de décembre 1989 !

**Comité Dialogue social du 3 juillet 1997**

L'ambiance est morose du côté patronal lors du lancement de la consultation. La discussion porte essentiellement sur le rapport « Davignon » concernant les implications sociales des restructurations. On aborde également le nouveau Chapitre Emploi intégré au nouveau Traité d'Amsterdam, avec la création d'un

nouveau Comité pour l'emploi, et la politique économique avec un document de travail de la DG Affaires économiques et financières intitulé sobrement: *Le renforcement des grandes orientations des politiques économiques et l'amélioration des procédures de coordination des politiques économiques y compris le rôle des partenaires sociaux en vue de la troisième étape de l'Union économique et monétaire.*

Malgré ce blocage patronal, la deuxième phase de consultation est lancée le 13 novembre 1997, la Commission ayant décidé de poursuivre sa proposition (c'est là où l'on peut mesurer le rôle décisif de la Commission). Cette consultation porte sur le contenu de l'initiative législative et la question aux partenaires sociaux sur la négociation ou non de la proposition.

En dépit d'un lobbying forcené du patronat et, en particulier les manœuvres du patronat britannique, la CBI, qui peut compter sur la complicité du gouvernement de Tony Blair (voir encadré ci-dessous), la Commission est décidée à aller de l'avant. Elle « considère au regard des insuffisances déjà soulignées dans la législation nationale et du caractère fragmenté du droit communautaire en matière d'information et de consultation qu'il est nécessaire d'établir des règles appropriées et contraignante au niveau communautaire<sup>40</sup> ». Et pour bien enfoncer le clou, la Commission annonce qu'en l'absence de volonté de négocier des partenaires sociaux, elle « envisagera de mener à bien cette initiative sur la base de l'article 2 paragraphe 2 de l'Accord sur la politique sociale », soit par l'adoption d'une directive ! La pression sur le patronat est donc au maximum.

39. Lettre du 9 juillet référencée Département des Affaires sociales s/9.3.1/cl/in&out/z1970709.doc. Archives de la DG Emploi et Affaires sociales, 1997.

40. Document de la Commission pour la deuxième phase de consultation.

### Signature le 2 octobre du Traité d'Amsterdam

La signature le 2 octobre du Traité d'Amsterdam (entré en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 1999) va permettre d'intégrer les dispositions du Protocole social (articles 138 et 139). Le Traité va aussi instaurer le principe des coopérations renforcées permettant à certains États

(8 au minimum) qui le souhaitent d'avancer plus vite. Il intègre également, pour la première fois, un chapitre sur l'emploi. À noter, deux changements de gouvernements qui vont avoir des conséquences importantes: au Royaume-Uni avec Tony Blair (élu en mai 1997) et en France avec Lionel Jospin (nommé par François Mitterrand en juin).

L'UNICE se trouve donc à nouveau dans un débat interne très difficile. Les employeurs demandent à repousser le délai de leur réponse, mais la CES et la Commission en veulent une avant la fin février 1998. Le délai se terminait théoriquement mi-janvier. Le 29 janvier, le Commissaire Pádraig Flynn avait envoyé à l'UNICE une lettre indiquant qu'il acceptait l'extension du délai sous condition: « *I will agree to a short extension* » avec cette menace, « *I would point out that the launch of the conventional legislative procedure cannot be further postponed if the social partners do not jointly indicate that you wish to initiate negotiations on this issue*<sup>41</sup>. » L'UNICE argue de la nécessité de consulter en profondeur ses organisations nationales (jusqu'aux racines, comme le dit Zygmunt Tyszkiewicz) et du mécontentement des employeurs sur le deuxième document de consultation qui n'a pas du tout pris en compte les critiques exprimées par eux dans leur première réponse. La Commission rejette bien sûr cette critique et s'impatiente des tergiversations des employeurs.



Manifestation européenne de la CES à Luxembourg le 5 novembre 1997.

Source : archives de la CES

En fait, beaucoup d'organisations patronales sont opposées au principe même d'un droit fondamental d'information et de consultation des travailleurs sur les stratégies industrielle, économique et sociale des entreprises. Tony Blair qui avait fait, à son arrivée, quelques actes symboliques importants sur le social (signature de la Charte communautaire des droits sociaux des travailleurs, adoption de la directive sur les Comités

41. Lettre de Pádraig Flynn à Jytte Fredensborg et Zygmunt Tyszkiewicz du 29 janvier. [J'accorderai une courte extension (à la période de consultation, ndlr) mais, je voudrais faire remarquer que le lancement de la procédure législative ne pourra pas être retardé si les partenaires sociaux n'indiquent pas, conjointement, leur souhait d'engager une négociation sur ce thème]. Archives de l'auteur.

d'entreprises européens), ne veut pas laisser se développer une politique sociale communautaire forte. En ce moment du premier semestre 1998 où il exerce la présidence du Conseil, le gouvernement britannique manœuvre, avec la Confédération patronale britannique, la CBI, pour bloquer l'initiative (voir encadré ci-dessous).

Le Commissaire Pádraig Flynn rencontre l'UNICE le 2 mars 1998 pour essayer de convaincre, sans succès, les employeurs de négocier la proposition.

La CES avait déjà répondu positivement sur sa disponibilité à négocier et adopte son mandat de négociation lors de son Comité exécutif des 5 et 6 mars 1998.

### **Petites et basses manœuvres anglo-germaniques**

Dans les coulisses, le gouvernement britannique de Tony Blair manœuvre pour essayer de bloquer l'initiative de la Commission, mais aussi une négociation qui pourrait aboutir à un accord étendu par la loi. Bien sûr nous en avons connaissance en particulier par la presse. Un article de l'*Observer* du 12 avril 1998 expliquait que: « Le gouvernement britannique est connu pour avoir une forte opposition au projet dont on croit qu'il empiète sur les droits du management à gérer l'entreprise... Donc un conseiller de Downing Street (siège du Premier ministre britannique, ndlr) a téléphoné au Cabinet d'Helmut Kohl à Bonn pour demander que le Chancelier persuade le patronat allemand de se retirer des discussions (avec la CES, ndlr). Helmut Kohl s'exécuta et les discussions furent abandonnées. Puis le TUC reçut un appel de Bonn qui lui apprit que le gouvernement travailliste britannique avait saboté avec succès le projet de consultation des syndicats sur les décisions de licenciements, d'investissements et de délocalisations. On n'oublie pas facilement ce genre d'humiliation. »

John Monks, le Secrétaire général du TUC, aura d'ailleurs une franche explication avec Tony Blair « dans une conversation privée », le 20 mars 1998. Un courrier envoyé le 2 mars (mais récupéré quelques années plus tard par l'auteur...) par le Directeur des Affaires internationales et européennes du patronat allemand (BDA), Rolf Thüsing\*, au Directeur général du patronat britannique (CBI), Adair Turner, avec copie à l'UNICE, est particulièrement clair: « Je pense qu'il est important de vous faire connaître comment le gouvernement allemand comprend le résultat de

la discussion qu'ils ont eu avec le gouvernement britannique sur la question de la Directive sur l'information et la consultation: le Gouvernement allemand est d'accord pour soutenir la Présidence britannique (du Conseil de l'UE, ndlr) à conduire la Commission à ne pas soumettre une proposition de Directive. Si néanmoins, particulièrement à cause de la pression du Parlement européen, la Commission soumettait une proposition à n'importe quel moment, le gouvernement allemand est libre de décider de sa position. Il n'y a pas d'obligation à se joindre à une minorité de blocage. »

Ainsi après avoir saboté la négociation, le gouvernement britannique cherchait encore à empêcher l'initiative législative. Le patronat allemand est conscient que son gouvernement est gêné de bloquer une proposition de Jacques Delors, car même s'il estime que cette directive n'est pas nécessaire du point de vue allemand, les objectifs sont légitimes: « À cause de cela et de raisons de politiques générales, tant du point de vue de notre politique intérieure que du Parlement européen, on ne peut pas s'attendre à ce que le gouvernement allemand puisse faire échouer cette Directive au Conseil. » Le patronat allemand est d'autant plus prudent que des élections pour le Bundestag sont prévues pour le 22 septembre 1998 et qu'un gouvernement de coalition inclura très probablement les sociaux-démocrates! La bataille pour l'élaboration de la Directive sera quand-même l'objet d'obstruction et d'affaiblissement continu jusqu'à son adoption en mars 2002.

\*Archives de l'auteur

Toutes les citations ont été traduites de l'anglais par nos soins.

Malgré la position de son Président, favorable semble-t-il à la négociation, l'UNICE décide de refuser celle-ci. Le tandem germano-britannique a fonctionné, pour saboter la négociation.

Le Conseil « extraordinaire » des Présidents de l'UNICE est convoqué le 11 mars 1998 à Bruxelles. Le Président François Perigot écrit le 6 mars au Président du CBI, Sir Colin Marshall, pour lui dire que le Président du BDA lui téléphonera (le samedi 7 mars entre 18 et 20 heures) pour lui expliquer la position du gouvernement allemand et les appréciations du BDA quant aux négociations sur l'information et la consultation. En lui confirmant la réunion des Présidents du 11 mars, il insiste sur la participation du CBI « *with full authority to take a decision in the light of the discussions since the final decision must be taken during that meeting and **CBI holds a key position in this matter***<sup>42</sup> » (nous soulignons).

Dans sa réponse à la Commission<sup>43</sup>, le Secrétaire général de l'UNICE précise d'abord « que l'UNICE n'a pas pu réunir en son sein la majorité nécessaire pour entamer des négociations avec la CES (est-ce une expression de regret?, ndlr) » et il ajoute que « la quasi-unanimité des fédérations membres de l'UNICE est convaincue que le législateur européen ne doit pas intervenir dans cette question ».

#### **Changement de têtes à l'UNICE**

Février 1998: changement de Secrétaire général à l'UNICE, Zygmunt Tyszkiewicz annonce son départ après avoir conduit le patronat européen pendant 12 ans et demi. Son remplacement sera confié à un « chasseur de tête ». Le Conseil des Présidents de l'UNICE du 19 février (qui fête également le 40<sup>ème</sup> anniversaire de l'UNICE) nommera un hollandais, Dirk

Hudig, qui vient de l'industrie, (groupe de chimie anglais ICI) et qui est déjà investi dans l'UNICE comme président du groupe de travail « Aides d'États ». La passation de pouvoir entre Zygmunt Tyszkiewicz et Dirk Hudig se fera le 1<sup>er</sup> mai 1998 peu avant le remplacement du Président, François Perigot laissant sa place, en juin, à Georges Jacobs, ancien Président de la Fédération des Entreprises de Belgique (FEB) et Président du groupe chimique belge UCB.

Au-delà de l'opposition de principe, les arguments de l'UNICE pour refuser cette négociation portent sur trois points : le premier sur le principe de subsidiarité qui doit laisser ce sujet au niveau des États membres ; le second sur l'existence de règles déjà établies au niveau national ; le troisième sur la prérogative des dirigeants d'entreprise à décider de l'organisation et de la gestion interne des entreprises. Pour essayer de montrer que les employeurs ne mettent pas en cause le principe de la négociation européenne, Tyszkiewicz annonce dans sa lettre que « l'UNICE se prépare à ouvrir des négociations avec la CES sur le travail à durée déterminée ».

Phénomène nouveau et significatif, le CEEP décide de se dissocier de l'UNICE et pourtant les employeurs de l'UNICE avaient réussi à faire signer au CEEP une demande de prolongation de la consultation.

Dans une lettre du 16 mars 1998, le jour même de l'annonce du refus de l'UNICE, la Secrétaire générale du CEEP, Jytte Fredensborg, écrit au Commissaire Pádraig Flynn,

42. [Avec pleine autorité pour prendre une décision à la lumière des discussions, compte tenu du fait que la décision finale doit être prise durant cette réunion et que la CBI détient une position clé sur ce sujet]. Fax envoyé le 6 mars par le Président François Perigot au Président du CBI avec copie au président du BDA. Archives de l'auteur.

43. Lettre du 16 mars 1998, adressée au Commissaire Pádraig Flynn. Archives de l'auteur.

avec copie aux Secrétaires généraux de l'UNICE et de la CES et au Directeur général de la Commission Allan Larsson.

Cette lettre<sup>44</sup> est une réaction à l'annonce du refus de négocier de l'UNICE. Le CEEP « tient à réaffirmer sa volonté de renforcer le dialogue social, y compris en faisant vivre les dispositions prévues dans le Protocole social... Le CEEP regrette que la position exprimée, à ce jour par l'un des partenaires ne semble pas permettre l'ouverture de négociations sur l'information et la consultation des travailleurs au niveau national ». Les employeurs publics vont encore au-delà de simples regrets, car le CEEP « considère que la solution des problèmes qui se posent dans les relations entre les représentants des employeurs et des travailleurs passe par la voie de la négociation. C'est pourquoi, pour sa part, il est prêt à tout mettre en œuvre, y compris selon des modalités à préciser, à entamer des discussions exploratoires avec la CES, pour tenter de définir le cadre d'un accord à discuter, le cas échéant à trois, au sein du dialogue social... ». Finalement, il n'y aura pas de discussion entre le CEEP et la CES, la voie législative de la directive ayant été choisie.

Dans un Communiqué<sup>45</sup>, du même jour, la Commission regrette également, dans des termes assez forts, la décision de l'UNICE : « Le Président Jacques Santer et le Commissaire Pádraig Flynn ont exprimé leur profond désappointement au fait que l'UNICE ait décidé de ne pas entrer en négociation sur l'information et la consultation au niveau national. C'est un sérieux pas en arrière pour le dialogue social ». La Commission s'engage, en conséquence, à présenter rapidement une proposition de directive.

Une réunion des Secrétariats des partenaires sociaux avec le Commissaire Pádraig Flynn, le 3 avril 1998, se déroulera dans un climat de crispation et de polémique entre les employeurs et le Commissaire à propos du refus de l'UNICE de négocier le thème de l'information et de la consultation des travailleurs. Pádraig Flynn, reprochant au Secrétaire général de l'UNICE de répondre toujours non, se verra rétorquer cette réponse définitive du patronat : « On répond toujours NON parce que ce sont toujours les employeurs qui paient ». C'est au cours de cette même réunion qu'Emilio Gabaglio proposa pour la première fois d'explorer l'espace de négociation « volontaire ». Nous appelions « volontaire », avant de l'appeler « autonome », une négociation sur un thème qui serait décidé par les partenaires sociaux eux-mêmes et non pas la conséquence d'une initiative de la Commission. Cette proposition syndicale tomba dans le vide jusqu'au début de l'année 2000.

Finalement deux Président de l'UNICE se casseront les dents sur cette tentative de négociation. En effet, après l'échec de François Perigot, Georges Jacobs, qui lui succède en juin 1998, essaiera de revenir sur ce refus patronal, convaincu que la négociation donnerait de meilleurs résultats qu'une loi qui lui semble inéluctable. Grand patron belge, Georges Jacobs est un adepte d'une culture de partenariat social basé sur des relations contractuelles fortes avec les syndicats. Il s'est même acquis dans le monde patronal une réputation de « progressiste ». Peu après son élection à la Présidence de l'UNICE, il donne une interview au quotidien belge *Le Matin* du 9 juillet 1998 et ses propos sont remarquables<sup>46</sup>. Sur l'information et la consultation, il préférerait ne pas considérer ce sujet comme clos : « La majorité de nos membres n'y est pas opposée. Je voudrais voir s'il n'y a pas encore un espoir que ça bouge : je ne suis pas satisfait de cette décision (le refus de négocier ndlr) » et il ajoute « La règle du consensus n'est pas éternelle. J'imagine qu'elle pourrait changer ».

44. Lettre du 16 mars 1998 au Commissaire Pádraig Flynn envoyée en copie par fax le 17 mars à l'UNICE, à la CES et la DG Emploi et Affaires sociales (Allan Larsson et Odile Quintin). Archives de l'auteur.

45. Communiqué du 16 mars IP/98/256. Archives de l'auteur.

46. Ils seront d'ailleurs remarqués par Emilio Gabaglio, le Secrétaire général de la CES : « Les idées avancées par Georges Jacob sur le rôle et les fonctions futures de son organisation peuvent contribuer à donner au dialogue social un nouveau souffle. », *Bulletin de l'Agence Europe* du 11 juillet 1998.

Sa tentative de relancer le débat interne de l'UNICE sur l'information et la consultation se conclura cependant par un échec encore plus sévère que celui de François Perigot. Cet échec altérera, malheureusement, la suite de sa présidence<sup>47</sup> bien qu'il essaiera et réussira, en partie, à « moderniser » l'UNICE. Je tiens à expliquer ceci pour montrer combien le noyau dur du patronat a toujours été extrêmement opposé idéologiquement au renforcement de l'information et de la consultation des travailleurs.

Plus tard, dans une interview<sup>48</sup>, Georges Jacobs posera à nouveau le problème de la recherche du consensus<sup>49</sup>, au sein du patronat, qui conduit au plus petit dénominateur commun, ce qui, pour lui, est la cause du refus de négociation avec la CES : « Nous avons échoué, de notre fait, deux fois : sur les conseils d'entreprise et sur l'information-consultation en cas de fermeture ou de restructurations d'entreprises. »

Il faut souligner que c'est sur la base des arguments développé par le Secrétaire général de l'UNICE dans sa réponse à la Commission que le patronat européen et les patronats nationaux vont exercer leur lobbying auprès des gouvernements, du Conseil et de la Commission pour affaiblir la proposition législative que la Commission a présentée suite au refus de négocier du patronat. Après avoir saboté la possibilité d'une négociation le gouvernement britannique, allié aux gouvernements irlandais et italien (S. Berlusconi vient de revenir au pouvoir) sera le fer de lance de l'entreprise de démolition qui aboutira, après trois ans et demi de négociation au sein du Conseil et avec le Parlement européen à l'adoption en mars 2002 d'une directive<sup>50</sup>. Celle-ci, faible et ambiguë est donc sujette à une interprétation minimale qui la rend peu opérationnelle, mais elle introduit cependant des éléments de référence, en particulier pour les nouveaux États membres.

## 7.5 Négociations sur les contrats à durée déterminée

Dans le même temps où les débats sur l'information et la consultation des travailleurs au niveau national se déroulaient difficilement, la décision de négocier sur les contrats à durée déterminée se précisait.

Le Comité exécutif de la CES des 4 et 5 décembre 1997 avait pris la décision de principe sur la négociation concernant les contrats à durée déterminée et l'information et la consultation des travailleurs au niveau national avec une priorité sur le deuxième sujet. Nous considérons même, comme l'écrivit Emilio Gabaglio à l'UNICE et au CEEP après ce Comité exécutif, que les employeurs devaient clarifier leur position sur l'information et la consultation, « clarification indispensable avant l'ouverture de la négociation sur les contrats à durée déterminée<sup>51</sup> ».

Pour préparer cette négociation la CES avait mené une étude avec l'Institut syndical sur la situation des contrats à durée déterminée dans les différents États membres. Un tableau comparatif est examiné par notre Comité relations industrielles le 12 janvier

47. Un jour dans une table ronde j'avais traité Georges Jacobs de « marginal » au sein du patronat. Il l'avait très mal pris mais c'était plutôt un compliment de ma part... C'est un homme en tout cas dont j'ai toujours apprécié la droiture et l'engagement, dur, mais positif.

48. *Le Monde* du 30 mars 1999 signée Alain Faujas.

49. Une de réformes engagées par Georges Jacobs sera d'obtenir un vote à la majorité qualifiée pour la décision d'une négociation mais le vote sur le résultat de la négociation restera soumis au consensus.

50. Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, *Journal officiel des Communautés européennes*, L 80 du 23.03.2002, p. 29-34.

51. Lettre du 22 décembre 1997 aux Secrétaires généraux de l'UNICE et du CEEP, dans laquelle la CES s'oppose d'ailleurs à une prolongation de la deuxième phase de consultation que réclame l'UNICE. Archives de l'auteur.

1998 pour préparer un mandat de négociation à décider au Comité exécutif de mars. La discussion montre une divergence de vues entre la plupart des membres du Comité, qui privilégient la négociation, et la confédération allemande, DGB, qui s'interroge encore sur une voie législative qu'elle préférerait à la voie contractuelle, et réserve sa position.

Dans une lettre du 14 janvier 1998, en réponse à la lettre du Secrétaire général de la CES du 22 décembre 1997, le Secrétaire général de l'UNICE fait part de l'accord du Conseil des Présidents de l'UNICE pour l'ouverture des négociations sur les contrats à durée déterminée, mais précise que, concernant l'information et la consultation des travailleurs au niveau national, « l'UNICE ne souhaite pas établir un lien entre les deux sujets totalement différents. En outre, elle ne croit pas qu'il soit actuellement possible de mener deux négociations en parallèle ». Les employeurs nous demandent également de faire « une demande conjointe de prolonger le délai de réponse de la deuxième étape de consultation sur l'information et la consultation nationale jusqu'à la fin des négociations sur le travail à durée déterminée dans une lettre commune annonçant l'ouverture des négociations sur ce dernier thème<sup>52</sup> ». Et l'UNICE ose dire qu'on ne doit pas faire le lien entre les deux ! La CES refusera bien sûr cette manipulation.

Le 27 janvier, dans une lettre au Secrétaire général de l'UNICE, Emilio Gabaglio écrit : « Nous avons bien noté votre accord pour l'ouverture d'une négociation sur les contrats à durée déterminée, mais votre argumentation pour différer votre décision sur le thème de l'information et de la consultation au niveau national est inacceptable. » Et d'ajouter : « De début juin 1997 à février 1998, nous estimons que vous avez eu largement le temps de mener vos consultations au niveau national pour dégager une position claire. Nous ne pourrions admettre aucune mesure dilatoire qui conduirait à reporter de plusieurs mois votre position et dont l'objectif, dans le cadre d'une non volonté de négocier, ne serait que d'essayer de bloquer ou d'enliser toute initiative législative en la matière. »

Le Comité exécutif de la CES des 5 et 6 mars 1998 prend note du blocage patronal qui se profile sur l'information et la consultation et de la nécessité de mettre maintenant la pression sur le législateur. Il adopte également le mandat de négociation sur les contrats à durée déterminée.

#### **Diversité du dialogue social**

Alors que l'attention est attirée sur les difficultés et grands thèmes de négociation, le dialogue social se développe sur d'autres sujets d'intérêt. Au cours de l'année 1997 trois séminaires thématiques sont organisés entre les partenaires sociaux : le 30 avril sur la

prévention du harcèlement sexuel ; le 26 mai sur la sauvegarde des droits à pension complémentaires pour les personnes utilisant leur droit à la mobilité (ce travail avait été initié et voulu par Eurocadres) ; le 18 juin sur l'égalité des chances pour les personnes handicapées.

La discussion au Comité exécutif est très animée avec l'interrogation portée par certaines organisations telles le DGB allemand et le FNV hollandais qui veulent un « paquet » de négociation sur les deux thèmes.

Ils pensent que l'UNICE ne veut qu'une négociation sur les contrats à durée déterminée pour obtenir plus de dérégulation et de flexibilité et faire l'impasse au final sur l'information/consultation. Le choix final du Comité exécutif concernant la négociation

52. Lettre de Zigmunt Tyszkiewicz à Emilio Gabaglio du 14 janvier 1998. Archives de l'auteur.

sur les contrats à durée déterminée sera très argumenté et portera sur les éléments de négociation : limitation de la durée des contrats à durée déterminée ; protection contre les licenciements ; nombre de renouvellements possibles ; égalité de traitement ; inclusion des services et secteurs publics...<sup>53</sup> Il est clairement affirmé que le mandat ne doit pas être trop détaillé et qu'un accord ne doit pas être recherché « à tout prix »<sup>54</sup>.

Le Comité exécutif des 5 et 6 mars 1998 adopte également une proposition du Secrétariat pour une amélioration des procédures de négociations qui porte essentiellement sur l'efficacité et la transparence. Le problème majeur qui était apparu dans la négociation précédente concernait les relations entre la délégation de négociation (environ 30 personnes) et le groupe restreint de rédaction (environ 6 personnes). Compte tenu de l'importance du groupe de rédaction, nous devons renforcer le lien entre ce groupe restreint composé de membres de la délégation de négociation et la délégation de négociation elle-même.

Dans ma réponse aux interventions du Comité exécutif je précisais la nécessité du travail de préparation car au vu de notre expérience précédente, il y avait environ 120 heures de discussion préparatoire pour seulement 10 heures de négociation réelle en plénière<sup>55</sup>.

Une lettre commune UNICE/CEEP/CES<sup>56</sup> est envoyée le 9 mars 1998 au Commissaire Pádraig Flynn pour lui annoncer officiellement notre volonté de démarrer la négociation sur les contrats à durée déterminée.

Les deux premières séances de négociation, le 23 mars et les 21 et 22 avril, servent à présenter les objectifs et les mandats des uns et des autres : pour la CES, limitation du temps des CDD, limitation de leur renouvellement et égalité de traitement ; pour les employeurs, flexibilité d'utilisation, libéralisation de l'utilisation. La deuxième séance le 22 avril aura pu être qualifiée de « séance technique » car, avec la présence du service juridique de la Commission, elle a servi à clarifier les rôles respectifs de la Commission, des partenaires sociaux et des États membres dans l'élaboration et la transposition des législations communautaires.

Dans le cadre de la transparence et de l'amélioration de nos procédures internes de négociation, nous sommes très attentifs à la constitution de notre groupe restreint de rédaction<sup>57</sup> et à son articulation avec la délégation de négociation<sup>58</sup> ainsi qu'au flux d'information entre les deux. Nous avons également clarifié le rôle de ce groupe qui se résume en trois points : rédiger des projets de textes sur les points faisant l'objet d'accord ; rédiger des projets de textes à discuter sur des points où il semble y avoir

53. Procès-verbal du Comité exécutif des 5 et 6 mars 1998 adopté au Comité exécutif des 11 et 12 juin 1998, archives de la CES.

54. Ibidem.

55. Ibidem.

56. « Dans leur contribution commune au Sommet européen de l'emploi qui a eu lieu à Luxembourg le 21 novembre 1997, la CES, l'UNICE et le CEEP confirmaient qu'ils examinaient ensemble la nécessité d'entamer des négociations en vue d'un accord sur une autre forme de travail flexible conformément au préambule de leur accord-cadre sur le travail à temps partiel. Nous avons le plaisir de vous informer que la CES, l'UNICE et le CEEP souhaitent engager des négociations sur le travail à durée déterminée... ». Archives de l'auteur.

57. Il sera composé de huit membres de la délégation de négociation, désignés par elle : pour les confédérations, Carmelo Caravella de la CGIL, Jean-Paul Delcroix de la FGTB, Roger Sjöstrand de LO-S et Inge Kaufmann du DGB. Pour les fédérations les plus utilisatrices de CDD, Reinhard Kuhlman de la FEM et Bernadette Ségol d'Euro-Fiet. Pour le Secrétariat Penny Clarke et l'auteur. Nous avions un groupe qui semblait bien équilibré compte tenu des sensibilités exprimées au Comité exécutif.

58. La délégation était composée de 32 membres : 15 représentants des Confédérations des 15 pays membres ; 2 représentants des pays de l'EEE ; 10 représentants des Fédérations ; une représentante du Comité des femmes de la CES ; 1 représentant d'Eurocadres ; 3 représentants du Secrétariat, dont un membre de l'ETUI/Netlex. La délégation est moins mixte que la négociation précédente seulement 8 femmes sur 32 membres, mais le groupe restreint de rédaction compte 3 femmes sur 8 membres.

un consensus; rédiger des projets de textes alternatifs pour clarifier des points de divergence.

Ce groupe tient sa première réunion le 8 mai pour commencer à écrire les éléments de négociation et préciser le champ et les définitions relatifs aux contrats à durée déterminée. Il se réunit ensuite, juste avant la séance suivante de négociation, le 26 mai, pour finaliser un premier projet de texte (partiel) qui pourrait être discuté en préparatoire le 26 mai après-midi et en plénière le 27 mai.

Le Comité relations industrielles des 22 et 23 juin 1998, réuni avec la délégation de négociation, fait le point sur l'état d'avancement, qui reste faible, et sur le choc entre les deux conceptions, syndicale et patronale, entre régulation et dérégulation. La discussion fera apparaître une préoccupation générale sur la nécessité d'établir des normes minimales face à une forme d'emploi en progression constante. Un accord devrait également éviter d'entrer en conflit avec des législations existantes comme aux Pays-Bas et au Danemark, où les contrats à durée déterminée ont des formes de protection autres que l'interdiction du licenciement pendant un contrat à durée déterminée. Il nous faut donc trouver une « harmonie » entre les situations nationales et l'intérêt général européen. Cela nous oblige à nous concentrer sur la rédaction d'un accord-cadre établissant des principes et laissant leur mise en œuvre aux niveaux national et/ou sectoriel. La seule obligation étant, pour la CES, que cette adaptabilité de mise en œuvre se fasse par un accord national interprofessionnel ou sectoriel mais en aucun cas au niveau de l'entreprise.

Les négociations se poursuivent les 30 juin, 9 et 10 juillet, 22 et 23 septembre et 12 et 13 novembre, avec de très faibles avancées et toujours les mêmes blocages. Lors de la 9<sup>ème</sup> séance de négociation, les 26 et 27 novembre 1998, la délégation patronale répond à une proposition de texte de la CES par un autre texte bien inférieur, et plus dangereux, que le dernier texte de l'époque, issu du Conseil de novembre 1994. Une vraie provocation ! La CES met sur la table un nouveau texte avec nos principes de base sur la nécessité de « raisons objectives » pour l'utilisation des CDD, sur le renouvellement limité et la durée maximum de ces contrats mais aussi une proposition nouvelle (et courageuse) de dérogation très flexible qui permettrait à certains secteurs spécifiques ou cycliques (construction, travaux publics, agroalimentaire, tourisme, hôtellerie...) d'adapter les conditions d'utilisation des CDD par conventions collectives au niveau national.

Après plusieurs allers et retours entre le groupe de rédaction et la réunion plénière, le constat est que rien n'avance. Le 27 novembre à la reprise des travaux en plénière, les employeurs annoncent qu'ils refusent de faire une contre-proposition au texte de la CES qu'ils jugent « non-négociable » et affirment que leur texte du 26 novembre était leur ultime proposition ! La CES n'a plus que le choix d'accepter la proposition des employeurs ou d'amender sa propre proposition, ce que nous refusons en dénonçant l'attitude de la délégation patronale qui provoque le blocage et l'échec des négociations. Nous décidons de dire aux employeurs que nous suspendons la négociation pour informer et consulter notre Comité exécutif sur cette situation de blocage.

Pour la délégation CES et le Comité relations industrielles, qui sont très soudés dans cette négociation, les points de blocage semblent insurmontables.

La délégation de négociation estime qu'elle ne peut pas continuer les négociations sans l'avis du Comité exécutif des 15 et 16 décembre 1998. Un rapport est donc adressé à celui-ci pour montrer que nous sommes arrivés à un point de rupture<sup>59</sup>, car il

---

59. Bernadette Ségol, Secrétaire général d'EuroFiet, membre de la délégation de négociation et du groupe restreint de rédaction ira même jusqu'à dire qu'elle « était personnellement très sceptique sur les perspectives d'un accord acceptable ». Ibidem, note 53.

n'est pas question de modifier notre mandat de négociation. La note que je prépare pour le Comité exécutif<sup>60</sup> présente deux hypothèses : la première pour acter l'échec des négociations ; la seconde pour en proposer la poursuite avec un dernier round pour vérifier « les limites ultimes de la négociation ».

Le Comité exécutif décide de continuer les négociations avec une date ultime au 31 janvier 1999. Cette situation nous amène à demander à la Commission une période de prolongation de la négociation, au-delà des 9 mois prévus<sup>61</sup>.

Les pressions de la CES et de la Commission permettent de faire bouger les employeurs. Le groupe de rédaction commence son travail dès le 11 janvier pour préparer une négociation « non-stop » les 13 et 14 janvier 1999.

**Mini-Sommet du dialogue social,  
Vienne le 4 décembre 1998**

Le Président du Conseil européen, Victor Klima et sa Ministre du Travail Eleonora Hostasch, invitent une délégation restreinte des Présidents et Secrétaires généraux de la CES, de l'UNICE et du CEEP à Vienne le 4 décembre. Le Président Jacques Santer et le Commissaire Pádraig Flynn sont également invités. Il s'agit de faire le point sur la stratégie européenne pour l'emploi, de débattre de la Communication de la Commission sur l'organisation du travail et de ses

implications en matière de dialogue social mais aussi de vérifier l'état des négociations sur les contrats à durée déterminée. Sur ce dernier point, le patronat, par la voix de son président Georges Jacobs, exprime une volonté de continuer les discussions sans apporter d'éléments de déblocage. Pour le Secrétaire général de la CES, on est encore loin d'un accord mais il ouvre déjà sur d'autres négociations possibles : le télétravail et le droit d'accès à la formation. C'est à ce mini-sommet que l'UNICE annoncera l'accord conclu entre l'UEAPME et l'UNICE, pour une représentation de l'UEAPME sous le parapluie de l'UNICE.

Les positions se débloquent en particulier sur la nécessité de « raisons objectives » pour l'utilisation des CDD, le renouvellement limité et la durée maximum de ces contrats. Un texte commun finit par être mis au point. Nous sommes arrivés au bout du bout et notre délégation estime que le projet rédigé doit être maintenant transmis à notre instance de décision, le Comité exécutif.

Mais nous prenons la précaution de faire discuter tout d'abord le résultat par notre Comité relations industrielles du 26 février 1999 (où toutes les organisations sont représentées) afin d'avoir une bonne évaluation des résultats de la négociation mais aussi des procédures et des méthodes de travail de la CES dans la négociation.

Sur le contenu de l'accord les appréciations sont largement positives car beaucoup d'organisations constatent une utilisation de plus en plus importante et abusive de ces contrats. Trois organisations sont plus critiques : EuroFiet, le DAG allemand et la CGT portugaise, qui regrettent l'écart entre le mandat et le résultat, la faiblesse du résultat et donc les risques pour des négociations futures... Ces critiques restent cependant très marginales.

60. Point 6 de l'ordre du jour *État des négociations sur les CDD* 138.ex/12.98/5 avec un tableau comparatif reprenant l'ensemble des textes discutés, les propositions patronales, les propositions de la CES et les commentaires.

61. Lettre du 17 décembre 1998 signée par les 3 Secrétaires généraux de l'UNICE du CEEP et de la CES demandant au Commissaire Pádraig Flynn une prolongation de trois mois. Prolongation acceptée par une lettre du 21 décembre du Commissaire mais celui-ci estime le délai de trois mois trop long et demande une rencontre avec les partenaires sociaux fin janvier « *to review the situation and to decide whether the full three months extension is necessary* » [pour examiner la situation et décider si la prolongation complète de trois mois est nécessaire], archives de l'auteur.

Le Comité exécutif des 16 et 17 mars 1999<sup>62</sup> est finalement appelé à décider sur le projet d'accord issu de la négociation. Un débat très important se développe. Pour la majorité des organisations, et en particulier pour les Britanniques et les Irlandais, il y a une réelle plus-value pour des travailleurs de leurs pays qui ne sont absolument pas protégés dans les contrats à durée déterminée. Pour la plupart des autres pays et fédérations certains éléments de l'accord peuvent créer une dynamique de négociation au niveau national et l'accord n'apporte aucun danger pour les situations nationales plus avancées.

Le DGB allemand, qui avait voté contre l'accord sur le travail à temps partiel, annonce qu'il votera pour l'accord sur les CDD mais il demande que l'on continue à améliorer nos procédures de négociation. D'autres, enfin, approuvent l'accord « sans enthousiasme », tel la FGTB belge ou le CNV néerlandais.

Le vote est favorable, à la quasi-unanimité, à la signature de l'accord (une seule voix contre, la CGTP portugaise, et une abstention. Il faut ajouter que deux organisations absentes au Comité exécutif ont envoyé une lettre à la CES pour s'opposer à l'accord, la fédération EuroFiet et la Confédération allemande des employés le DAG).

### **1999: année de l'élargissement du dialogue social**

La CES avait mis en place, dès l'effondrement des régimes communistes dans les pays d'Europe centrale et orientale, des supports de coopération avec les syndicats réformés ou nouveaux pour aider au développement de sociétés démocratiques et proposer des coordinateurs chargés de préparer l'élargissement de l'Union européenne. Une conférence est organisée à Varsovie les 18 et 19 mars 1999 sur le rôle des partenaires sociaux dans le processus

d'élargissement. L'objectif de cette conférence qualifiée d'« historique » était d'aider au développement de structures et activités de dialogue social, d'organisations syndicales et d'employeurs fortes, représentatives et indépendantes capable de négocier et principalement de contribuer au processus de négociation en cours entre leurs gouvernements et la Communauté européenne sur l'intégration de l'acquis communautaire particulièrement en matière sociale. La CES, l'UNICE et le CEEP lanceront également avec l'aide de la Commission des actions de formation conjointe, ou spécifiques.



**Solidarnosc fut, dans les années 80, le premier syndicat indépendant des pays de « l'Est » dont l'action annonça la fin des régimes communistes d'Europe centrale et orientale.**

Source : archives de la CES

62. Ce Comité exécutif de mars 1999 votera également l'affiliation de la CGT française à la CES avec deux voix contre (FO) et une abstention. Le soutien de la CFDT à cette affiliation a été décisif.

La signature de l'accord eut lieu le 18 mars 1999. Dans cet accord, nous avons obtenu un principe général essentiel qui ne figurait pas dans l'accord précédent sur le temps partiel, à savoir : « Considérant que les **contrats de travail à durée indéterminée sont la forme générale de relation de travail et contribuent à la qualité de vie des travailleurs concernés et à l'amélioration de la performance**<sup>63</sup> » (nous soulignons). Il n'y donc pas de promotion de l'utilisation des contrats à durée déterminée mais au contraire celle des contrats à durée indéterminée, considérés comme plus bénéfiques à la sécurité du travailleur et à la compétitivité de l'entreprise !

**Mon premier accord sur les contrats précaires le... 3 juin 1968**

Dans l'usine où je travaillais, la CSF-Cescosem (qui deviendra en 1969 Thomson-CSF) de Voreppe près de Grenoble nous étions confrontés à l'importance des contrats à durée déterminée. Cette usine de 2.500 personnes était composée de deux parties, l'une produisant des tubes électroniques et l'autre des composants électroniques. Beaucoup de femmes,

et surtout de jeunes femmes, travaillaient en situation précaire. La grève de mai/juin 1968 nous amena à poser ce problème auprès des Directions CSF et Cescosem. J'étais alors Secrétaire de la section syndicale CFDT (majoritaire) et nous avons réussi à négocier, dans l'accord qui fut signé le 3 juin 1968, que : « Le nombre de contrats provisoires sera limité à 5 % de l'effectif, leur durée sera au maximum de 4 mois. Au bout de ce délai, ou le contrat est résilié, ou l'embauche est définitive. » Heureux temps !



**L'auteur sur le toit de l'entrée de l'usine CSF à Grenoble en mai 1968. La précarité était déjà un thème important pour le mouvement syndical.**

Source : archives de la CES

Les autres acquis importants de cet accord sont :

- l'amélioration de la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination et en établissant un cadre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs<sup>64</sup> ;
- la non-discrimination doit se faire par rapport à un travailleur à durée indéterminée comparable<sup>65</sup> ; prévention de l'utilisation abusive de ce type de contrat définie par un ou plusieurs des trois critères suivant : a) des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail ; b) la durée maximale totale

63. Considérant 6 de l'accord du 18 mars 1999 et de la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée 99, *Journal officiel des Communautés européennes*, L 175 du 10.07.1999, p. 43-48.

64. Clause 1 a) et b) de l'accord.

65. Clause 3 de l'accord.

- de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs ; c) le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail. Cette clause renvoie à la législation nationale (après consultation des partenaires sociaux) ou/et partenaires sociaux pour définir à quelles conditions ces CDD sont : a) considérés comme « successifs » ; b) sont réputés conclus pour une durée indéterminée<sup>66</sup> ;
- la prise en compte des CDD pour préciser les seuils au-dessus desquels les instances représentatives des travailleurs peuvent être constituées.

La directive fut adoptée par le Conseil du 28 juin 1999<sup>67</sup>.

## 7.6 La création du Centre européen des relations industrielles (CERI) : vie et mort d'une belle idée

Nous avons déjà vécu trois phases d'évolution du dialogue social européen : l'initiation, la responsabilisation et la négociation de normes, mais nous étions toujours dans un cercle restreint d'initiés. On pouvait estimer, dans l'ensemble de l'Europe, à moins de 200 les responsables syndicaux ayant une connaissance du dialogue social européen et il devait en être de même, sinon pire, dans les organisations patronales de l'UNICE et du CEEP. Dans nos discussions informelles entre quelques responsables, principalement Renata Hornung Draus du BDA, qui était alors Directrice des Affaires sociales de l'UNICE, Enzo Avanzi responsable du CEEP, Carlo Savoini de la Commission et moi-même, nous avons conscience de ce déficit culturel dans nos organisations. Préparer un dialogue social décentralisé en s'appuyant sur le dialogue social européen nécessitait d'avoir des praticiens syndicaux et patronaux formés et informés sur l'Europe, ses dimensions politique, sociale et économique, au niveau de nos confédérations, mais surtout aux niveaux des secteurs et des grandes entreprises.

### **La nouvelle Commission Prodi**

(septembre 1999- novembre 2004)

À la suite de la chute brutale de la Commission Santer (démission du Collège des Commissaires suite à des allégations de mauvaise gestion à l'égard de certains de ses membres), l'intérim sera assuré par le vice-Président espagnol, Manuel Marin, avant l'élection de l'ancien Président du Conseil italien, Romano Prodi.

Le portefeuille des Affaires sociales est attribué à la représentante grecque Anna Diamantopoulou, qui sera une Commissaire sérieuse et engagée. Lors du remaniement du 1<sup>er</sup> mai 2004, lié à l'élargissement de l'UE à dix nouveaux pays, elle fut remplacée par le grec Stavros Dimas. Six mois plus tard, le 21 novembre 2004, arrivait la catastrophe Barroso à la tête de la Commission...

La tentative de négociation de l'information/consultation au niveau transnational début 1994 avait aussi révélé ce besoin. Dans la note rédigée pour le Comité exécutif de la CES en juin 1994, j'intègre un point 6, *Créer une culture de Dialogue social européen* dans lequel j'écris qu'« il semble indispensable de mettre en place des outils d'évolution des relations sociales au niveau européen à moyen et long terme... seul un petit groupe,

66. Clause 5 de l'accord. Cette clause fut particulièrement dure à négocier.

67. Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée 99, *Journal officiel des Communautés européennes*, L 175 du 10.07.1999, p. 43-48.

directement impliqué dans le dialogue social à Bruxelles, a acquis un certain nombre d'éléments de compréhension commune des relations sociales au niveau supranational de l'Union et une connaissance réciproque des systèmes et pratiques nationaux. C'est pourquoi, au niveau des Secrétariats UNICE/CEEP et CES, une réflexion a été engagée avec la Commission et l'Institut universitaire européen<sup>68</sup>, pour créer une "Centre européen pour le dialogue social et les relations industrielles" qui pourrait assurer une formation conjointe aux cadres employeurs et syndicaux de nos organisations ».

Ces discussions nous conduisirent à concevoir cet outil de formation commun. Chacun avait déjà, bien sûr, ses propres outils et, pour la CES, nous avons mis en place dans un premier temps l'Association pour la formation européenne des travailleurs aux technologies (AFETT<sup>69</sup>) pour nos responsables syndicaux. Mais au-delà de nos propres formations nous estimions qu'une formation réunissant des syndicalistes et des DRH était le seul moyen de faire émerger une culture commune et partagée de relations sociales dans l'espace européen, pouvant s'articuler avec les autres niveaux nationaux, territoriaux et sectoriels.

Nous avons donc conçu un outil que nous allons appeler Centre européen des relations industrielles (CERI) Les objectifs que nous nous fixions étaient les suivants :

- une connaissance mutuelle des relations industrielles dans chacun de pays car il n'est pas évident qu'un patron grec comprenne un syndicaliste danois ou qu'un DRH britannique comprenne un syndicaliste italien. Nous avons constaté, dans nos négociations des avis communs, que ne pas comprendre pourquoi tel syndicaliste allemand intègre certains éléments dans le concept de convention collective ou tel employeur britannique s'oppose au concept de salaire minimum légal, était un handicap grave et source de malentendu et d'erreurs. On ne peut imaginer un système de relations industrielles européen que si on est capable de transcender nos systèmes nationaux dans un concept commun respectueux des cultures de négociations dans nos pays ;
- comprendre le processus d'intégration européenne, les processus décisionnels, les perspectives de l'Union économique et monétaire, les défis de l'élargissement ;
- proposer des méthodes et des outils de comparaison pour l'analyse des relations industrielles dans les pays de l'Union européenne ;
- intégrer les acquis du dialogue social européen et ses implications au niveau national, dans les secteurs et les entreprises.

---

68. Créé en 1972 par les six États membres et inauguré en 1976, il est établi près de Florence à Fiesole dans des bâtiments historiques. Il accueille des étudiants de 3<sup>ème</sup> cycle et exerce des missions de recherche.

69. Association pour la formation européenne des travailleurs aux technologies. Nous étions dans une période où la CES recherchait une capacité d'expertise et d'intervention, d'une part, sur les conséquences de la réalisation du marché intérieur sur les normes de santé et sécurité liées à la libre circulation des machines et produits ce qui avait conduit à la création en 1988/1989 du Bureau technique syndical (BTS) sur les normes dans ce domaine et, d'autre part, sur les conséquences des mutations technologiques accélérées sur les qualification, l'organisation du travail et l'emploi, ce qui conduisit à la création de l'AFETT en 1987 dans le dynamique de l'avis commun de mars 1987 sur « *Dialogue social et nouvelles technologies* » et qui sera suivi par la création de l'Académie syndicale européenne (ASE) en 1989. Chargée de l'ensemble des actions de formation pour les responsables syndicaux, elle absorbera l'AFETT. L'Institut syndical européen, chargé de la recherche, l'ASE et le BTS seront réunis en 2005 dans un seul outil, le European Trade Union Institute (ETUI) avec deux départements : un département Recherche, divisé en trois unités – Européanisation des relations industrielles ; Politiques économiques, sociales et de l'emploi ; Conditions de travail, santé et sécurité – et un département Formation.

Notre préoccupation était de trouver un support intellectuel et d'expertise pour assurer des cours de grande qualité. Après avoir examiné différentes hypothèses pour le siège du CERI (France, Allemagne, Belgique), notre choix se porta sur Florence où se trouvait l'Institut universitaire européen (IUE). Cet Institut nous semblait le soutien idéal pour développer nos formations avec l'aide des professeurs de l'IUE. La première étape a été de discuter avec le Président de l'Institut, Patrick Masterson<sup>70</sup>. Celui-ci fut très réceptif à notre projet et nous assura de son soutien. Nous avons également obtenu une aide précieuse du professeur Yves Meny<sup>71</sup>, qui dirigeait le Centre Robert Schuman au sein de l'IUE.

On nous reprocha bizarrement ce choix de Florence, considéré comme « exotique », alors que c'était un choix d'excellence. Notre ambition était de développer, pour les participants, un travail personnel de recherche et plus largement, sous l'autorité de l'IUE, de promouvoir la recherche universitaire sur ce thème y compris par la création d'une Chaire des relations industrielles à vocation européenne.

Cette « obsession » de la formation et, si possible d'une formation conjointe, était au cœur de nos préoccupations pour donner au dialogue social européen une dimension indispensable aux enjeux de la période et fournir des outils d'analyse aux responsables syndicaux et patronaux. Comme le résumera parfaitement Yannick Moreau, Directrice générale adjointe des Ressources humaines à la SNCF et Présidente de la Commission sociale du CEEP, lors d'un exposé en mars 1999 : « La formation est un moyen essentiel parce que les évolutions à conduire sont tout sauf simples. Il est très important qu'existe un lieu d'échange et d'élévation du niveau des discussions sans enjeu immédiat. Il est très important que ce lieu soit international car on ne peut positionner correctement les enjeux européens et les marges nationales à garder que dans une bonne connaissance de la diversité des histoires nationales dans lesquelles se sont forgés les représentations et les instruments juridiques.<sup>72</sup> »

### 7.6.1 Florence 21 octobre 1995 : inauguration du CERI

Pour une belle inauguration, ce fut une belle inauguration ! Le 20 octobre 1995 le vénérable *Salone dei Cinquecento* du *Palazzo Vecchio* de Florence accueillit une assemblée digne des ambitions que nous avions pour le CERI. Nous pouvions compter bien sûr sur le gouvernement italien et la présence de notre « ami » Tiziano Treu, alors Ministre du Travail qui avait facilité notre implantation à Florence. Les allocutions pour le baptême du CERI ont toutes mis en valeur ce que nous voulions faire : du Maire de Florence au Président de la Commission Jacques Santer en passant par le Commissaire Pádraig Flynn, le Ministre espagnol du Travail et de la Sécurité Sociale, José Antonio Grinan Martínez, le Président de l'IUE Patrick Masterson, les deux Présidents de l'UNICE et du CEEP, François Perigot et Antonio Castellano et le Secrétaire général de la CES Emilio Gabaglio.

L'esprit de notre projet était bien résumé dans le discours du Président Santer soulignant cette initiative comme « une contribution active et créative à notre démocratie européenne... Dans une période d'incertitude économique et sociale, il est plus que

70. Professeur irlandais de philosophie des religions, Président de l'University College à Dublin de 1986 à 1993 puis Président de l'IUE de 1994 à 2002.

71. Professeur français de Sciences politiques, il créa, en 1993, et dirigea le Centre Robert Schuman à Florence et devint Président de l'IUE de 2002 à 2009.

72. Exposé de Mme Yannick Moreau devant les partenaires sociaux sur l'avenir du CERI, le 9 mars 1999, archives de l'auteur.

jamais nécessaire de trouver des repères. D'un côté nous disposerons bientôt d'un cadre économique stable avec l'Union économique et monétaire. Mais du côté social, tout en restant vigilants pour préserver ce que notre modèle a de plus réussi, de plus positif, nous devons savoir nous adapter à un nouveau contexte... Notre projet a perpétuellement besoin d'être alimenté par de nouvelles idées, de se frotter aussi aux réalités du terrain, d'être débattu. Le CERI me paraît être l'endroit idéal où s'élaborent certaines de ces nouvelles idées ».

Le Président Masterson apporta avec enthousiasme l'appui de l'IUE: « Nous avons, maintenant, une opportunité splendide d'instaurer une coopération fructueuse entre la recherche fondamentale de l'Université européenne et la compréhension et l'expérience pratique du Centre européen des relations industrielles. Nos chercheurs auront un accès privilégié aux connaissances et à l'expertise des meilleurs praticiens des partenaires sociaux européens. Les participants aux activités du CERI bénéficieront d'un accès direct et immédiat aux plus récents travaux de recherche effectués par l'Université, en élargissant les frontières de leurs connaissances sur des thèmes en connexions étroites avec les relations industrielles. »

La séance inaugurale fut complétée par une table ronde sur le thème *Du dialogue social à l'espace contractuel : un modèle européen de relations industrielles?*, présidée par Jacques Delors<sup>73</sup>.

## 7.6.2 La mise en place des formations

Pour la première année, quatre types de formation ont été mis en place. Le premier, le plus important, est un cycle long de six semaines en trois phases discontinues, qui s'adresse aux jeunes cadres syndicaux et patronaux. Le deuxième est un cycle bref de formation de trois semaines qui s'adresse aux responsables syndicaux et patronaux exerçant des rôles et des fonctions directement liés à la négociation collective. Le troisième est un séminaire thématique d'une durée d'une semaine pour des représentants des partenaires sociaux désignés dans des organismes consultatifs communautaires. Le quatrième est un séminaire pour formateurs d'une durée de deux ou trois jours, dont l'objectif est d'aider au développement des actions de formation proposées par le CERI.

Nous décidons également d'organiser un symposium de deux jours une fois par an pour faire, avec les dirigeants syndicaux et patronaux, l'analyse de l'évolution des relations industrielles aux différents niveaux. Pour la première année « académique », nous réussissons à réaliser trois de ces projets.

Le cycle long en cours résidentiel comportait six modules réalisés sur trois semaines étalées sur quatre mois. La première semaine, les deux modules étaient consacrés d'une part au contexte économique mondial et de l'Union européenne et d'autre part à la connaissance de l'UE (fonctions, compétences et instruments) et de sa politique sociale. La deuxième semaine, les deux modules abordaient les systèmes de régulation sociale dans les États membres d'une part par le droit du travail et d'autre part par les systèmes de négociation collective et les pratiques contractuelles. La troisième

---

73. Les participants à cette table ronde furent Nicole Notat, Secrétaire générale de la CFDT, Georges Jacobs, Président de la FEB (employeurs belges), Jacques Fournier, ancien Président du CEEP, Heinz Kessler, Président du VOİ (employeurs autrichiens), Sergio Cofferati, Secrétaire général de la CGIL, Inger Ohlsson, Présidente de TCO et le professeur Spiros Simitis de l'Université de Franfort.

semaine traitait des acteurs des relations industrielles, de la structure et du développement du dialogue social européen et du rôle des partenaires sociaux. Les participants devaient remettre un travail personnel à la fin du cycle<sup>74</sup>.

Le séminaire thématique, en novembre 1995, porta sur *La sécurité sociale des travailleurs migrants dans l'Union européenne*. Le symposium, en mars 1996, prit comme thème *La globalisation des marchés et l'évolution des relations industrielles en Europe*.

### 7.6.3 Les relations difficiles avec le Parlement européen

Nous ne pouvions pas réaliser les actions du CERI sans l'appui de la Commission et du Parlement européen notamment pour son financement.

Nous avons nommé comme Directeur du CERI, après un appel ouvert à candidature, un syndicaliste italien qui avait été, dans les années 80, au Secrétariat de la CES mais qui était surtout un grand spécialiste de la formation : Antonio Miniutti. Il avait beaucoup de qualités pour diriger le CERI, mais rencontra des difficultés pour gérer la communication et les relations publiques. Cette faiblesse fut surtout importante vis-à-vis du Parlement européen. Elle ne fut cependant pas la seule, car nous avons certainement manqué, aussi bien du côté patronal que syndical, de développer une information plus importante au sein de nos organisations, ce qui a conduit à une faiblesse de leur implication. D'autant que des deux côtés, des forces négatives s'exprimaient contre le CERI. Il n'est qu'à lire cette lettre du Directeur général du patronat britannique, Howard Davies, adressée au Secrétaire général de l'UNICE<sup>75</sup> lors de notre préparation de la création du CERI : « *In the culture here it is unlikely that companies would wish to be educated in a Centre that was funded by the Commission and which the trade unions have a strong role in running. While we do not have bad relations with trade unions now in this country, the trend in UK HR management is away from collective bargaining of all kinds and union membership and representation continues to fall. That is a trend which most of my members hope will continue.*<sup>76</sup> » Le Directeur général de la CBI pense que cette initiative peut renforcer l'espace social européen et « *The Centre will be seen as part of that process. That is why I reacted against the notion of the promotion of a true European industrial relation culture.*<sup>77</sup> »

Certains, du côté de la CES, estimaient que le développement du CERI pouvait se faire au détriment de celui de l'Académie syndicale que nous avons mis en place. Pour moi c'était faux car les deux étaient complémentaires. Par ailleurs au Parlement européen, certains membres du PPE soutenaient l'EZA, dans laquelle une partie de la

74. Au premier cycle résidentiel de 1996 participèrent 11 représentants du patronat et 10 syndicalistes de 10 pays de l'UE.

75. Lettre du 30 janvier 1995. Archives de l'auteur.

76. [Dans notre culture, il est improbable que les entreprises souhaiteraient être formées dans un Centre qui serait financé par la Commission et au sein duquel les syndicats auraient un rôle de gestion important. Quoique nous n'ayons pas de mauvaises relations, maintenant, avec les syndicats dans notre pays, la tendance dans la gestion des ressources humaines au Royaume-Uni s'éloigne des négociations collectives de toutes sortes et les membres des syndicats et leur représentation ne cessent de chuter. C'est une tendance que la plupart de nos membres souhaiteraient voir continuer].

77. [Le Centre (le CERI, ndlr) sera considéré comme un élément de ce processus (du renforcement des syndicats au niveau européen, ndlr). C'est pourquoi je réagis contre cette notion de « promotion d'une véritable culture des relations industrielles européenne »].

tendance démocrate-chrétienne<sup>78</sup> développait une formation en marge de la CES et avait donc du mal à soutenir le CERI mis en place par la CES, l'UNICE et le CEEP.

Nous avons vu précédemment que le Parlement européen avait eu beaucoup de mal à digérer le mécanisme de négociation et de validation des accords du Protocole de Maastricht qui excluait la possibilité pour lui d'intervenir sur le contenu de l'accord des partenaires sociaux et de pouvoir voter pour ou contre son extension législative.

Suite à la Communication de la Commission sur la création du Centre européen des relations industrielles<sup>79</sup>, un rapport fut rédigé en novembre 1996 pour le Parlement européen par David Morris, parlementaire travailliste.

Ce rapport Morris, réalisé par la Commission Emploi/Affaires sociales dans le cadre de la préparation du budget fut précédé d'une mission parlementaire à Florence les 17 et 18 octobre, suite à une résolution du 23 mai 1996 du PE qui demandait une évaluation des activités du Centre durant cette année 96 et voulait contrôler les activités du CERI au regard des autres activités réalisées dans le contexte du dialogue social.

Cette mission permit aux parlementaires européens<sup>80</sup> de rencontrer le Conseil d'administration, le Recteur de l'IUE et de participer à des activités du Centre, y compris à l'évaluation finale des participants à un cycle long. Cette mission fut certainement positive, si on reprend l'appréciation du rapporteur : « *Generally speaking your rapporteur has comeback from Florence firmly convinced of the value of this joint experiment.*<sup>81</sup> »

Cependant, le Rapport Morris, tout en réitérant le soutien du Parlement européen à l'initiative des partenaires sociaux pour la création du CERI reprit une critique des participants sur l'organisation des stages. Au-delà de l'appréciation positive générale, les participants les estimaient trop longs et demandaient à revoir et alléger le contenu. Le Rapporteur soutint même la création d'une Chaire des relations industrielles à l'IUE de Florence, en lien avec le CERI. Nous avons différé la création de cette Chaire avec l'IUE, compte tenu de l'incertitude dans laquelle nous étions concernant le financement du CERI.

La proposition finale du Rapport, un « définancement » progressif du CERI passant d'un soutien à 100 % en 1996 (avec un budget de 1.500.000 francs belges) à 0 % en 1999 était ingérable ! Nous n'avions plus d'autre option que de procéder difficilement, et avec amertume, à la fermeture du CERI.

Une dernière tentative de sauver cette expérience passionnante sera faite par la Directrice générale Odile Quintin qui, dans une Communication de la Commission en 2002, exprime la demande de la Commission à la Fondation de Dublin « *to organise joint training session open to representatives of the authorities and social partners and thus foster partnerships on subjects relevant to the guidelines defined in Lisbon* »<sup>82</sup>.

Ni la Fondation ni son Conseil d'administration ne se saisirent de cette demande.

78. Eurofedop mais aussi des membres d'organisation confédérées membres de la CES tels que la CFTC française, la CSC suisse, l'USO espagnol, le CNV néerlandais, les syndicats chrétiens allemands...

79. COM(95) 445 final du 25.09.1995.

80. La mission parlementaire était composée de David Morris, Wim Van Velzen, Nikolaos Papakyriazis et Barto Pronk (un parlementaire démocrate-chrétien néerlandais ancien responsable du CNV, très impliqué dans l'Union européenne des travailleurs démocrates-chrétiens (UETDC) et dans l'EZA qui en est l'outil de formation).

81. [De manière générale votre Rapporteur est revenu de Florence fermement convaincu de la valeur de cette expérience commune (des partenaires sociaux, ndlr)]. Note de fond du document de travail du 4 novembre 1996 sur le CERI rédigé par David Morris. Archives de l'auteur.

82. [d'organiser une session de formation conjointe ouverte aux représentants des autorités et des partenaires sociaux et de favoriser ainsi des partenariats sur des sujets pertinents pour les lignes directrices définies à Lisbonne].

### **Communication de la Commission**

#### **« Adapter et promouvoir le dialogue social au niveau communautaire »**

Cette Communication (COM(1998) 322 final) voulait mieux définir les critères de création, de composition et de fonctionnement des Comités de Dialogue social sectoriels (CDSS) et dynamiser leurs activités (ce que la CES demandait déjà dans sa réponse à la Communication de 1996...). La Commission veut également assouplir les critères de représentation dans ces Comités en passant de la formulation de 1993 : « Être, dans la mesure du possible, représentative dans tous les États membres » à « être représentative dans plusieurs États membres ». Nous trouvons ces critères trop faibles et demandons une étude de représentativité pour toutes les organisations qui souhaitent faire partie des CDSS.

La prise en compte de l'élargissement de l'UE est particulièrement importante. Au niveau de la CES nous avons anticipé par nos contacts avec les pays d'Europe centrale et orientale. Nous savons que les syndicats sont en cours de démocratisation ou de création et que le patronat est inexistant. Pour la CES, « la promotion du modèle de développement économique et social européen est fondamental. Si l'intégration n'a

pas comme base un consensus social fort et un caractère participatif développé, elle échouera ». Nous demandons que, « les représentants des partenaires sociaux des pays candidats soient systématiquement associés aux activités du dialogue social et dans les principaux Comités consultatifs ». Il est fondamental pour nous de mettre ces pays en condition d'intégrer les acquis communautaires. Nous appuyons également la mise en place d'un Observatoire européen des mutations industrielles proposé par le Groupe Gyllenhammar (voir chapitre suivant). La Commission propose également une nouvelle révision du Comité permanent de l'emploi, qui n'est satisfaisante pour personne.

Sur le Centre européen des relations industrielles, la Commission soutient la poursuite de l'initiative mais dans sa réponse à la Communication, la CES annonce que « malheureusement les conditions imposées par la Commission Budget du Parlement européen (autonomie financière en 3 ans, ndlr), obligent les membres fondateurs (CES, UNICE et CEEP) à mettre fin à l'étape actuelle du CERI et à envisager une nouvelle phase de fonctionnement pour une période transitoire ». Nous pensions pouvoir trouver de nouvelles sources de financement au travers de l'article 6 du Fonds Social, mais cela ne fut pas le cas...

## Chapitre 8

# Échec, autonomie et ère du soft

**« Ah qu'il est doux de ne rien faire quand  
tout s'agite autour de vous. »**

*Livret de Galathée, Opéra-Comique*

Michel Carré et Jules Barbier

L'échec de la négociation sur le travail intérimaire sera dur à digérer car il s'en est fallu de peu pour réussir... mais la CES est adepte du dicton « cent fois sur le métier remettez votre ouvrage », nous poursuivons donc inlassablement sur des propositions de négociations possibles. L'étape suivante sera une négociation « autonome » sur le télétravail et la conclusion d'un accord très innovateur mais dont la mise en œuvre sera décevante. La voie est ouverte pour l'élaboration d'un programme de travail des partenaires sociaux. On entre dans une période plus « soft » tant du point de vue du dialogue social que de la politique sociale communautaire. C'est une période de clarification avec le Conseil européen de Laeken, mais aussi de troubles avec le Traité de Nice de 2001. Une « négociation » sur la gestion des restructurations aboutira à un résultat décevant, ce sujet restant conflictuel avec le patronat...

## 8.1 Le travail intérimaire : un échec au goût amer

L'accord sur les contrats à durée déterminée, signé le 18 mars 1999, annonçait dans le Préambule « L'intention des partenaires sociaux de considérer la nécessité d'un accord similaire relatif au travail intérimaire ». La CES s'y était préparée depuis déjà longtemps, avec une enquête menée en 1997/1998 par notre Institut et le réseau NETLEX (notre réseau d'experts juridiques syndicaux), auprès de ses organisations nationales et sectorielles.

**Faire de l'Europe, l'économie de la  
connaissance la plus compétitive et la plus  
dynamique du monde!**

Le Conseil européen de Lisbonne des 23 et 24 mars 2000 décide d'une stratégie intégrée entre la stratégie économique et la stratégie sociale pour rendre plus efficace la politique de l'emploi. La CES travaille en parfaite harmonie avec la Présidence portugaise de l'UE, et en particulier avec la conseillère spéciale du Premier Ministre, Maria Joao Rodrigues, qui fut la conceptrice efficace de cette stratégie. Une stratégie ambitieuse qui veut combiner « l'économie de la connaissance la plus compétitive et dynamique du monde, capable d'une croissance soutenable avec plus et de meilleurs emplois et une meilleure

cohésion sociale»\*. Une belle ambition au-dessus des moyens disponibles pour la mener à bien... Les positions de l'UNICE empêcheront les partenaires sociaux d'apporter une contribution commune pour le Conseil de Lisbonne. Nous avons refusé une contribution qui n'aurait été qu'un «*état des lieux anecdotique*»\*\*, mais nous soutenions à fond les propositions portugaises.

\*Termes repris dans la lettre envoyée par le Premier ministre portugais Antonio Guterres, aux Présidents de la C ES, du CEEP et de l'UNICE pour les inviter à un Forum de haut niveau à Bruxelles le 15 juin suivant, archives de la DG Emploi et Affaires sociales, Union européenne 2000.

\*\*Propos de l'auteur rapporté dans le compte rendu du Comité Dialogue Social du 7 mars 2000, archives de la DG Emploi et Affaires sociales, Union européenne 2000.

Nous connaissions les situations en matière de contrats à durée déterminée et de travail temporaire dans chacun des pays, tant du point de vue législatif, que du point de vue contractuel. Ce dernier élément était important car, dans certains pays, le travail intérimaire était interdit totalement ou partiellement dans certains secteurs, ou bien régulé par la négociation. La situation française était d'ailleurs la plus avancée en matière de convention collective du secteur. Cette forme de travail était en plein développement. Le Rapport conjoint sur l'emploi dans l'Union européenne en 1999 avait montré que le tiers de l'augmentation de l'emploi en 1996 était dû au travail temporaire, autant chez les hommes (36 %), que chez les femmes (35 %). Le travail temporaire était passé de 11 % de l'emploi à 13 % entre 1991 et 1996. Cette situation expliquait un lobbying fort de la Confédération internationale des services privés pour l'emploi (CIETT) qui représentait l'organisation des employeurs du secteur et dans laquelle les Français étaient influents.

### **Rencontre informelle entre le Président**

**Romano Prodi, la Commissaire Anna**

**Diamantopoulou et les partenaires sociaux,**

**Bruxelles le 25 mai 2000 et Forum du 15 juin**

Cette rencontre portait sur le rôle des partenaires sociaux suite au Conseil européen de Lisbonne de mars 2000 et sur la préparation d'un Forum organisé par la présidence portugaise, le 15 juin, sur la stratégie intégrée (économique et sociale) qui avait été mise en place par le Conseil dans la suite des décisions des Conseils européens de Cologne, de Cardiff et de Luxembourg. Ce Forum devait réunir les représentants des États membres, la Commission, le Parlement européen, la Banque centrale et les partenaires sociaux.

Dans la suite de nos propositions au Comité du dialogue social du 7 mars 2000, nous revenons inlassablement sur des propositions de travail et de négociation. Nous proposons à nouveau des négociations sur le travail intérimaire, un accord-cadre sur l'accès à la formation, une action sur le télétravail, la relecture de notre accord du 31 octobre 1991, une position commune sur la mise en place d'un Observatoire des mutations industrielles... Tous points sur lesquels l'UNICE tergiverse. Dans le cadre de la nouvelle

stratégie « de Lisbonne » nous proposons une rationalisation des lieux de concertation tripartite alors dispersés (Comité permanent de l'emploi, réunion avec les différents Conseils, réunion avec la troïka...) dans un moment et un instrument de concertation unique, en souhaitant que le Forum organisé le 15 juin joue ce rôle à l'avenir avant chaque Conseil européen de printemps. L'UNICE, le CEEP et la CES annoncent qu'ils préparent une déclaration commune pour le Forum, sur la stratégie européenne pour l'emploi. Elle sera effectivement présentée pour appuyer cette stratégie européenne et annoncer notre décision de négocier le travail intérimaire. Cette contribution commune exprime également le soutien au développement de la formation continue et annonce le commencement d'une réflexion sur le télétravail. Les partenaires sociaux annoncent la préparation d'une contribution commune sur: les missions, le champ d'intervention et d'action d'un Observatoire européen sur les changements industriels. Nous demandons, enfin, une participation d'observateurs des partenaires sociaux des pays candidats dans toutes les instances communautaires du dialogue et de la concertation sociale. Au final, c'était une contribution plus importante que nous ne le pensions, compte tenu des réticences patronales sur nombre de ces thèmes.

La CIETT nous contacta, de même qu'elle essaya d'avoir une négociation séparée spécifique avec EuroFiet, qui représentait syndicalement les travailleurs du secteur dans les agences d'intérim. La CIETT était d'autant plus active qu'elle était à l'initiative de la Convention 181 de l'OIT sur les agences d'emploi privées et de la Recommandation qui l'accompagne. Pour la CIETT, l'unique objectif était de libéraliser le secteur, d'enlever les obstacles et/ou l'interdiction au développement du travail intérimaire, et de faire reconnaître et légitimer les agences d'Intérim dans les politiques de l'emploi. Il fallut toute la ténacité du Groupe travailleurs de l'OIT durant les débats pour que des éléments relatifs à la protection des travailleurs soient intégrés.

Au niveau européen, l'objectif des employeurs restait le même : assurer le développement sans entrave du travail temporaire sans conditions d'utilisation !

Grâce à une bonne préparation, avec notre Institut syndical, nous avons une information qui nous permettait de préparer notre mandat de négociation.

Une première discussion est menée au sein du Comité de coordination des négociations collectives<sup>1</sup> les 3 et 4 novembre 1999. Un projet de mandat est présenté au Comité exécutif des 2 et 3 décembre 1999.

1. Après le congrès de mai 1999, le « Comité relations industrielles » était devenu le « Comité de coordination des négociations collectives ».

Le principe de la négociation est acté mais le mandat nécessite d'être retravaillé. Un séminaire « technique » est alors décidé pour les 13 et 14 janvier, afin de finaliser un projet pour le Comité exécutif de mars 2000. Ce séminaire sera extrêmement important pour clarifier notre position de négociation. Cette forme de travail repose en effet sur des relations triangulaires entre l'agence d'intérim, l'entreprise utilisatrice et le travailleur intérimaire concerné. Il s'agit donc bien d'un problème d'intérêt général interprofessionnel, et non d'un problème sectoriel ne concernant que les agences d'intérim et leurs salariés. Nous avons également un problème : les syndicats de certains pays/secteurs souhaitent que les travailleurs intérimaires bénéficient de contrats à durée indéterminée avec l'agence de travail intérimaire, alors que d'autres syndicats étaient fortement opposés à cette proposition.

#### **Groupe Gyllenhammar sur les mutations industrielles**

Suite au Sommet sur l'Emploi de Luxembourg, en novembre 1997, la Commission européenne met en place, en avril 1998, un « Groupe d'experts de haut niveau sur les implications économiques et sociales des mutations industrielles ». Ce groupe travaillera jusqu'à novembre 1998 pour remettre un rapport intitulé *Gérer le changement*. Dans ce groupe composé essentiellement de grands patrons très libéraux, nous avons réussi à glisser deux membres : l'Italien Bruno Trentin, parlementaire européen et le Français Jacques Chérèque, ancien Ministre délégué à l'aménagement du territoire. Les deux anciens syndicalistes et « métallistes » se connaissent très bien. Ils vont avoir fort à faire, face à des patrons très idéologues qui veulent « simplifier » la législation ce qui veut dire laisser la place à la régulation par le marché ou à l'autorégulation. Le président de ce groupe de haut niveau est Pehr Gyllenhammar, entre autres, comme l'on vu précédemment, ancien PDG de Volvo et de l'European Round Table. Ce dernier de culture suédoise, est plus ouvert sur l'importance de l'information, de la consultation et

surtout de la formation continue des salariés pour faciliter les conversions et reclassements en cas de restructurations d'entreprises et pour anticiper les changements. Si le rapport final est de nature plutôt néolibérale, il contient des éléments et propositions intéressants, initiés par Bruno Trentin et Jacques Chérèque en concertation avec la CES, par exemple :

- les entreprises devraient assumer la principale responsabilité en ce qui concerne l'anticipation du changement ;
- la Commission devrait assister ce processus en créant un Observatoire des mutations industrielles (cet Observatoire verra le jour en octobre 2001 au sein de la Fondation européenne des conditions de vie et de travail à Dublin) ;
- les grandes entreprises sont encouragées à préparer annuellement un « Rapport sur la gestion du changement » ;
- toute entreprise procédant à des licenciements sans avoir pris les mesures nécessaires pour sauvegarder l'employabilité des travailleurs licenciés devrait se voir refuser l'accès à des subventions publiques.

Les aspects de santé et sécurité au travail nous apparaissent également très importants compte tenu des missions exercées par des travailleurs intérimaires utilisés par des entreprises sous-traitantes dans des entreprises à risques. Marc Sapis, Directeur du

Bureau technique syndical (BTS)<sup>2</sup>, avait mis l'accent sur les nombreuses limites de la directive 91/393 sur l'égalité de traitement relative à la santé et à la sécurité des travailleurs intérimaires et à durée déterminée et sur le lien inadapté avec la directive cadre sur la santé et sécurité au travail. Le Comité exécutif de la CES de mars 2000 adopte notre mandat de négociation mais les employeurs se font toujours prier... Il faudra attendre le 3 mai pour que le Conseil des présidents de l'UNICE prenne la décision d'engager des négociations avec la CES sur le travail intérimaire<sup>3</sup>.

L'argumentation du patronat, présentée par son Président Georges Jacobs, est claire: « Dans de nombreux États membres, le travail intérimaire est encore soumis à des contraintes dépassées. Les employeurs sont prêts à discuter des moyens d'éviter les discriminations inéquitables à l'égard des travailleurs intérimaires. Toutefois, si les syndicats veulent remettre l'Europe sur la voie du plein emploi, ils doivent reconnaître que le travail intérimaire fait partie intégrante de marchés du travail qui fonctionnent bien et des solutions aux problèmes de l'Europe.<sup>4</sup> »

Le 22 mai 2000, la CES, le CEEP, l'UEAPME et l'UNICE écrivent à la Commission pour annoncer leur intention d'ouvrir des négociations dans le cadre des articles 138 et 139 du traité. La première séance de négociation aura lieu le 27 juin et fixera un calendrier jusqu'à la fin de l'année 2000. La présidence de la négociation sera de nouveau assurée par Jean Degimbe, l'ancien Directeur général de la DG Emploi et Affaires sociales de la Commission. Pour les syndicats je serai, à nouveau, le responsable/porteparole de la délégation. Nous mettons en place le groupe restreint de négociation<sup>5</sup>. Du côté patronal et du côté syndical, la participation de la CIETT et d'UNI-Europa<sup>6</sup> jouera un rôle important sans que cela interfère dans les négociations générales.

Du côté patronal le « négociateur » a changé. Dan Mc Auley a laissé la Présidence de la Commission sociale de l'UNICE à Wilfried Beirnaert\*, Directeur de la Fédération des entreprises de Belgique (FEB). Celui-ci, prend donc la conduite des négociations du Groupe patronal. Pour Wilfried Beirnaert: « La négociation sur le travail à durée déterminée avait allumé des clignotants au sommet de certaines fédérations patronales » et il se rappelle ainsi: « Je devais défendre ce projet d'accord à la réunion des présidents UNICE à Oslo et je m'attendais à des voix critiques. Certaines fédérations, notamment la Confindustria italienne, trouvaient cet accord directif "perturbateur" à leur niveau national. La règle du consensus a prévalu. "Consensus" voulait dire que, lorsqu'une majorité significative se dégageait, la minorité ne faisait pas obstacle à un accord. Il était

- 
2. Le Bureau technique syndical pour la santé et la sécurité (BTS) fut créé en 1989 par la CES en réponse à la réalisation du marché intérieur qui entraînait des réglementations sur l'environnement du travail. Le BTS assure un suivi de l'élaboration, de la transposition puis de l'application de ces législations. Le BTS exerce un rôle d'expertise critique auprès des instances européennes traitant des aspects liés à l'environnement du travail et anime un réseau important d'experts nationaux sur les problèmes de santé et sécurité au travail qui lui permet également d'anticiper sur des sujets qui n'étaient pas encore dans le travail communautaire (par exemple le BTS, devenu en 2005 une unité du Département Recherche de l'Institut Syndical européen, a réalisé un travail de recherche important sur le stress, les produits cancérigènes, les troubles musculosquelettiques, les nanotechnologies...).
  3. Communiqué de presse du 3 mai *L'UNICE entamera des pourparlers sur le travail intérimaire*. Archives de l'auteur.
  4. Ibidem.
  5. La délégation de négociation de la CES est composée de 32 membres (dont 13 femmes); 17 confédérations, 8 Fédérations, 1 représentant du Comité des Femmes, 2 représentants du Comité de Liaison Eurocadres/CEC, 1 représentant du Comité des Jeunes de la CES à titre d'observateur, 2 membres du Secrétariat – Penny Clarke et l'auteur – et du coordinateur du NETLEX, Stefan Clauwaert. Le Groupe restreint de rédaction, désigné par la délégation de négociation, sera composé de Catelene Passchier (FNV néerlandais), Dave Feickert (TUC britannique), Miguel Gonzalez Zamora (CCOO espagnol), Jorma Rusanen (SAK finlandais), Carmelo Cedrone (UIL italien), Bernadette Ségol (UNI-Europa), Bart Samyn (FEM) en plus de Penny Clarke et l'auteur pour le Secrétariat.
  6. La FIET et EuroFiet ont changé de nom pour s'appeler UNI et UNI-Europa.



«Pour une Europe du plein emploi»: Euro-Manifestation de Porto le 19 juin 2000.  
À l'occasion du Conseil de l'UE des 19 et 20 juin, la CES décide d'organiser une grande manifestation européenne.

Source : archives de la CES

cependant clair que la prochaine négociation sur le travail intérimaire ne s'annonçait pas comme aisée.<sup>7</sup>»

Nos organisations sont toujours extrêmement soucieuses de la transparence de la négociation pour éviter tout décalage sur un sujet aussi difficile. Nous mettons en place un suivi des négociations, qui sont programmées pour les 11 et 12 septembre (où nous ferons intervenir dans la réunion préparatoire de la CES un chercheur de la Fondation de Dublin, voir encadré ci-dessous), les 11 et 12 octobre, les 16 et 17 novembre et les 11 et 12 décembre 2000.

Cette succession de réunions de négociation traduisait un rythme très intense au niveau communautaire, d'autant que des réunions du groupe de rédaction étaient intercalées, les 24 octobre et 23 novembre, et qu'au sein de la CES nous avions aussi nos réunions de préparation.

Tout de suite après la première séance de négociation du 27 juin, nous réunissons le 3 juillet notre Comité négociations collectives. Il se réunira à nouveau le 20 octobre et le Comité de Direction sera lui aussi impliqué les 22 septembre et 22 novembre. Le Comité exécutif évaluera l'évolution des négociations au cours de ses séances des 26 et 27 octobre et 13 et 14 décembre. Nous avons considérablement amélioré le suivi interne des négociations pour éviter tout décalage d'information pouvant être préjudiciable à la compréhension de l'évolution des textes discutés, ainsi qu'une coupure entre le groupe de rédaction et la délégation de négociation.

7. Interview du 13 janvier 2015.

**La Fondation pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, dite Fondation de Dublin**

Il s'agit d'une agence européenne tripartite (représentants des États membres, des organisations d'employeurs et des syndicats) créée en 1975 par un Règlement du Conseil (1365/75). Cette Fondation a pour rôle, au travers d'études, de recherches et d'analyses, de fournir aux acteurs les informations, les avis et le savoir-faire en matière de conditions de vie et de travail, de relations industrielles et de gestion du changement dans le domaine de la politique sociale européenne. Le Conseil d'administration adopte un programme de travail quadriennal.

Trois observatoires ont été créés pour suivre les développements dans leurs domaines: l'Observatoire européen du changement (EMCC), qui est en charge de suivre l'évolution des restructurations et de leurs gestions, les tendances du marché du travail, l'information comparative et l'étude de cas; l'Observatoire sur la qualité de la vie, de la société et des services publics (EurLIFE); et l'Observatoire européen de la vie active (EurWORK), dont le travail est centré sur les relations professionnelles, les conditions d'emploi et les qualifications, l'organisation et le temps de travail et la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Ces trois observatoires travaillent en réseau avec des correspondants nationaux.

Les premières réunions de négociations aboutissent rapidement à des blocages sur deux points-clés pour la CES: l'égalité de traitement, en particulier concernant les rémunérations par rapport au travailleur équivalent en CDI dans l'entreprise utilisatrice; la notion de prévention des abus dans l'utilisation du travail intérimaire, et donc les conditions d'emploi des travailleurs intérimaires (raisons objectives, limitation du nombre de missions successives avec la même entreprise utilisatrice, durée maximum/minimum des contrats successifs avec la même entreprise utilisatrice).

Après huit mois de négociations, nous sommes encore loin d'avoir réalisé l'un ou l'autre de ces deux objectifs.

Autant la délégation de négociation de la CES a su établir une proposition claire sur les principes, mais souple dans l'application pour tenir compte de la diversité existante et entraîner une dynamique de négociation au niveau national et sectoriel, autant la délégation patronale semble paralysée par ses divisions internes, en particulier sur l'égalité de traitement par rapport au travailleur équivalent de l'entreprise utilisatrice. Ces divisions, au sein du groupe patronal, rendent toute évolution peu probable compte tenu du mode de fonctionnement de l'UNICE, fondé sur le consensus pour toute décision sur le résultat de nos négociations. Le patronat reste sur ses « fondamentaux »: libéralisation et dérégulation totale de l'utilisation du travail intérimaire et valorisation de la contribution positive du travail intérimaire à l'emploi.

Le 13 février 2001 la négociation est centrée sur les conditions d'emploi, c'est-à-dire les rémunérations et conditions de travail à égalité de traitement avec les travailleurs équivalents de l'entreprise utilisatrice. Nous demandons conjointement un avis au service juridique de la Commission sur la référence aux rémunérations et au droit de grève (en fait l'interdiction de remplacer des grévistes par des travailleurs intérimaires) ne nous est pas très favorable. Il jette même un coup de froid dans notre délégation qui ne comprend pas cette prise de position alors qu'il s'agit d'un accord entre partenaires sociaux. Pour nous, même si le service Juridique déclare que nous ne devons pas faire référence aux rémunérations, ni de manière explicite ni de manière implicite, il est évident que l'expression « conditions d'emploi » intègre le problème des salaires. Cette définition a d'ailleurs déjà été utilisée au niveau communautaire, y compris au sein du Conseil.

Le groupe de rédaction se réunit le 26 février, juste avant une plénière prévue le 27. Nous l'avions soigneusement préparé avec les membres de notre délégation mais rien ne bouge du côté employeurs. Notre débriefing après est éloquent : Bart Samyn le métallo dénonce « l'arrogance des employeurs » ; Bernadette Ségol d'UNI-Europa déclare : « Il ne nous reste quasiment plus de marge » ; pour Carmelo Cedrone de l'UIL, « multiplier les ambiguïtés serait un élément de déstabilisation en Italie, dans une situation déjà chaotique » ; même Dave Feickert du TUC, qui se démène comme un diable pour isoler le patronat britannique, constate que « toutes les portes sont fermées ». Malgré tout, il reste encore un peu de volonté de poursuivre les négociations car, pour Cateleene Passchier du FNV néerlandais, « si nous échouons le législateur aura les mêmes difficultés que nous » et, pour l'Espagnol Miguel Gonzales Zamora, « il faut continuer à pousser les employeurs dans leurs contradictions ». Le mot de la fin sera pour le syndicaliste finnois, « Demain sera peut-être moins pire<sup>8</sup> ».

Autant dire que nous n'allons pas à la séance de négociation avec beaucoup d'optimisme ! Le 27 février, durant la préparatoire, nous informons notre délégation de la situation et de l'objectif unique qui est de faire bouger les employeurs en produisant un nouveau texte, mais comme le résumera la représentante suédoise, « si on est d'accord sur les principes on peut rédiger, mais c'est justement sur les principes que nous sommes en divergence...<sup>9</sup> ».

Lors de la session plénière de négociation, le porte-parole patronal, Wilfried Beirnaert, fait une déclaration « solennelle » dans laquelle il dit « négocier en toute conscience que, dans la transposition nationale de notre accord, les rémunérations feraient partie des "conditions d'emploi" ». Il est évident que la délégation patronale est très divisée. Les difficultés internes de l'UNICE, sur la référence implicite aux rémunérations sont amplifiées par la campagne médiatique de la confédération syndicale allemande DGB, qui veut faire appliquer l'égalité salariale avec l'entreprise utilisatrice pour les intérimaires en Contrat à durée indéterminée avec l'entreprise de travail temporaire, ce qui n'est pas la règle en Allemagne. Cette position publique du DGB bloque complètement le patronat allemand du BDA.

Le Comité de Direction du 14 février 2001 est informé de la situation avant la nouvelle séance de négociation qui doit se dérouler les 14 et 15 mars. Les positions restent bloquées sur les conditions d'emploi des travailleurs intérimaires, en particulier sur les rémunérations et les conditions d'utilisation de ces contrats. L'impression de notre délégation est que « le patronat est le dos au mur<sup>10</sup> », qu'il faut continuer à diviser le camp patronal, et en particulier isoler le patronat britannique.

Le Comité exécutif de la CES est prévu pour les 21 et 22 mars et il est clair qu'il devra assumer la décision d'arrêter ou de poursuivre les négociations en fonction des progrès (improbables) qui pourraient encore être faits.

Au Comité Dialogue social du 20 février, je déclare que les négociations sur le travail temporaire se trouvent dans une « situation critique<sup>11</sup> », alors que les employeurs indiquent qu'on « ne pouvait, à ce stade, préjuger de l'issue des négociations<sup>12</sup> ».

8. Toutes ces expressions sont tirées du carnet de notes de l'auteur.

9. Ibidem.

10. Ibidem.

11. Compte rendu du Comité Dialogue social du 20 février 2001 réalisé par la Commission, archives de l'auteur.

12. Ibidem.

Une demande d'extension de la période de négociation a été faite le 28 février à la Commission. La situation est pourtant déjà dans une dynamique d'échec<sup>13</sup>. Le 28 février se tient un groupe de rédaction et il apparaît clairement que si les employeurs de la CIETT veulent un accord, l'UNICE n'en veut pas !

À la séance de négociation des 14 et 15 mars 2001, une tentative de texte de compromis sera faite par le Président de la négociation, Jean Degimbe. Pour la CES cette proposition est plus proche de la position patronale que de celle des syndicats, car elle ne permet pas la non-discrimination par rapport au travailleur comparable de l'entreprise utilisatrice **ou** par rapport au travailleur comparable de l'agence de travail temporaire ! Pour nous la référence prioritaire au travailleur comparable de l'entreprise utilisatrice est primordiale et non négociable. Le Comité exécutif des 21 et 22 mars, qui se tient à Stockholm durant la présidence suédoise de l'UE, doit donc décider de continuer ou non une négociation qui semble bloquée, après 10 mois et 10 réunions.

**Stockholm: un mini-sommet qui constate l'échec de la négociation**

Ce Sommet «restreint» du dialogue social, le 22 mars 2001, a été monopolisé par la situation de la négociation sur le travail intérimaire, mais son objectif premier était à l'origine ailleurs. Les partenaires sociaux, dans une déclaration conjointe de juin 2000, avaient demandé une réunion annuelle avant chaque Conseil dit «de printemps», des Chefs d'État et de gouvernement afin d'examiner la mise en œuvre de la stratégie économique et sociale définie au Conseil de Lisbonne et pour y apporter, si possible, leur contribution. Suite à cette demande le Conseil de Nice en décembre 2000 «invite spécialement les partenaires sociaux à contribuer pour leur part à la mise en œuvre et à la gestion de l'Agenda social européen, particulièrement à la réunion annuelle qui sera tenue avant la réunion du Conseil européen de printemps». Les Français, dont la Ministre du Travail Elisabeth Guigou, ont poussé sur la dimension sociale, accusant même la Commission de manquer d'ambition, au point d'agacer sérieusement la Commissaire Anna Diamantopoulou qui, comme le titrera *l'European Voice* des 15-21 mars, «takes the gloves off» [enlève les gants]. Et la Commissaire d'ajouter dans cet interview «...Mrs Guigou and people from other delegations like Benelux countries and Italy, have all expressed

concerns but they have not come forward with a single positive proposal» [Mme Guigou et des gens d'autres délégations, comme les pays du Benelux et l'Italie, ont exprimé des préoccupations mais ils ne sont pas venus avec une seule proposition]. Ambiance avant le Sommet social du 22 mars... Pour le Sommet, une contribution des partenaires sociaux devait porter sur «Le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie», mais les divergences restent encore trop importantes en particulier sur le lien entre «droit individuel et garanties collectives», sur les garanties d'accès, l'organisation du travail et la reconnaissance des qualifications. Un «rapport intérimaire» est simplement transmis au Conseil. Le Conseil européen des 23 et 24 mars soulignera l'importance du rôle des partenaires sociaux dans la gestion des changements et décidera de créer un Observatoire européen des mutations industrielles au sein de la Fondation de Dublin. Et «le Conseil européen espère que les négociations en cours entre les partenaires sociaux à propos du travail intérimaire et du télétravail aboutiront à des résultats positifs...». Le Conseil de Stockholm sera suivi d'un autre Conseil des Chefs d'État et de gouvernement en juin 2001 à Göteborg, qui intégrera, après l'économique et le social, la dimension environnementale dans la stratégie de Lisbonne. Ce rendez-vous annuel «de printemps» sera institutionnalisé dans le Traité à l'article 152.

13. À tel point que dans la lettre de réponse du Secrétaire général de la CES du 12 au Président de l'UNICE proposant une négociation sur le télétravail (Voir chapitre 8.4 ci-dessous), Emilio Gabaglio souligne « qu'une telle proposition ne doit pas occulter la situation critique de la négociation sur le travail temporaire dans laquelle la délégation des employeurs refuse une clause significative de l'égalité de traitement et toutes conditions d'utilisation de cette forme de travail ».

En discussion préparatoire avec Emilio Gabaglio, nous pensons qu'il est peut-être encore possible de faire bouger le patronat sur la notion d'égalité de traitement entre le travailleur intérimaire et le travailleur équivalent dans l'entreprise, mais cela reste très aléatoire. Cette difficulté n'est pas totalement imputable aux employeurs car elle existe également en interne à la CES, en particulier avec la confédération allemande, le DGB, très réservée sur la poursuite des négociations car elle-même est engagée, comme on l'a vu précédemment, dans des négociations au niveau national. Elle ne souhaite pas d'interférence de la négociation européenne dans ses propres discussions.

Beaucoup de confédérations s'interrogent sur la pertinence de continuer. Emilio Gabaglio est également très interrogatif. Peu avant le début de la réunion du Comité exécutif où je dois présenter la position du Secrétariat, je discute avec Peter Seideneck, conseiller d'Emilio, Allemand parfaitement francophone (avec une pointe d'accent marseillais) qui vient du DGB, où il a été le conseiller d'un Président emblématique de la confédération allemande, Heinz Oscar Vetter. Peter me dit qu'« il vaut mieux un échec de cette négociation qui nous fait rester unis, qu'un succès difficile qui va nous diviser ». Cette réflexion me convainc de ne pas défendre la poursuite des négociations. Essayer de passer en force serait très préjudiciable alors que nous avons tant progressé collectivement. Après une difficile discussion, le Comité exécutif décide d'arrêter les négociations. Seuls les confédérations nordiques, le DAG allemand et le FNV néerlandais souhaitaient les poursuivre.

Le Sommet du dialogue social se tient le 22 mars 2001 (voir encadré), dans la continuité de notre Comité exécutif. Le Président Romano Prodi, la Commissaire Anna Diamantopoulou, le Premier ministre Suédois, la Ministre du Travail et la troïka du Conseil participent à ce Sommet. Nous sommes à la veille de la réunion des Chefs d'État et de gouvernement.

Pour faire monter la pression, la CES publie, suite au Comité exécutif mais juste avant le Sommet du dialogue social, un communiqué de presse dont le titre est *Le refus du patronat d'assurer une véritable égalité de traitement aux travailleurs intérimaires conduit à l'échec des négociations*.

L'UNICE a bien essayé de prévenir ce blocage en montrant un semblant d'ouverture. Son Conseil des présidents, par un communiqué publié le 21 mars, « appelle la CES à continuer les négociations<sup>14</sup> ».

Mais l'attitude patronale refusant, par principe, d'assurer l'égalité de traitement par rapport à un travailleur comparable de l'entreprise utilisatrice et des conditions d'utilisation de cette forme de contrat permettant de prévenir son utilisation abusive, n'est pas surmontable pour les syndicats.

Le Président Romano Prodi tentera tout de même, sans succès, une conciliation. Il proposera à la Commissaire Anna Diamantopoulou de faire une ultime tentative dans les jours suivants à Bruxelles, d'autant que le Conseil européen de Stockholm avait fait, un appel clair pour la poursuite des négociations.

---

14. Communiqué du 21 mars « L'UNICE appelle la CES à continuer les négociations sur le travail temporaire ». Ce communiqué admet le principe de l'égalité de traitement mais uniquement en matière de santé et sécurité et, dans un « esprit de compromis », accepterait une clause dans laquelle « les États membres pourraient interdire ou limiter l'utilisation du travail temporaire dans des secteurs ou activités spécifiques pour des raisons spécifiques devant être régulièrement révisées pour vérifier leur justification ». Archives de l'auteur.

En fait cette ultime tentative se déroula en deux épisodes. Une première réunion eut lieu le 6 avril dans le bureau de la Commissaire<sup>15</sup>. Les deux parties avaient accepté, sans beaucoup d'illusions, d'explorer encore les compromis possibles pour parvenir à un accord. Trois réunions eurent lieu<sup>16</sup> au niveau des Secrétariats, mais sans que les positions ne bougent véritablement de part et d'autre. Une ultime, ultime, réunion est donc organisée avec la Commissaire le 10 mai 2001.

Il nous sembla que nous n'étions pas loin de réussir à convaincre l'UNICE d'accepter le principe de la notion d'égalité prioritairement entre un travailleur intérimaire et le travailleur comparable de l'entreprise utilisatrice, en ouvrant la possibilité qu'un accord national puisse définir d'autres éléments/conditions d'équivalence<sup>17</sup>.

Ce fut Thérèse de Liedekerke, de l'UNICE, qui bloqua la première la possibilité d'un compromis que son Président semblait prêt à accepter. Le négociateur patronal, Wilfried Beinaert aurait également souhaité un accord, mais il sait aussi que du côté employeurs cela va bloquer avec des confédérations très opposées à un compromis, en particulier les Allemands du BDA, les Britanniques du CBI et les Suédois du SN. Wilfried Beirnaert glisse un mot à Georges Jacobs : « Président, crois-moi, ça ne passe pas<sup>18</sup> ». Avec Thérèse de Liedekerke, ils avaient certainement raison du point de vue patronal, de craindre une remise en cause de ce compromis par leurs membres. Le Président de l'UNICE se rallia à cette analyse et la discussion fut close. La balle était désormais dans le camp de la Commission.

Le Comité de Direction du 21 mai 2001 décide d'arrêter définitivement la négociation et d'appeler à l'adoption d'une directive. Dans le communiqué de presse que la CES publie suite à cette décision, elle écrit que : « L'UNICE a une lourde responsabilité dans l'échec des négociations sur le travail intérimaire<sup>19</sup> ». Le même jour, les employeurs publient également un communiqué dans lequel « l'UNICE regrette la fin des négociations », et condamne « l'inflexibilité de la CES ».

Il faut bien dire que du côté syndical toute tentative de poursuivre la négociation sur une base plus faible aurait rencontré une minorité de blocage.

La Fédération UNI-Europa négociera, en concertation avec la CES, une déclaration commune avec la Fédération des employeurs du travail intérimaire (CIETT) pour influencer la préparation de la directive que la Commission devait proposer. Cette

15. Pour l'UNICE, trois personnes y participaient : Georges Jacobs le Président ; Wilfried Beirnaert, le négociateur patronal ; et Thérèse de Liedekerke, la Directrice des Affaires sociales de l'UNICE. Pour le CEEP deux participants : le Secrétaire général Rainer Plassmann et Charles Nolda ; et pour la CES, Emilio Gabaglio et l'auteur.

16. Les 9 et 23 avril et le 8 mai.

17. Nous avons préparé une ultime proposition de compromis qui, sans mettre en cause nos principes, permettait une flexibilité d'application sur l'égalité de traitement qui rendait possible l'intégration de la situation au Danemark et en Allemagne : « En ce qui concerne les autres conditions essentielles d'emplois et de conditions de travail (par rapport aux conditions de santé et sécurité ndlr), le travailleur comparable est, durant le temps de la mission, le travailleur de l'entreprise utilisatrice à moins d'une autre régulation explicite établie par législation ou par convention collective conclue par les partenaires sociaux, au niveau approprié, assurant un niveau général de protection équivalent, notamment pour les travailleurs intérimaire en contrat à durée déterminée. » En faisant cette proposition nous prenions beaucoup de risque vis-à-vis de nos organisations... mais même cela ne fut pas suffisant. Et il fallut attendre 7 ans de plus pour que, dans une suite de confrontations entre le Conseil, le Parlement et la Commission, une directive soit enfin adoptée.

18. Interview du 13 janvier 2015.

19. Communiqué de presse de la CES du 21 mai CP23-01, archives de l'auteur.

excellente déclaration<sup>20</sup> reprend les éléments essentiels que le mouvement syndical avait défendus dans la négociation et que les employeurs du secteur, membres de la délégation patronale étaient prêts à accepter.

## 8.2 L'étape de clarification et d'approfondissement de la gouvernance et la contribution au Conseil européen de Laeken

### **Dialogue social : élargissement à l'Est**

En mars 1999 à Varsovie nous avons eu un premier débat sur les enjeux du dialogue social dans le processus d'élargissement. Pour la CES qui avait mis en place, avec beaucoup de pertinence, grâce au travail de Peter Seideneck, des « Commissions d'intégration » unitaires dans tous les pays candidats d'Europe centrale et orientale, l'intégration des syndicats de ces pays dans

le dialogue social était essentielle. Les 11 et 12 mai 2000 à Prague fut organisée la première conférence sur la politique sociale européenne et l'élargissement. Il était absolument vital que ces pays et leurs partenaires sociaux se préparent, d'une part, à absorber « l'acquis communautaire » et, d'autre part, à assumer leurs responsabilités en matière de négociation alors que les syndicats étaient en pleine réorganisation et que les organisations d'employeurs étaient quasi inexistantes.

Le Conseil européen de Nice, qui se tenait des 7 au 9 décembre 2000, s'annonçait difficile avec la réforme du Traité qui devait faire évoluer le système institutionnel et fixer les nouvelles méthodes de travail et de répartition des votes attribués à chaque État au Conseil avec un nouveau calcul de la majorité qualifiée dans une Europe élargie à 28 États. Voilà une réforme qui passera bien au-dessus de la tête des citoyens européens.

### **Les Relations industrielles en question**

En février 2001, la Commission européenne annonce la création du Groupe de haut niveau afin de préparer des recommandations aux institutions politiques européennes et aux partenaires sociaux sur la contribution des relations industrielles au processus de changement en Europe. Ce groupe de dix experts est présidé par Joao Maria Rodriguez, ancienne Ministre du Travail portugaise et ancienne conseillère du Premier ministre durant la présidence portugaise de l'UE. C'est elle qui a préparé la stratégie intégrée économique et sociale dite de Lisbonne. Nous avons réussi à glisser trois « experts » syndicaux : Inger Ohlsson, ancienne présidente de la Confédération suédoise LO et Directrice générale

de l'Institut suédois pour les conditions de vie et de travail ; Patricia O'Donovan ancienne Secrétaire générale adjointe de la Confédération irlandaise ICTU et Directrice du programme Dialogue social de l'OIT ; et José Maria Zufiaur ancien Secrétaire général adjoint de la Confédération espagnole UGT et Directeur des Relations sociales internationales à l'Université Complutense de Madrid. Du côté patronal, se trouvent Renate Hornung-Draus, Directrice des Affaires internationales et européennes de la Confédération patronale allemande BDA et Jean Gandois, grand industriel français et ancien Président du CNPF. Les autres participants sont principalement des juristes du travail dont Marco Biagi (assassiné à Bologne en mars 2002 par les Nouvelles brigades rouges).

20. Du 25 septembre 2001, en particulier les paragraphes cités : 4.2 « Les obligations pour un traitement égal découlent du fait que les travailleurs des agences de travail temporaire sont affectés à un travail pour et sous le contrôle de l'entreprise utilisatrice » ; 5.2 « Reconnaît que certaines interdictions, restrictions et/ou réglementations peuvent être considérées comme nécessaires afin de prévenir des abus potentiels, tel que l'affaiblissement potentiel des conditions d'emploi des travailleurs de l'entreprise utilisatrice et/ou de tout autre travailleur temporaire » et 7. « Assurer que les agences de travail temporaire ne mettent pas de travailleurs à disposition de l'entreprise utilisatrice pour remplacer des travailleurs de cette entreprise qui sont en grève ». [Notre traduction]

Preuve en est ce nouvel accroc dans la confiance en l'UE avec le refus du peuple irlandais lors du référendum de ratification du Traité de Nice (la France, prudente, après le passage de justesse du référendum sur le Traité de Maastricht, avec 51,1 % de pour, ne choisira pas la procédure du référendum). Il faudra attendre le 19 octobre 2002 pour que ces braves Irlandais se prononcent en faveur du Traité lors d'un second référendum !

En marge du Conseil de Nice, sous la présidence française, les Présidents du Parlement européen, du Conseil européen et de la Commission proclament solennellement la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Le Conseil réaffirme que cette Charte doit bénéficier d'une diffusion aussi large que possible parmi les citoyens de l'Union (voir chapitre 9).

La CES était convaincue que le dialogue social était arrivé au bout de la troisième phase de son développement. Après la période d'initiation de 1985 à 1989, le passage de lobbyistes à acteurs de 1989 à 1991, et la phase de passage à l'acte de 1992 à 2000, il fallait que les partenaires sociaux assument leur propre programme de travail complémentaire à celui de la Commission et qu'ils définissent leur place dans une stratégie intégrée sur les plans économique, social, et environnemental.

Le 12 septembre 2000, nous avons présenté, Emilio Gabaglio et moi, lors d'une réunion des trois Secrétariats<sup>21</sup>, l'architecture de cette nouvelle stratégie et les instruments de dialogue et de concertation sociale de celle-ci dans l'objectif de préparer une déclaration commune sur le futur Livre blanc de la Commission sur la gouvernance européenne<sup>22</sup>. La préparation de ce Livre blanc a été lancée par le nouveau Président de la Commission, Romano Prodi, quelques mois après son arrivée à Bruxelles, en septembre 1999, dans une situation de crise de légitimité suite à la démission de la Commission Santer.

Après un travail important d'experts et de nombreuses consultations, la Commission publie ce *Livre blanc sur la gouvernance européenne*, le 21 juillet 2001.

Si ce document proposait une plus grande implication de la société civile dans la gouvernance de l'UE, nous estimions qu'il ne donnait pas une définition appropriée du rôle des partenaires sociaux. Nos propositions portaient sur 4 points : dissoudre le Comité permanent de l'emploi ; créer une nouvelle instance tripartite prenant en compte la stratégie intégrée avec un Sommet social annuel ; renforcer le Comité Dialogue social avec deux réunions annuelles ; créer un Secrétariat commun du dialogue social, autonome vis-à-vis de la Commission.

Les employeurs n'étaient pas du tout prêts à une telle évolution. Ils proclamaient l'autonomie (de ne rien faire...) des partenaires sociaux en demandant à la Commission de ne pas intervenir par des initiatives sociales, tout en restant inactifs en matière d'initiative autonome. Il faudra attendre mi-2001 pour que l'UNICE et le CEEP acceptent la proposition de la CES « d'explorer au niveau des Secrétariats la possibilité d'une contribution commune pour le Sommet de Laeken (sous la présidence belge de l'UE, fin du deuxième semestre 2001, ndlr) sur le renforcement du rôle des partenaires sociaux dans le processus de décision communautaire<sup>23</sup> ».

Les débats se déroulent quasi exclusivement au niveau des Secrétariats européens des partenaires sociaux, avec vérification de l'évolution des textes préparés par le

21. Le compte rendu a été réalisé par le Secrétaire général du CEEP, Rainer Plasmann, qui accueillait cette réunion. Archives de l'auteur.

22. Communication de la Commission, du 25 juillet 2001, *Gouvernance européenne - Un livre blanc*, COM(2001) 428 final, *Journal officiel des Communautés européennes*, C 287 du 12.10.2001.

23. Communication du Secrétaire général de la CES au Comité exécutif des 10 et 11 octobre 2002, point 4 de l'ordre du jour.

### **Un dialogue macro-économique avec la Banque centrale européenne**

L'Union économique et monétaire (UEM), avec l'introduction de la monnaie unique, la création de la Banque centrale européenne et une gouvernance de celle-ci sur les déficits budgétaires et l'inflation créait une situation nouvelle pour le mouvement syndical tant au niveau européen qu'au niveau national. Dans la suite des conclusions du Conseil européen de Cologne de 1999, un dialogue macroéconomique avait été initié entre les partenaires sociaux, la Présidence du Conseil, la Commission et la Banque centrale européenne (BCE). C'est un élément important pour les syndicats européens car la BCE intervient sur des

sujets qui les concernent directement, en particulier les politiques salariales qui sont liées, pour la BCE, à la situation inflationniste, mais aussi les budgets publics avec la pression continue en faveur de l'affaiblissement des services publics... Ces rencontres, qui deviendront régulières, à la fois dans des groupes « techniques » et dans des réunions « politiques », sont également l'occasion de discuter de l'analyse de la situation des différents pays et des perspectives économiques. L'objectif affiché de la BCE était de créer un climat de « confiance mutuelle\* ».

\*Termes repris par Peter Coldrick, qui conduisait la délégation CES, dans un rapport de la réunion technique du 5 avril 2001.

Comité dialogue social et les instances respectives des organisations. Lors de la réunion du CDS du 26 novembre, la contribution commence à se clarifier.

Pour la CES, les points centraux sont :

- la nécessité de clarifier le concept du dialogue social bipartite pour le distinguer d'autres formes de concertation institutionnelle ou de consultation tripartite ;
- mieux intégrer les différentes composantes de la concertation tripartite (emploi, macro-économie, protection sociale, environnement...);
- élaborer un programme de travail pluriannuel autonome des partenaires sociaux, en synergie avec l'agenda social de la Commission et la stratégie de Lisbonne ;
- la mise en place d'un secrétariat autonome du Comité dialogue social qui puisse appuyer les Secrétariats sur la mise en œuvre du programme de travail, animer et soutenir le dialogue social interprofessionnel et sectoriel, être un lieu d'arbitrage et de contrôle des accords conclus.

### **Sommet, mini-Sommet et Sommet du troisième type**

Depuis la première réunion de Val Duchesse le 31 janvier 1985, différents types de Sommets se sont déroulés avec les partenaires sociaux, la Commission et les États membres.

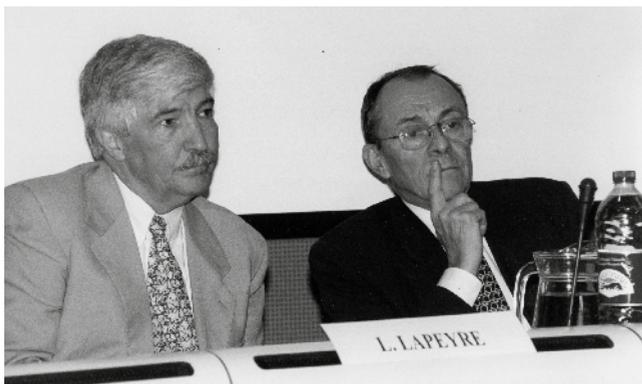
Il y a les Sommets du dialogue social en format « plénières » regroupant toutes les organisations nationales, qui se déroulèrent entre 1985 et 1997, les mini-Sommets tels, ceux de Vienne (décembre

1998) et de Bruxelles (mars 2000), qui regroupent les Présidents et Secrétaires généraux des organisations européennes; et les Sommets de troisième type (parfois appelés de haut niveau...) avec la troïka, comme ceux de Stockholm (mars 2001) et de Laeken (décembre 2001) qui regroupent les Présidents et Secrétaire généraux des organisations européennes plus les Présidents ou Secrétaires généraux des organisations nationales membres de la troïka\*.

\*Voir tableau des Sommets de 1985 à 2003, en annexe.

Nous avons réussi à faire évoluer les employeurs sur la plupart de ces propositions sauf celle d'un Secrétariat autonome qui était, selon l'UNICE, « prématurée <sup>24</sup> ». Cette proposition restera à jamais prématurée.

Le projet de contribution est toutefois bien avancé et conclu pour adoption en vue du Sommet social prévu le 13 décembre. Nous ne pouvons pas rater ce rendez-vous. La veille, la Commission a publié un communiqué de presse<sup>25</sup> dans lequel le Président déclare : « *Now, perhaps more than ever before, is the hour of the social partners. Rapid economic and social change is a fact of life but must be skilfully managed. In this, governments have their part to play. But social partners now have a new, motor role in promoting a competitive and cohesive EU.* »<sup>26</sup>



**Avec Michel Rocard lors d'une réunion de l'Intergroupe parlementaires/syndicalistes, au Parlement européen.**

Source : archives de la CES

La contribution commune des partenaires sociaux au Conseil européen de Laeken fut remise le 13 décembre 2001 au Sommet social auquel participent le Président de la Commission Romano Prodi et les Premiers ministres, Guy Verhofstadt, qui assure la Présidence de l'Union pour la Belgique, Anders Fogh Rasmussen pour le Danemark et José Maria Aznar pour l'Espagne. Il faut également noter la présence de Michel Rocard en tant que Président de la Commission sociale du Parlement européen. Nous avons rencontré quelques difficultés de « compréhension » entre les partenaires sociaux européens et le Parlement européen à propos des procédures du Protocole social qui excluaient la possibilité pour le Parlement d'intervenir sur le contenu d'un accord des partenaires sociaux passant par une procédure d'extension législative (pour rappel voir le chapitre sur la négociation du travail à temps partiel). Il était donc important d'assurer au moins une transparence sur notre dialogue social et d'associer le Parlement comme « observateur » à ce type de Sommet. Michel Rocard, alors Président de la Commission sociale du PE, était d'ailleurs la meilleure personne pour faire ce lien<sup>27</sup>.

24. Terme utilisé dans le projet de compte rendu du CDS du 26 novembre réalisé par la Commission, archives de la DG Emploi et Affaires sociales, UE, 2001.

25. IP/01/1809 du 12 décembre 2001.

26. [Maintenant, peut-être plus que jamais auparavant, c'est l'heure des partenaires sociaux. Les changements économiques et sociaux rapides font partie de la vie mais doivent être gérés de manière qualifiée. Dans cette perspective, les gouvernements ont leur rôle à jouer. Mais les partenaires sociaux ont maintenant un rôle moteur dans la promotion d'une Union européenne compétitive et pour sa cohésion].

27. Tout au long de son mandat au Parlement européen, je travaillerai étroitement avec Michel Rocard. Nous avons la chance de nous être connus lors de l'extraordinaire conflit LIP, lui Secrétaire général du PSU et moi membre du Secrétariat de la Fédération de la métallurgie CFDT qui était totalement engagée dans ce conflit avec son Secrétaire général Jacques Chérèque et qui donna lieu au premier grand dossier de politique industrielle d'une entreprise, préparé avec le Cabinet Syndex.

Cette contribution des partenaires sociaux au Sommet de Laeken est certainement un acte majeur du dialogue social. Centrée sur l'avenir de l'Europe et la gouvernance<sup>28</sup> qui sont en plein débat, les conséquences de l'élargissement et l'évolution de l'Union économique et monétaire, cette contribution réaffirme le rôle spécifique des partenaires sociaux, clarifie la distinction entre dialogue social bipartite, concertation tripartite et consultation, et annonce la volonté de développer un programme de travail pour un dialogue social plus autonome. La CES, l'UNICE et le CEEP demandent également que la concertation tripartite sur la stratégie de Lisbonne ait lieu dans une enceinte unique. Alors que les Chefs d'État et de gouvernement ont déjà pris la décision d'intégrer l'ensemble de la démarche économique, structurelle et de l'emploi dans un Conseil européen annuel de « printemps », une énième réforme du Comité permanent de l'emploi (CPE) n'a pas conduit à une intégration similaire. Les partenaires sociaux demandent donc la suppression du CPE et la création à la place d'un nouveau Comité en lien avec la stratégie intégrée de l'UE.

Dans les conclusions de ce Sommet social, la présidence belge intégrera les propositions des partenaires sociaux demandant à la Commission de faire des propositions sur la création d'un Sommet social avant chaque Conseil européen de printemps. Le Premier ministre, Guy Verhofstadt, demande également que les partenaires sociaux soient associés « en tant que tels » à la Convention qui doit être mise sur pied au Conseil de Laeken des 14 et 15 décembre 2001, en vue de réviser une nouvelle fois les traités fondateurs pour aboutir au projet de Traité constitutionnel européen.

Pour la présidence belge de l'UE, « le Sommet social de Laeken marque une avancée importante où la contribution des partenaires sociaux nourrira directement les travaux du Conseil européen ainsi que ceux de la Convention sur l'avenir de l'Union qui sera mise sur pied à Laeken. Ces propositions ouvrent donc une ère nouvelle pour le modèle social européen<sup>29</sup> ».

### **8.3 Première négociation « autonome » sur le télétravail : un bon accord, une mauvaise mise en œuvre**

Le sujet du télétravail était apparu dans les propositions de la Commission sur l'organisation du travail. Dès le mini-sommet du dialogue social de Vienne, le 4 décembre 1998, la CES avait proposé de négocier ce thème, sans obtenir de réponse de la part du patronat. Un séminaire « technique » des partenaires sociaux est organisé le 9 juin 1999 pour discuter des défis liés à ce nouveau mode de travail qui, bien que restant encore marginal, se développe sans cadre législatif ni contractuel. Pour la CES, le maître d'œuvre sur ce sujet est le membre allemand du Secrétariat, Willy Buschak.

Dans une déclaration commune du 15 juin 2000, les partenaires sociaux avaient rappelé la réflexion entamée sur le télétravail, mais les employeurs ne voulaient toujours pas engager de négociation sur l'encadrement de cette forme de travail.

La Commission décide de passer à la première phase de consultation le 20 juin 2000, sur le thème de « La modernisation et l'amélioration des relations de travail ». Les

28. La Commission avait publié, en juillet 2001, un Livre blanc sur la gouvernance européenne qui mettait en valeur cinq principes (transparence, participation, responsabilité, efficacité et cohérence) et proposait d'accroître la participation de différents acteurs, en particulier de la société civile.

29. Communiqué de presse de la Présidence belge de l'Union européenne, Sommet social européen, le 13 décembre 2001, archives de l'auteur.

questions de la Commission portent principalement sur la modernisation du cadre législatif, réglementaire et conventionnel, le télétravail et le travail économiquement dépendant.

La réponse de la CES est positive sur l'initiative de la Commission, en particulier en ce qui concerne le télétravail sur lequel un travail de « défrichage » commun a déjà été engagé. La réponse des employeurs, datée du 5 octobre, est « *as usual* » négative quant à l'objectif d'un cadre législatif. Pour l'UNICE, l'initiative communautaire devrait se limiter à organiser « une coordination ouverte... en facilitant les échanges structurés d'expérience entre les États membres... (ainsi) ... la Commission peut assurer de réels progrès vers une flexibilité accrue des marchés du travail<sup>30</sup> » et donc « l'UNICE estime qu'il serait prématuré à ce stade de proposer des principes généraux et ne commentera donc pas ceux figurant dans le document de la Commission<sup>31</sup> ». Circulez, il n'y a rien à voir...

Pourtant, le 13 novembre un groupe de travail des partenaires sociaux se réunit sur ce sujet pour continuer d'examiner les éléments définissant le télétravail et son exercice. Le patronat, toujours réticent à une réglementation évoque l'idée d'un code de bonne conduite, en citant l'exemple de ce qui a été fait en Irlande. L'approche de la CES est plus globale, intégrant y compris les plateformes (call center). Il a bien été précisé, à la demande de la CES, que le travail engagé sur ce thème est une démarche complémentaire et non alternative, à la consultation en cours.

Le Comité du dialogue social, réuni le 21 novembre à Paris fait le point sur le télétravail<sup>32</sup>. Les employeurs cherchent à gagner du temps pour éviter que la Commission ne lance la deuxième phase de consultation trop rapidement, alors que la CES le souhaite vivement. L'UNICE aimerait encore avoir une ou deux réunions « techniques » supplémentaires avant cette deuxième phase. J'argumente sur la possibilité de mener en parallèle le travail des partenaires sociaux et la consultation lancée par la Commission et j'indique même « qu'une compétition synergique entre les partenaires sociaux et la Commission n'est ni incompatible ni préjudiciable<sup>33</sup> ».

Le groupe technique se réunit le 8 janvier 2001 pour dégager les questions qui se posent et les solutions possibles au regard des différentes situations de télétravail, mais sans aborder les instruments pour les fixer.

À la réunion du Comité dialogue social du 20 février, la Directrice générale de la DG Emploi et Affaires sociales, Odile Quintin, annonce la décision de la Commission de lancer la deuxième phase de consultation mi-mars. Si la CES manifeste son impatience du lancement de cette deuxième phase, les employeurs rappelle que ce thème ne se prêtait pas à la réglementation...

Alors que la position générale de l'UNICE était une opposition à la négociation sur le télétravail, certains membres, comme le représentant du MEDEF<sup>34</sup>, Emmanuel Julien, proposent une autre stratégie pour éviter une négociation/législation qui leur paraît inéluctable. Ils souhaitent l'expérimentation d'une négociation autonome. Leur

30. Réponse de l'UNICE du 5 octobre 2000. Archives de l'auteur.

31. Ibidem.

32. Ce Comité abordera également l'approbation d'un compendium commun sur les initiatives des partenaires sociaux pour l'emploi. Il adoptera une déclaration commune sur la mise en place d'un Observatoire des mutations industrielles dont la Fondation de Dublin (qui est tripartite) pourrait être la structure d'accueil. Le Comité Dialogue social traitera aussi de l'évolution des travaux du groupe *ad hoc* sur la formation. À noter qu'à cette réunion participe le nouveau Secrétaire général du CEEP, Reiner Plasmann, qui a succédé à Jytte Fredensborg.

33. Propos repris dans le compte rendu de la réunion du Comité du dialogue social du 21 novembre rédigé par la Commission, archives de l'auteur.

34. En octobre 1998, Ernest-Antoine Seillière, Président du CNPF depuis décembre 1997, avait décidé d'en changer le nom en adoptant celui de MEDEF (Mouvement des entreprises de France). Il fera la même opération en devenant le Président de l'UNICE en changeant le nom de celle-ci qui deviendra BusinessEurope.

préoccupation est même d'anticiper sur la deuxième phase de consultation que doit lancer la Commission.

Au niveau du Secrétariat de la CES nous ne sommes pas, a priori, opposés à une négociation sans issue législative. J'estime même que cela serait un élément de crédibilité des partenaires sociaux de pouvoir conclure un accord et de le mettre en œuvre par eux-mêmes.

Alors que l'UNICE savait imminente le lancement de la deuxième phase de consultation, son Président écrit le 8 mars 2001<sup>35</sup> au Secrétaire général de la CES, en rendant publique sa démarche par communiqué de presse. Il souligne que « si une approche réglementaire ne lui semblait pas de nature à favoriser le développement du télétravail, ce thème pourrait se prêter à une négociation volontaire entre nos organisations ». Et Georges Jacobs d'ajouter : « J'ai le plaisir de vous informer qu'à l'issue du processus de décision requis par nos statuts, l'UNICE a été autorisée à entamer des négociations en vue de conclure un accord juridiquement non contraignant sur le télétravail. » La CES n'est pas naïve au point de croire que la proposition patronale est purement bien intentionnée.

Le Secrétaire général de la CES répond par une lettre du 12 mars<sup>36</sup> en prenant bonne note de la proposition de l'UNICE, mais en précisant que la réponse de la CES à cette proposition se situera dans le cadre de la deuxième phase de consultation que la Commission va lancer : « Dès la publication de cette proposition de la Commission nous vous proposerons d'organiser une rencontre de nos Secrétariats afin de discuter de votre proposition et d'en éclaircir les éléments. »

Pour la CES, la prudence est de mise, pour ne pas lâcher la proie pour l'ombre. Nous savons que les employeurs cultivent l'ambiguïté : ils ne veulent pas d'un accord juridiquement contraignant, mais ils ne sont pas clairs non plus sur la nature contractuelle « contraignante » d'un éventuel accord. D'autant que, simultanément à la lettre envoyée à la CES, l'UNICE dans le communiqué de presse qu'elle publie, affirme que « le télétravail est une manière de travailler, pas un statut légal ». Emilio Gabaglio répond ainsi : « Que voulez-vous ? Un accord sur une manière de travailler ? Vous savez bien que toutes les discussions précédentes ainsi que les travaux préparatoires de la Commission ont identifié un certain nombre de conditions d'emploi et de conditions de travail qui nécessiteraient un cadre de régulation. Il s'agit donc bien, et j'insiste sur ce point pour qu'il n'y ait pas de malentendu dans la suite de nos discussions, de donner un statut et des droits à ces travailleur(eus) permettant sous des formes appropriées de leur assurer une égalité ou une équivalence de traitement pour la qualité de leur emploi.<sup>37</sup> »

Il est évident que l'attitude des employeurs est ambiguë quant à la nature d'un accord-cadre autonome.

La lettre de Georges Jacobs précise qu'un « tel accord intégrerait un engagement des membres des parties signataires à assurer le suivi de l'accord européen dans les États membre, conformément aux traditions nationales ». Pour la CES cet engagement n'est pas suffisant : « Nous ne pourrions pas admettre comme "traditions nationales"

35. Communiqué de presse de l'UNICE (S/6.8.1/2001/press080301-F) titré « L'UNICE propose des négociations sur le télétravail ». Archives de l'auteur.

36. Lettre du 12 mars (EG/jl.GT/Télétravail.12.3.2001). À noter que dans la conclusion de sa lettre, Emilio Gabaglio, rappelle que « La CES reste convaincue, à plus forte raison aujourd'hui après l'adoption de l'Agenda social par les chefs d'États et de gouvernement, du bien-fondé de notre démarche (de la CES, ndlr) du 22 mars 1999, concernant la mise en place d'un Programme de travail autonome des partenaires sociaux dont un thème sur l'accès à la formation tout au long de la vie serait une priorité, comme la CES le propose depuis longtemps, et en réponse aux interpellations du Conseil européen. »

37. Ibidem.

l'attitude, dans un pays, d'un membre de l'UNICE qui considérerait comme sa tradition de refuser de mettre en œuvre de manière paritaire un accord-cadre européen. » Nous demandons aux employeurs un accord préalable de procédure entre l'UNICE, le CEEP et la CES « afin de définir cette négociation volontaire, la nature de l'accord-cadre européen qui peut en découler, les responsabilités dans l'obligation de sa mise en œuvre par les organisations membres de nos organisations<sup>38</sup> ».

Dans la foulée de ces échanges de lettres entre l'UNICE et la CES, la Commission décide finalement de passer, le 16 mars 2001, à la deuxième phase de consultation avec comme objectif d'établir, concernant le télétravail, un cadre général de dispositions au niveau communautaire.

Au Sommet du dialogue social de Stockholm, le 22 mars, le Président de l'UNICE, Georges Jacobs continue de défendre l'idée que le télétravail ne « mérite » qu'un Code de conduite, ce qui relativise la demande du patronat de négocier ce thème.

### **La stratégie patronale**

Le glissement vers une nouvelle période « non contraignante » du dialogue social apparaît comme une stratégie claire du patronat, dans une note du Secrétariat de l'UNICE débattue à sa Commission Affaires sociales du 18 mai 2001 et intitulée : *Réflexions internes de l'UNICE quant à des futures possibles thèmes de Dialogue Social.*

coordination ouverte par opposition à la législation, des négociations sur d'autres accords juridiquement contraignants sont improbables dans un avenir proche. Toutefois, des propositions actives d'initiatives juridiquement non contraignantes, de nature à intéresser la CES, pourraient contribuer utilement à assurer que l'on ne revient pas en arrière, vers l'introduction de nouvelles réglementations au niveau de l'UE. »

On peut y lire : « Le nouvel agenda social mettant fortement l'accent sur les partenaires sociaux et la

Archives de la DG Emploi et Affaires sociales, Union européenne, 2001.

Le 9 avril 2001, la Secrétaire générale de l'UNICE « faisant fonction<sup>39</sup> », Daniela Israelachwili, écrit à la Commission en réponse à la deuxième phase de consultation<sup>40</sup>. Cette lettre exprime simplement l'attente d'une réponse de la CES sur la demande de négociation de l'UNICE.

Après divers contacts entre les Secrétariats européens pour établir les conditions d'une négociation « autonome », le Président de l'UNICE écrit à la CES pour clarifier la nature d'un accord éventuel<sup>41</sup> : « Dans notre conception, un accord volontaire est un accord qui n'est pas mis en œuvre par une décision du Conseil mais par les parties à cet accord. Il constitue un engagement solennel des signataires mais non un acte juridiquement

38. Ibidem.

39. Le Secrétaire général Dirk Hudig a été débarqué par le Conseil des Présidents de l'UNICE. Une erreur de casting... Daniela Israelachwili était en charge du Département économique de l'UNICE et Secrétaire générale adjointe. Elle a toujours été une personne dure dans la négociation mais fiable. Elle fera fonction jusqu'à la nomination du nouveau Secrétaire général, Philippe de Buck, en octobre 2001 avec prise de fonction le 1<sup>er</sup> janvier 2002. Le nouveau Secrétaire général a été sélectionné par un cabinet de chasseur de tête (Egon Zehner International) et une Commission interne, puis proposé par le Président Georges Jacobs. Philippe de Buck après avoir été le Secrétaire général de la fédération patronale Fabrimetal était devenu le Directeur général d'AGORIA, nouvelle fédération patronale intégrant neuf branches d'industries.

40. Lettre du 9 avril 2001 (ref:6.8.1/LtComm on second consultation telework) de l'Acting Secretary General à la Commissaire Anna Diamantopoulou. Archives de l'auteur.

41. Lettre du 1<sup>er</sup> janvier 2001 de Georges Jacobs à Emilio Gabaglio. Archives de l'auteur.

contraignant.» Après discussion au sein du Secrétariat, nous décidons de proposer au Comité exécutif des 13 et 14 juin 2001 d'accepter la proposition de négociation. Nous savons que c'est un pari risqué mais il nous semble que cela pourrait être aussi un élément supplémentaire de crédibilité de la capacité des partenaires sociaux européens.

Entre-temps, la CES a également répondu à la deuxième phase de consultation de la Commission qui était plus large que le thème télétravail sur la modernisation de l'organisation du travail.

Si la CES assure qu'elle est prête à négocier le thème télétravail sous réserve de clarification avec l'UNICE, elle aborde également le sujet des « travailleurs économiquement dépendants » ou « travailleurs para-subordonnés ».

C'est un sujet qui commence à beaucoup intéresser nos organisations nationales et sectorielles et dans certains pays comme l'Espagne, l'Italie et les Pays-Bas, les syndicats ont déjà pris en charge cette problématique et organisé ces travailleurs qui se trouvent dans la zone grise de l'emploi. La CES a déjà programmé une conférence les 5 et 6 octobre 2001 à Rome sur ce thème (voir encadré).

**Travailleurs économiquement dépendants :  
Rome 5 et 6 octobre 2001**

Cette conférence sera organisée dans le cadre de la Communication de la Commission sur « La modernisation de l'organisation du travail ». Un certain nombre de confédérations nationales et de fédérations de secteurs sont alors affrontés au développement d'une zone de travailleurs intermédiaire entre le contrat commercial et le contrat de travail avec des problèmes de statut, de conditions de travail, de santé et sécurité au travail et principalement de protection sociale. Mais il ne s'agit pas seulement de droit sociaux mais aussi de droit commercial, de droit du travail et de droit fiscal

Les définitions liées au droit du travail et/ou à la protection sociale sont limitées à deux catégories: les indépendants et les salariés. Quid de cette zone grise en expansion ?

Pour le mouvement syndical européen, appuyé sur l'expérience et l'action de syndicats de différents pays et secteurs ayant déjà pris des initiatives trois pistes sont jouables :

1. La requalification de contrat pour les « faux indépendants » en contrat salarié ;
2. L'assimilation au statut de salarié, pour les indépendants, permettant de les organiser syndicalement et de négocier pour assurer leur protection et leurs conditions d'emploi et des systèmes de sécurité sociale couvrant l'ensemble des travailleurs quel que soit leur statut professionnel ;
3. L'adaptation des syndicats pour représenter tous les types de travailleurs y compris atypiques: une adaptation aux nouvelles formes d'organisation du travail et de structures des entreprises.

Après débats, le Comité exécutif du 13 juin 2001 accepte le principe d'une négociation dans un cadre « volontaire » mais le mandat proposé par le Secrétariat ne sera pas adopté car les délais d'information et de consultation internes de nos organisations nationales et sectorielles, prescrits par notre règlement intérieur, n'ont pu être respectés. Ce mandat fera donc l'objet d'une consultation par une procédure écrite auprès des organisations.

Dans la lettre<sup>42</sup> qui informe l'UNICE d'un accord de principe du Comité exécutif pour la négociation, le Secrétaire général de la CES souligne, en reprenant les termes

42. Lettre du 19 juin 2001 d'Emilio Gabaglio à la Secrétaire générale de l'UNICE, Daniela Israelachwili. Copie a été envoyée, le même jour, au Secrétaire général du CEEP, Reiner Plasmann, archives de l'auteur.

de la lettre de l'UNICE du 1<sup>er</sup> juin, que la mise en œuvre d'un tel accord reposerait sur « l'engagement solennel des signataires » et qu'il y aura « une obligation de mise en œuvre au niveau national en tenant compte de la diversité des procédures et instruments interprofessionnels et professionnels à ce niveau ».

La CES lance sa procédure écrite de consultation sur le mandat de négociation<sup>43</sup> avec une demande de réponse pour le 20 juillet. Compte tenu de la période de vacances, la finalisation du mandat avec les employeurs est prévue pour septembre. La CES décide de prolonger la durée de la consultation jusqu'au 5 septembre et d'examiner les résultats de la consultation écrite avec le Comité de Direction qui doit se réunir le 19 septembre 2001, et qui prendra donc la décision finale permettant l'ouverture des négociations.

Celle-ci démarre le 12 octobre 2001. Du côté de la CES, la négociation est menée conjointement par Willy Buschak en charge du dossier et l'auteur. Du côté patronal, c'est Jorgen Ronnest, du patronat danois, qui a remplacé Wilfried Beirnaert comme Président du Comité social de l'UNICE, et devient donc de ce fait porte-parole du groupe patronal.

Les négociations se déroulent dans un climat constructif. Nous ne sommes pas tributaires, ni les uns ni les autres, d'un « acquis ». Nous avançons en terrain vierge, avec un bon état d'esprit, pour trouver des solutions innovantes, ce qui n'exclut pas quelques passes d'armes assez sévères, sur la nature « occasionnelle » ou non du télétravail, sur la responsabilité de l'employeur en matière de santé et sécurité, sur la liaison avec l'entreprise et la représentation collective...

La délégation CES doit également clarifier sa position sur certains points, comme celui de l'inclusion ou non des « call center » dans le champ de la négociation. Willy Buschak y est favorable, je suis plus réticent. À la réunion du 12 novembre 2001, la décision est prise de ne pas inclure les « call center », mais de les considérer comme des entreprises et donc de faire entrer ces entreprises dans le champ des conventions collectives.

Lors de la séance de négociation du 6 décembre 2001, pèse surtout la nature de l'accord que nous devons conclure et sa « contrainte » de mise en œuvre au niveau national.

**Plus d'Europe, l'Europe c'est nous !  
Euro-manifestation à Bruxelles le  
13 décembre 2001**

et la présidence belge avec le Premier ministre belge, Guy Verhofstadt. Ses premiers mots de seront pour nous féliciter de la réussite de notre manifestation !

Plus de 100.000 militants venus de tous les pays de l'UE défilent dans Bruxelles pour dire oui à l'Euro, pour la croissance et l'emploi mais pas pour le chômage, l'austérité et la récession. Un Sommet social est prévu le soir même entre les partenaires sociaux

La présidence suivante de l'UE étant espagnole, pour continuer à mobiliser sur les revendications syndicales et capitaliser sur le succès de Bruxelles, les syndicats de ce pays demandent l'organisation d'une nouvelle manifestation européenne à Barcelone.

43. Ce projet de mandat (daté du 7/6/2001, archives de l'auteur) a été préparé par Roger Sojstrand, ancien représentant de LO-S dans la négociation précédente sur le travail intérimaire, où il fut très efficace, devenu conseiller à la CES, et par l'auteur et non par le responsable du dossier Willy Buschack. Le Secrétaire général de la CES me demandera d'ailleurs de co-piloter la négociation avec Willy, ce qui ne sera pas simple mais s'avèrera efficace, à la manière du bon flic et du méchant flic...

En mars 2002, nous avons assez bien cerné les chapitres à couvrir : définition et champ d'application ; caractère volontaire et réversibilité ; égalité de traitement et conditions d'emploi (gestion du temps de travail et charges) ; protection des données et vie privée ; équipements (acquisition et maintenance) ; santé et sécurité ; organisation du travail ; formation ; droit syndical ; mise en œuvre et suivi. Mais sur le contenu nous n'avons bouclé que trois chapitres sur onze.



Manifestation européenne de la CES à Barcelone le 14 mars 2002.

Source : archives de la CES

À la séance du 18 mars, le fonctionnaire de la Commission, présent comme « greffier » du Président de la négociation, signale ce qui apparaît être « un problème potentiel<sup>44</sup> ». « En parlant de la protection des données, Jean Lapeyre a insisté pour que l'on fasse référence à la directive 1990/270 (directive Écrans de visualisation dans le domaine de la santé et sécurité). Il a proposé le texte suivant : *“The employer respects the privacy of the telework. When supervising or monitoring work the employer informs and consults teleworkers and/or their representatives<sup>45</sup>...”* Bien évidemment, l'UNICE n'accepte pas le mot “consults”... Dans ce contexte Jean Lapeyre a brandi la menace de demander l'avis du service juridique de la Commission pour avoir gain de cause. » Ni les employeurs, ni le Président de la négociation, Jean Degimbe, n'y étaient favorables. À vrai dire, le service juridique n'aurait peut-être pas été d'un grand secours, et nous avons même été échaudés précédemment, dans la négociation sur le travail intérimaire, par un avis qui ne nous était guère favorable... Mais la menace aura suffi à faire bouger les employeurs, lors de la séance de négociation suivante.

44. Note de Stefano Martinelli à Marie Claire Argent et Jackie Morin pour information à la Directrice générale Odile Quintin. Archives de la DG Emploi et Affaires sociales, UE 2002.

45. [L'employeur respecte la vie privée du télétravail. Lors de la supervision ou du suivi, l'employeur informe et consulte les télétravailleurs et/ou leurs représentants].

Les négociations se poursuivent d'ailleurs au finish les 9, 10, 11 et 12 avril 2002 avec l'objectif d'aboutir à un résultat<sup>46</sup>. De réunions de groupe de rédaction en réunions plénières, nous avançons sur les points en suspens. Dans la délégation CES, beaucoup de questions se posent, principalement sur la mise en œuvre de cet accord « volontaire », et le scepticisme est très fort sur l'engagement pris par l'UNICE, alors que les syndicats veulent une application claire aux niveaux national et sectoriel pour engager une dynamique de négociation à partir d'un accord européen et lui donner une véritable plus-value par rapport aux négociations nationales et des secteurs. Le groupe de rédaction prépare des textes sur les points difficiles tels que la santé et sécurité et la protection des données. Les employeurs finissent par céder, en particulier en intégrant la référence aux directives communautaires santé et sécurité : 89/391 sur la responsabilité de l'employeur et 90/270 sur la protection de la vie privée. La référence à ces directives était très importante car elle créait des obligations légales, qui existaient certes par ailleurs, mais qui se trouvaient situées dans le cadre précis du télétravail. La dernière séance de négociation plénière le 12 avril, nous permet finaliser les huit premiers chapitres du projet d'accord.

Le Comité exécutif du 5 juin, qui décide de proposer la signature de l'accord, est très positif par rapport au résultat, même si des doutes continuent à s'exprimer sur les capacités de mise en œuvre de l'accord de la part du patronat. Comme le dira le représentant du TUC, en résumant le sentiment général : « Ce n'est pas seulement un compromis acceptable, c'est un bon accord.<sup>47</sup> »

Une dernière séance fut nécessaire le 23 mai, après huit mois de négociation, afin de finaliser le texte. La délégation de négociation CES décide, à l'unanimité, de soumettre ce texte aux organisations membres pour approbation.

Compte tenu des délais de consultation interne à nos organisations une procédure écrite est organisée avec réponse pour le 3 juillet mais le Comité exécutif des 5 et 6 juin 2002 pourra donner une orientation politique sur l'acceptation ou non du projet d'accord.

Ce qu'il fera, positivement convaincu par les trois éléments d'analyse que le Secrétariat lui présente :

- le contenu de l'accord est innovateur pour ce qui concerne les conditions de travail des télétravailleurs, et il assure une bonne base pour des négociations de mise en œuvre aux niveaux interprofessionnel et sectoriel sur un sujet qui a été très peu régulé jusque-là ;
- sur la procédure nous avons créé une « obligation de mise en œuvre » qui implique une négociation dynamique décentralisée avec l'obligation d'arriver à un résultat ;
- sur le champ géographique, au-delà de l'extension aux pays de l'Espace économique européen, l'accord contient aussi un appel aux pays candidats de mettre en œuvre l'accord-cadre.

Si sur les premier et troisième points, nous avons raison, nous nous sommes fait en revanche quelques illusions sur le deuxième point... La mise en œuvre sera très inégale, seuls quatre pays ayant transposé l'accord européen dans un accord national (la Belgique, l'Espagne, la France et l'Italie).

46. Je voudrais ici souligner la disponibilité, l'efficacité et l'engagement de la Commission et de ses fonctionnaires pour créer les meilleures conditions de négociation des partenaires sociaux dans un contexte difficile et remercier les interprètes qui nous ont accompagnés tout au long de ces négociations, dépassant souvent les limites fixés dans des conférences « officielles » et leurs « principes » de temps de pause pour nous permettre de développer nos arguments dans des moments tendus, déterminants et qui ne pouvaient être suspendus.

47. Notes prises par l'auteur durant le débat du Comité exécutif.

Quelques éléments significatifs de cet accord méritent d'être soulignés :

- Il définit le télétravailleur et lui donne un statut clair, quelle que soit la nature de l'entreprise et le secteur public ou privé (article 2).
- Il ancre le caractère volontaire de ce choix de travail et précise que « le passage au télétravail n'affecte pas le statut d'emploi du télétravailleur. Le refus d'un travailleur d'opter pour le télétravail n'est pas, en soi, un motif de résiliation de la relation d'emploi ni de modification des conditions d'emploi de ce travailleur » (article 3).
- L'article 4 assure l'égalité de traitement par rapport au travailleur comparable dans les locaux de l'entreprise.
- Sur la vie privée : « Si un moyen de surveillance est mis en place, il doit être proportionné à l'objectif et introduit conformément à la directive 90/270 relative aux écrans de visualisation » (article 6).
- À l'article 7 : « En règle générale, l'employeur est chargé de fournir, d'installer et d'entretenir les équipements nécessaires au télétravail régulier, sauf si le télétravailleur utilise son propre équipement. »
- En matière de santé et sécurité, « l'employeur est responsable de la protection de la santé et de la sécurité professionnelle du télétravailleur conformément à la directive 89/39, ainsi qu'aux directives particulières, législations nationales et conventions collectives pertinentes ».
- Pour la CES, il était important que le télétravailleur garde un contact et une relation avec les autres travailleurs de l'entreprise et nous avons obtenu à l'article 9 que « l'employeur s'assure que des mesures sont prises pour prévenir l'isolement du télétravailleur par rapport aux autres travailleurs de l'entreprise, en lui donnant la possibilité de rencontrer régulièrement ses collègues et d'avoir accès aux informations de l'entreprise ».
- De même, nous avons obtenu l'égalité d'accès à la formation et aux possibilités de carrière avec des travailleurs comparables travaillant dans les locaux de l'employeur (article 10).
- Enfin, sur les droits collectifs, même égalité : les télétravailleurs « sont soumis aux mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections pour les instances représentatives », et sont inclus dans les calculs déterminant les seuils.

L'accord sera signé à Bruxelles le 16 juillet 2002<sup>48</sup>, en présence de la Commissaire Anna Diamantopoulou, par les Présidents de l'UNICE et de l'UEAPME, Georges Jacobs et Andrea Bonetti, et par les Secrétaires généraux de la CES et du CEEP, Emilio Gabaglio et Reiner Plassmann.

Avec cet accord, nous sommes entrés dans une nouvelle étape du dialogue social. Pour être objectif, il faut dire que, durant la période de 1994 à 2000, la négociation s'était déroulée, selon les mots du Professeur Bercusson\*, « *in the shadow of the law*<sup>49</sup> ». Brian Bercusson fut toujours d'une grande aide et d'une grande expertise dans nos travaux de négociation.

Nous devons souligner dans ce cadre l'importance du réseau juridique mis en place par le Secrétariat de la CES pour, en amont, évaluer les situations juridiques et/ou conventionnelles existantes dans nos différents pays puis, pendant la négociation, vérifier que les éléments négociés ne venaient pas perturber les acquis existants mais

48. Voir le texte « Accord volontaire sur le télétravail » avec les commentaires syndicaux pour sa mise en œuvre sur le site de la CES [www.etuc.org/IMG/pdf/accord\\_fr\\_120503.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf/accord_fr_120503.pdf).

49. [Dans l'ombre de la loi].

représentaient bien un acquis nouveau permettant d'assurer une convergence sociale et enfin permettre une bonne mise en œuvre par un guide d'interprétation de l'accord et l'identification des obstacles juridiques qui pouvaient apparaître.

Nous sommes toujours préoccupés par la mise en œuvre « volontaire » de cet accord. Pour la CES il est clair qu'il y a « obligation » des partenaires sociaux nationaux de mettre en œuvre cet accord-cadre européen. C'est ce que nous avons voulu vérifier avec l'UNICE avant l'ouverture des négociations par des échanges de lettres. Il nous semblait que les employeurs partageaient cette conviction comme élément de crédibilité de nos négociations autonomes. Je le croyais sincèrement mais la réalité a montré que cela n'a pas été le cas. Pourtant quand je relis la note du Point 3 de l'ordre du jour du Conseil des présidents de l'UNICE, du 14 juin 2002<sup>50</sup>, cela paraissait un véritable engagement des employeurs européens : « **Rappelons que tout engagement pris dans le cadre du dialogue social - même s'il s'agit d'un texte qui ne serait pas mis en œuvre par une législation de l'UE - doit être tenu par les employeurs et par les syndicats, conformément aux pratiques nationales.** À défaut, les parties concernées ne demeureront pas des partenaires crédibles, et les instruments « souples » élaborés dans le cadre du dialogue social ne seront pas considérés comme une alternative acceptable à une législation de l'UE » (souligné par les rédacteurs de la note, ndlr) Je n'aurais pas pu mieux dire. BusinessEurope devrait se souvenir de ce texte...

## 8.4 L'évolution vers des programmes de travail autonomes

Le Secrétariat de la CES proposait depuis plusieurs années (en particulier au mini-Sommet du dialogue social de Vienne en décembre 1998) d'établir un programme de travail propre aux partenaires sociaux, ne dépendant pas exclusivement des initiatives communautaires.

### L'évolution des organisations européennes

Le développement de la négociation oblige les organisations nationales à des transferts de pouvoirs, à une réorganisation et un renforcement de leurs structures européennes. Pour la CES, plusieurs décisions de Congrès (Stockholm 1987, Luxembourg 1991, Helsinki 1995, Bruxelles 1999, Prague 2003), lui permettent de faire évoluer ses capacités et de prendre des décisions à majorité qualifiée. Pour les employeurs cela semble plus difficile en particulier pour l'UNICE. On a vu précédemment les efforts du Président Georges Jacobs, mais c'est principalement

par un groupe de travail interne, mis en place fin 1994 et présidé par Sir Brian Corby, Président de la société d'assurance Prudential Corporation et vice-Président de l'UNICE, que celle-ci va évoluer. Le patronat européen renforce ses structures et son fonctionnement, modifie son système de vote pour la décision d'ouvrir des négociations en instaurant une majorité super qualifiée, mais sans changer le mode consensuel sur le résultat d'une négociation qui doit faire l'objet d'un consensus général. Les décalages d'évolutions entre la CES et l'UNICE quant aux transferts de pouvoir, aux processus décisionnels et à la gestion de la négociation, sont importants.

50. Texte obtenu et transmis par un fonctionnaire à la Directrice générale Odile Quintin, archives de la DG Emploi et Affaires sociales, UE 2001.

L'UNICE refusait obstinément un engagement précis relatif à un programme de travail du dialogue social et son « manifeste social », publié en septembre 1999, confirmait une approche minimaliste. Les employeurs européens étaient alors en fin d'une réflexion sur le renforcement de leur structure et de leur mode de fonctionnement (voir encadré ci-dessus) et ils cherchaient à gagner du temps.

À l'occasion d'une réunion « technique » des partenaires sociaux sur la Communication de la Commission, « La modernisation et l'amélioration des relations de travail », le 29 août 2000<sup>51</sup>, je relance le souhait de la CES d'établir un programme de travail autonome et un calendrier de réalisation.

Face à l'inertie de la partie patronale, nous pensons que la Commission est dans son rôle en « stimulant » la discussion, avec cette Communication, sur des thèmes que l'UNICE refuse de négocier !

À cette réunion, la passe d'armes avec les employeurs porte principalement sur les objectifs du groupe « Formation », que le patronat maintient dans le champ des « avis commun », alors que nous souhaitons un accord-cadre qui puisse entraîner une véritable dynamique de mise en œuvre aux niveaux national et sectoriel.

Comme pour tout sujet au niveau européen, il nous faut beaucoup de patience et d'obstination pour faire évoluer la situation

Dans la suite de nos propositions au Conseil de Laeken de décembre 2001, le Comité Dialogue social du 21 juin 2002 décide de créer un Comité de rédaction pour élaborer un projet de programme de travail autonome établi sur trois ans. Les deux premières séances de travail sont difficiles, car les employeurs ne veulent pas de programme de travail consistant ni d'instruments contraignants tels que des accords qui engageraient leurs membres nationaux. Finalement nous avançons un peu sur la méthode proposée par la CES, qui s'articule en trois colonnes : la première qui définit le thème de travail ; la seconde qui fixe l'instrument de mise en œuvre ; la troisième qui établit le calendrier dans le délai des trois ans de l'accord<sup>52</sup>. Dans la discussion des propositions de la CES, les difficultés continuent de porter sur les instruments d'action, et en particulier sur des perspectives identifiées de négociation.

Les employeurs restent sur leur approche exprimée lors de la préparation de notre contribution commune pour le Sommet de Laeken : « Le programme de travail devra être conçu comme une liste de thèmes d'intérêt commun sur lesquels travailler en utilisant une large gamme d'instruments et non comme un agenda de négociation d'accord juridiquement contraignants. » Ainsi, sous prétexte de diversifier les instruments du dialogue social, le patronat multiplie les propositions de cadres d'action, de séminaires de réflexion, de rapports d'évaluation... en éliminant finalement toute possibilité d'accord. Pour la CES, il n'est pas question que ce programme ne comprenne pas au moins une négociation d'un accord autonome.

Le Comité exécutif du 9 octobre 2002 examine un projet<sup>53</sup>, qui sera discuté au groupe de rédaction le 10 octobre, pour vérifier si nous sommes sur la bonne voie et décider de la poursuite des négociations. L'appréciation sur le projet discuté, montre qu'il est en deçà de nos espérances et que nous devons tout faire pour le renforcer. Mais comme le dit le Secrétaire général en conclusion de la discussion, « il est important de

51. Compte rendu de la réunion technique sur la modernisation et l'amélioration des relations de travail du 29 août 2000 S/13.2/CR2908.doc, archives de la DG Emploi et Affaires sociales, UE 2000.

52. Cette méthode est celle de Jean Monet et de Jacques Delors... Un objectif, un instrument, une échéance...

53. Point 7 de l'ordre du jour qui demande au Comité exécutif de prendre la décision de conclure les discussions avec l'UNICE-UEAPME et le CEEP.

fixer les employeurs de l'UNICE et du CEEP sur un programme de travail dans une période ou l'environnement social et politique n'est pas spécialement en notre faveur<sup>54</sup> ».

Mandat est donné, de continuer la négociation, avec en perspective un Comité du dialogue social le 7 novembre pour finaliser un texte. Le Comité exécutif des 19 et 20 novembre en sera informé pour avis et le texte sera présenté, pour adoption, au Sommet du dialogue social prévu le 28 novembre à Bruxelles.

La réunion du Comité Dialogue social du 7 novembre 2002, surmonte tout d'abord une difficulté sur la nature de ce programme. Pour la CES celui-ci ne peut être, ni exclusif, car il devra prendre en compte les initiatives de la Commission durant la période définie, ni exhaustif, car des sujets d'actualité peuvent apparaître qu'il faudra traiter. Les employeurs auraient voulu nous enfermer dans un programme « clos » mais ils acceptent finalement cette flexibilité.

Deux sujets restent à discuter : l'outil de traitement de l'égalité des chances ; et... les restructurations... Pour le premier, les employeurs souhaitent une déclaration commune, plutôt que le cadre d'actions proposé par les syndicats. Pour le second, ils souhaitent continuer les études de cas déjà engagées, plutôt qu'un code de conduite ou un document d'orientation proposé par la CES. Finalement, le compromis sera trouvé, les employeurs acceptant un cadre d'actions pour l'égalité des chances et, dans la partie « emploi », du programme un cadre de référence « qui devrait refléter le caractère complexe du concept de restructuration et la diversité des situations<sup>55</sup> ».

Le programme de travail est finalement mis au point en trois parties : emploi, avec douze propositions dont une négociation sur le stress ; mobilité avec une proposition sur l'identification des obstacles à la mobilité en particulier concernant les retraites complémentaires ; et l'élargissement de l'Union européenne, avec six propositions centrées sur l'appui à la mise en œuvre de l'acquis législatif communautaire et l'aide au développement de la capacité des acteurs syndicaux et patronaux en matière de relations industrielles, et une étude sur les restructurations dans les pays candidats.

Le Sommet du dialogue social du 28 novembre 2002, qui se déroule à Genval, dans la banlieue bruxelloise, adopte le premier programme de travail 2003-2005 des partenaires sociaux.

Ce Sommet discutera également de l'état des débats au sein de la Convention sur l'avenir de l'Europe, avec le vice-Président, Jean-Luc Dehaene, et de la question centrale de l'intégration dans le Traité de la Charte des Droits fondamentaux.

En troisième point de ce Sommet, avant le Conseil européen de Copenhague des 12 et 13 décembre 2002, qui doit conclure les négociations d'adhésion à l'Union européenne<sup>56</sup> de dix nouveaux pays, seront examinées la situation de l'élargissement et sa dimension sociale.

54. Procès-verbal du Comité exécutif des 9 et 10 octobre 2002, point 7 de l'ordre du jour. Archives de l'ETUI.

55. Extrait du projet de compte rendu de la réunion du Comité Dialogue social du 7 novembre 2002, archives de la DG Emploi et Affaires sociales, UE 2002.

56. C'est la première fois que les partenaires sociaux des pays candidats participent à un Sommet du dialogue social, avec ceux des quinze pays membres et des deux pays de l'EEE. Environ 120 participants assistaient à ce Sommet qui était le neuvième sous cette forme.

## 8.5 Négociation sur les restructurations: la boucle est bouclée !

Depuis le début de cet ouvrage, nous avons pu constater, que le sujet de l'information et de la consultation des travailleurs et de leurs représentants est un sujet qui fâche avec les employeurs. Nous allons encore le constater dans cette dernière négociation, que j'aurai l'occasion de mener fin 2002, début 2003.

Finalement, entre le premier avis commun conclu en mars 1987 et le « rapport d'étape » que constituera le résultat médiocre de cette négociation, nous n'aurons pas avancé d'un millimètre sur ce thème, entre syndicats et employeurs. Seules les directives sur les Comités d'entreprises européens et sur l'information/consultation au niveau national auront pu obliger le patronat à respecter un minimum de droits en la matière...

La fin des années 90 et le début des années 2000 sont marqués, par de nombreuses restructurations liées à des fusions, acquisitions, des redéploiements d'activités, et des fermetures de sites<sup>57</sup>. Comme on l'a vu précédemment, un Groupe de haut niveau, présidé par Pehr Gyllenhamar, avait même été mandaté en 1997 par la Commission pour travailler sur ce sujet. À part la mise en place, auprès de la Fondation de Dublin, d'un Observatoire européen du changement (inauguré avec les partenaires sociaux le 23 octobre 2001 à Dublin), rien n'avait bougé pour assurer un encadrement communautaire garantissant une bonne gestion des restructurations.

Il fallait aller au-delà de l'analyse et vérifier comment ces restructurations, qui peuvent être économiquement nécessaires, peuvent aussi être socialement justes et efficaces. La Commission, qui sait le problème sensible<sup>58</sup>, lance, le 15 janvier 2002, la première phase de consultation des partenaires sociaux sur une Communication dont le thème est « Anticiper et gérer le changement : une approche dynamique des aspects sociaux des restructurations d'entreprises ».

### « Le dialogue social européen, force de modernisation et de changement »

Cette Communication de la Commission adoptée le 26 juin 2002 s'appuie sur deux éléments, d'une part le Rapport du Groupe de haut niveau sur les Relations industrielles publié début 2002, et d'autre part sur les propositions de la Contribution des partenaires sociaux présentée au Conseil de Laeken.

Les points principaux de cette Communication tels que les analyse la CES sont les suivants :

- une clarification entre dialogue social et dialogue civil comme nous le souhaitions face à la confusion qui se développait;

- une volonté de renforcer la capacité d'autonomie des partenaires sociaux, malheureusement sans réaffirmer la capacité d'initiative et de stimulation de la Commission;
- le privilège donné à la méthode ouverte de coordination au détriment des outils législatifs;
- le renforcement de l'implication des partenaires sociaux dans les actions des Fonds structurels, ce que nous voulions;
- la stimulation de pratiques nouvelles sur les accords et actions européens du dialogue social pour mieux les diffuser (site web, tables rondes, négociation de transposition, procédures de suivi...) ce qui est un vrai problème, le dialogue social européen restant confidentiel...

57. Un des derniers chocs concernait Marks and Spencer qui avait décidé, début 2001, de fermer tous ses établissements hors Royaume-Uni et Irlande. Une grande manifestation européenne avait été organisée par la fédération UNI-Europa avec le soutien de la CES, le 17 mai 2001 à Londres, avec la participation de salariés de Marks and Spencer de France, de Belgique, d'Espagne, d'Irlande et du Royaume-Uni.

58. Pour justifier son initiative, la Commission avait souligné que le nombre de fusions et acquisitions d'entreprises au niveau européen était passé de 8.239 en 1991 à 12.796 en 1999.

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>– l'appui au développement du dialogue social sectoriel, mais sans moyens supplémentaires ni la volonté de jouer un rôle stimulant dans les secteurs où il n'existe pas ;</li> <li>– la détermination à développer le soutien aux partenaires sociaux des pays candidats, et au dialogue social comme un enjeu face aux faiblesses existantes et leur intégration dans les processus principaux de concertation de l'UE.</li> <li>– la création d'un « Sommet social tripartite » annuel juste avant le Sommet de printemps des Chefs</li> </ul> | <p>d'État et de gouvernement permettant d'intégrer les deux piliers de la concertation économique, avec le Conseil des Ministres de l'Économie et des Finances et la BCE, et de la concertation sur la politique de l'emploi avec le Conseil des Ministres de l'Emploi et des Affaires sociales. La participation de la troïka des Chefs d'État et de gouvernement devant compléter ce Sommet. Cette nouvelle instance mettrait évidemment fin à l'existence du Comité permanent de l'emploi dont a vu dans le premier chapitre les difficultés de fonctionnement.</p> |
|---|--|

Cette Communication a pour objectif, de trouver « le juste milieu entre flexibilité des entreprises – plus importante que jamais en période de restructuration permanente – et la sécurité des travailleurs – indispensable pour maintenir le capital humain et la capacité d'insertion professionnelle ».

La Commission propose cinq axes d'actions :

1. Employabilité et adaptabilité qui doivent être assurées par la formation continue et une bonne gestion des compétences et des trajectoires professionnelles ;
2. Efficacité et simplification par une rationalisation des cadres juridiques et réglementaires ;
3. Responsabilité extérieure par la prise en compte d'une part de la responsabilité territoriale et, d'autre part, des effets des restructurations sur les sous-traitants ;
4. Modalités de mise en œuvre par l'implication des travailleurs, la « juste compensation » ;
5. La prévention des conflits et la dimension PME.

La Commission demande donc aux partenaires sociaux leur avis sur l'orientation possible d'une action en ce qui concerne principalement « l'opportunité d'établir au niveau communautaire un certain nombre de principes d'action à l'appui des bonnes pratiques des entreprises lors des restructurations ; la méthode d'élaboration et de fixation de ces grands principes... (et) s'ils considèrent que des accords entre partenaires sociaux au niveau interprofessionnel ou sectoriel constituent la bonne manière de procéder ».

Pour la CES, il est indispensable qu'un débat soit organisé pour le Comité exécutif sur ce document de consultation, mais sa réunion n'est prévue que les 11 et 12 mars 2002 au-delà du délai de réponse. Le Secrétaire général Emilio Gabaglio écrit donc à la Commissaire Anna Diamantopoulou<sup>59</sup> pour lui annoncer que notre réponse argumentée ne parviendrait à la Commission que le 13 mars. Il prend soin de préciser, en anticipant notre réponse, que la CES soutient l'initiative de la Commission et la proposition d'un cadre de principes communautaires. Il ajoute que « la CES veut que les partenaires sociaux assument leur part de responsabilité en créant un cadre de droits et conditions pour gérer les restructurations de manière à ce qu'elles soient économiquement efficaces et socialement acceptables en ce qui concerne l'emploi et

59. Lettre du 7 mars 2002 envoyée par fax, archives de l'auteur.

les droits des travailleurs. La CES a l'intention d'appeler l'UNICE et le CEEP à négocier ce sujet ».

La réponse<sup>60</sup> de l'UNICE est, on ne peut plus classique, une fin de non-recevoir: premièrement, « il est essentiel d'éviter d'imposer des contraintes réglementaires supplémentaires aux entreprises » et, deuxièmement, « la dimension transnationale du changement économique ne signifie pas que des décisions sur la manière de minimiser les conséquences sociales négatives peuvent être prises au niveau de l'UE ». Et les employeurs de proposer d'organiser des échanges d'expériences sur les pratiques d'entreprises et de conclure que, sur cette base, « l'UNICE serait disposée à discuter des restructurations dans le cadre du dialogue social ». Voilà qui était de nouveau peu encourageant...

La réponse du CEEP, datée également du 8 mars, n'est guère plus encourageante sur la négociation, mais elle contient une interrogation intéressante: « *Restructurations are presented as "a driving force for positive change", that is absolutely not obvious; the change is set out unavoidable, positive in itself, unquestionable, without any regulation and whatever be its content; one can not share this idyllic and non-realistic vision.*<sup>61</sup> »

Le Comité exécutif de la CES du 11 mars 2002 discute d'un projet de résolution et d'un document d'argumentation sur la réponse à la Commission, établi après une consultation interne de nos organisations. La position de la CES contient trois éléments principaux. Le premier est qu'une régulation législative et contractuelle doit être établie et donc que la Commission et le Conseil ne doivent pas abandonner leur responsabilité dans l'encadrement législatif de ce problème en particulier en laissant seulement aux partenaires sociaux les échanges de bonnes pratiques. Le deuxième est la demande de création d'un rapport annuel des entreprises sur les évolutions affectant l'emploi, les conditions de travail et l'environnement. Le troisième est la proposition d'entrée dans une discussion exploratoire de trois mois pour identifier les éléments d'une négociation et la possibilité d'une contribution des partenaires sociaux. La CES appelle également tous les Comités de dialogue social sectoriels à se saisir du problème.

La veille du Conseil européen des Chefs d'État et de gouvernement, qui se réunit à Barcelone les 15 et 16 mars 2002, un mini-Sommet Social est organisé dans le format habituel: présidence de l'UE, Présidence de la Commission, membres de la troïka (Espagne, Danemark et Grèce) et partenaires sociaux. C'est à ce Sommet que sera enfin remis le « Cadre d'actions sur le développement des compétences et des qualifications » discuté depuis quasiment deux ans au sein du Groupe de travail « Éducation/Formation » UNICE, CEEP et CES. Au cours de cette réunion, la CES dénoncera fortement l'approche de libéralisation du marché et de dérégulation des services publics et du marché du travail, exprimée dans un document commun Blair/Berlusconi<sup>62</sup> adopté lors de la rencontre à Rome de ces deux dirigeants, le 15 février 2002, soit juste avant la tenue du Conseil européen. Emilio Gabaglio exprimera également nos « préoccupations au sujet du recours croissant à la "soft law" qui (à ses yeux) réduit l'efficacité du

60. Réponse de l'UNICE à la Commission, sur la première phase de consultation sur l'anticipation et la gestion du changement, datée du 8 mars 2002. Archive de la Commission.

61. [Les restructurations sont présentées comme "une force motrice de changements positifs", ce qui n'est absolument pas évident; les changements sont inévitables, positifs en eux-mêmes, ne pouvant être mis en question, sans aucune régulation, quel que soit leur contenu. Qui peut partager cette vision idyllique et irréaliste?].

62. Blair continue son travail de sape et de droitisation de la gauche européenne. Après sa déclaration avec Gerhard Schröder sur le « *Manifeste de la troisième voie* » son entente cordiale avec l'ultralibéral JM. Aznar, voici un accord avec le « nouveau » Président du Conseil italien (il a été renommé en juin 2001). Ce sera ce que *The Guardian* appellera l'axe « BAB » ainsi nommé par les initiales de ces trois dirigeants (article de Rory Carroll dans *The Guardian* du 16 février 2002).

dialogue social<sup>63</sup> ». Sur les restructurations, « les partenaires sociaux ont présenté des contributions faisant apparaître des divergences d'analyse et d'approche. Ils ont néanmoins convenu d'ouvrir une discussion – pour une période limitée – de sorte à explorer les possibilités d'un dialogue social sur ce thème (échange de bonnes pratiques pour l'UNICE, négociation d'un accord pour la CES)<sup>64</sup> ».

Lors de cette réunion de Barcelone, les Chefs d'État et de gouvernement appelleront à « associer davantage les travailleurs aux changements qui les concernent. À cet égard, le Conseil européen invite les partenaires sociaux à trouver des moyens de mieux gérer la restructuration des entreprises par le biais du dialogue et d'une approche préventive ; il les engage à mener activement un échange de bonnes pratiques en ce qui concerne les restructurations industrielles<sup>65</sup> ». Voilà une dernière proposition qui satisfaisait bien les employeurs...

Le sujet reste d'ailleurs en suspens, dans l'attente d'une suite donnée par la Commission à la première phase de consultation. Des réunions au niveau des Secrétariats UNICE/CEEP et CES courant mai 2002 ne font qu'accentuer les divergences importantes sur l'approche de la gestion des mutations industrielles et des restructurations dans le cadre européen.

Le Comité exécutif de la CES des 5 et 6 juin 2002 adopte une résolution très combative<sup>66</sup> sur l'atteinte aux lois du travail et de la protection sociale dans beaucoup de pays européen et l'affaiblissement, la détérioration, voire la destruction, de la négociation collective. Dans cette résolution la CES souligne aussi un problème qui prend de l'ampleur, à savoir la montée du populisme, du racisme et de la xénophobie, en particulier dans le cadre de l'élargissement en cours de l'Union européenne. La CES réitère sa proposition à l'UNICE et au CEEP de négocier les mesures nécessaires pour mettre en place un cadre de gestion des restructurations.

Rien ne bouge. Les employeurs ne veulent pas de phase exploratoire de trois mois pour cadrer une négociation. Il nous semble qu'il va falloir, pour avancer, passer par la case « échanges de bonnes pratiques »... Après discussion entre les Secrétariats européens, nous décidons d'envoyer, le 2 juillet 2002, une lettre annonçant à la Commission que nous allons tenir un séminaire commun en octobre, avant la deuxième phase de consultation, pour examiner des exemples de restructurations afin d'en dégager des orientations sur la gestion des changements. Je n'ai jamais été un fanatique des codes de bonne conduite, ni des compendiums de bonnes pratiques. J'ai toujours pensé qu'il valait mieux étudier les mauvaises pratiques pour pouvoir établir des normes minimales. Nous n'avions pas le choix pour essayer d'avancer, sans certitude, sur notre proposition de négociation. Cela pouvait correspondre aux trois mois d'exploration que nous proposons à l'UNICE et au CEEP pour une possible négociation...

Ce séminaire aura lieu les 17, 18 et 19 octobre 2002 à Knokke au bord de la mer du Nord belge, pour garder le séminaire « en vase clos » et permettre une continuité des échanges formels et informels durant ces trois jours. Du côté de la CES, nous mobilisons les membres du Comité Dialogue social ainsi que toutes les Fédérations professionnelles non membres de ce Comité.

63. Compte rendu, non signé, réalisé par la Commission, du Sommet Social de Barcelone du 14 mars 2002, archives de la DG Emploi et Affaires sociales, UE, 2002.

64. Ibidem.

65. Conseil européen de Barcelone 15 et 16 mars 2002 : conclusions de la présidence Doc/02/08.

66. « *La situation sociale en Europe* », résolution 154.Ex./06.02/14 final. Archives de l'auteur.

Six cas de restructurations ont été retenus, tous d'entreprise multinationales, de secteurs divers, tant privées que publiques : Norsk Hydro<sup>67</sup>, Danone<sup>68</sup>, Marzotto<sup>69</sup>, Deutsche Telekom<sup>70</sup>, Barclays Bank<sup>71</sup> et Siemens<sup>72</sup>. La présentation très « descriptive » des cas, à chaque fois introduite conjointement par des représentants de la Direction de l'entreprise et des représentants syndicaux, laisse peu de place au débat et aux enseignements à tirer. Les employeurs ont beau jeu de mettre en valeur ces bonnes pratiques d'entreprises plutôt bien notées pour leurs pratiques sociales. Nous n'arrivons pas à entrer dans la définition d'instruments et de cadres communautaires contractuels ou/et législatifs. Les conclusions de ce séminaire sont donc divergentes entre les employeurs, qui ramènent tout aux pratiques de l'entreprise<sup>73</sup> et les syndicats qui veulent donner un cadre européen à des restructurations ayant une dimension transnationale, même si elles ne touchent qu'un établissement du groupe, vu qu'elles s'intègrent dans la stratégie internationale de ce groupe.

Le débat sur les « instruments » de gestion des restructurations est d'autant plus difficile que nous avons engagé, suite à la contribution de Laeken, des discussions sur l'établissement d'un programme de travail commun « autonome » et que l'une des propositions de la CES est une négociation sur les restructurations. Comme le note pertinemment le responsable dialogue social de la Commission, Jackie Morin, dans son compte rendu du séminaire<sup>74</sup>, « l'UNICE cherche à dissocier la réponse des partenaires sociaux sur les restructurations de la discussion sur le programme de travail (cherche à gagner du temps). Elle pourrait finalement concéder la réalisation d'un Compendium de (bonnes ?) pratiques ».

Ce séminaire n'a pas fait bouger le patronat de ses positions minimalistes mais nous décidons de poursuivre la réflexion lors du Comité du dialogue social qui doit se réunir le 7 novembre. Un seul élément ressort de cette réunion, la décision d'organiser un deuxième séminaire pour les 24 et 25 mars 2003, à Bruxelles, afin d'intégrer les dimensions territoriales et PME dans la réflexion sur les restructurations et, à la demande de la CES, de discuter du suivi des deux séminaires dans le programme de travail 2003-2005 des partenaires sociaux en cours de rédaction finale.

Pour essayer d'accentuer la pression sur les employeurs, le Secrétaire général de la CES écrit le 14 novembre au Président de la Commission, Romano Prodi, et à tous les Commissaires<sup>75</sup> pour insister sur l'urgence de mesures face aux multiples restructurations en cours et dénoncer l'inertie de la Commission : « *We note, without surprise it must be said, that employer organisations are lobbying you intensely to prevent any initiatives in this area. In the current situation, where tens of thousands of redundancies are being announced, this attitude is highly regrettable.*<sup>76</sup> »

67. Groupe norvégien spécialisé dans la production, le raffinage, et la fabrication de produits en aluminium, présent dans plus de 40 pays avec 13.000 salariés.

68. Groupe français de l'agroalimentaire présent dans plus de 130 pays et plus de 100.000 salariés

69. Groupe italien du textile présent dans 5 pays avec environ 4100 salariés.

70. Groupe allemand de télécommunications présent dans plus de 20 pays et 228.000 salariés.

71. Groupe britannique du secteur bancaire présent dans plus de 50 pays et 140.000 salariés.

72. Groupe allemand de haute technologie et d'ingénierie mécanique et électronique dans les secteurs de l'industrie, de l'énergie, de la santé et des infrastructures, présent dans plus de 200 pays et 350.000 salariés.

73. Dans ses conclusions, l'UNICE déclare : « *this means that the EU level will be relevant if the changes concern sites in several EU countries. If the changes envisaged only concern one country, this can occur in that country in accordance with the national system in place* » [cela signifie que le niveau de l'UE sera pertinent si les changements concernent des sites dans plusieurs pays de l'UE. Si les changements envisagés ne concernent qu'un seul pays, cela peut se produire dans ce pays conformément au système national en place], *Elements emerging from the 6 cases*, archives de l'auteur.

74. Archives de la DG Emploi et Affaires sociales, UE, 2002.

75. Lettre en anglais datée du 14 novembre 2002, référence JL/EG.restruct(2)/9.11.01, archives de l'auteur.

76. [Nous notons, sans surprise devons-nous dire, que les organisations d'employeurs sont en train de faire un lobbying intensif pour empêcher toute initiative sur ce sujet. Dans la situation actuelle, où des dizaines de milliers de licenciements sont annoncés, cette attitude est hautement regrettable.]

### **Le stress à l'ordre du jour**

Le 19 décembre 2002, la Commission lance une consultation sur le stress au travail. Ce sujet figure dans le programme de travail 2003-2005 des

partenaires sociaux avec l'organisation d'un séminaire les 25 et 26 février 2003 devant conduire à la négociation d'un accord autonome (c'est-à-dire sans issue législative) dans le cadre de l'article 139 du Traité.

La lettre liste les sujets que la Commission devrait aborder : la révision de la directive Comité d'entreprise européen; la directive sur l'obligation d'un rapport annuel sur les changements et mutations dans l'entreprise; le développement de l'Observatoire européen du changement pour anticiper les mutations affectant l'emploi et les conditions de travail aux niveaux territorial et sectoriel; le renforcement du rôle des partenaires sociaux dans l'élaboration et la mise en œuvre des actions des Fonds structurels sur les changements et la formation; la révision du Règlement 4064/89 sur les droits des travailleurs en cas de concentration; l'établissement d'un droit à la formation professionnelle continue; le renforcement des sanctions en cas de non-respect des règles d'information et consultation des travailleurs concernant les licenciements collectifs, les transferts d'entreprises et les Comités d'entreprise européens.

Le programme autonome triannuel, 2003-2005, des partenaires sociaux, qui a été adopté au Sommet du dialogue social du 28 novembre 2002, contient une référence, bien faible, aux restructurations : « Identifier les orientations pouvant servir de références pour aider à la gestion des changements et de leurs conséquences sociales sur la base de cas concrets. » Dans le chapitre « élargissement », nous avons intégré une *Étude sur les restructurations dans les pays candidats* pour permettre à nos camarades de ces pays de se préparer à l'intégration dans l'UE et aux restructurations importantes qui vont toucher leurs différents secteurs d'activités.

Le séminaire des 23 et 24 mars 2003 permet de compléter les études de cas en abordant un cas de reconversion régionale, celui des Asturies, et celui d'une petite entreprise allemande du secteur du nettoyage employant 217 salariés (Auwera). On reste dans le descriptif et nous n'avancons pas sur nos objectifs syndicaux.

Comme le dit pertinemment Jackie Morin, responsable de l'Unité dialogue social à la Commission, dans une note de compte rendu de ce séminaire : « La CES se trouve prise au piège de la démarche "analyse de bonnes pratiques". Elle a ouvert un certain nombre de pistes de recommandations, voire de négociation (notamment sur le rapport annuel sur la gestion du changement) qui reprennent sa position de départ sans pouvoir se nourrir réellement des cas présentés. »

Une nouvelle réunion est fixée aux 6 et 7 mai 2003 pour vérifier la rédaction de « conclusions » communes suite aux deux séminaires. La discussion de mai ne permet pas à la CES de sortir du « piège ». Un texte est malgré tout mis au point, après des négociations pénibles, qui sera intitulé *Orientations de références pour la gestion du changement et ses conséquences sociales*. C'est un texte faible, qui fait débat dans notre délégation, mais nous savons que nous n'obtiendrons rien de plus de la part du patronat.

La CES est en pleine préparation de son 10ème congrès qui doit se dérouler du 26 au 29 mai à Prague. La discussion est donc, de fait, renvoyée à la future équipe du Secrétariat conduit par le nouveau Secrétaire général John Monks, et au nouveau Comité exécutif qui se réunira les 16 et 17 octobre 2003.

Une nouvelle séance de négociation est tout de même programmée les 10 et 11 juin. Il est évident que ce texte ne peut être qu'insuffisant.

### **La politique industrielle en question**

La négociation sur les restructurations, en particulier au niveau sectoriel, a posé avec force la nécessité d'une analyse des stratégies industrielles des groupes multinationaux et des secteurs d'activités. La politique industrielle a été largement mise de côté au niveau communautaire, sinon pour gérer les situations de crise comme dans l'industrie textile ou la construction navale. Il faut attendre 2002 pour que la Commission publie une Communication qui se situe d'ailleurs en

retrait par rapport au Livre blanc Delors de 1993 (ce Livre blanc reste, de nos jours, une référence) pour une politique d'investissement et de développement communautaire. Nous décidons d'organiser conjointement CES/Fédérations européennes une conférence sur les politiques industrielles dans l'Union européenne. Elle sera préparée avec l'appui essentiel du Cabinet d'expertise Syndex qui réalisera un rapport pour les débats de cette conférence des 31 mars et 1<sup>er</sup> avril 2003, à laquelle participera le Commissaire européen, Philippe Busquin.

Je ne peux que constater qu'entre le premier avis commun que nous avons négocié en mars 1987 et ce texte du 7 mai 2003, nous n'avons pas progressé d'un millimètre sur le sujet de la gestion des restructurations. Une dernière séance de négociation aura cependant lieu les 10 et 11 juin mais, comme c'était prévisible, rien ne bouge et la délégation décide de présenter ce texte au Comité exécutif pour qu'il détermine ce qui est acceptable ou non...

Le Comité de Direction du 26 juin 2003 sera appelé à prendre note du résultat de la négociation, mais ne se prononcera ni pour, ni contre. Avant de quitter la CES, j'avais préparé une note d'analyse qui sera reprise par John Monks et par Maria Helena André devenue Secrétaire générale adjointe, en charge du dialogue social.

Maria Helena André, dans sa présentation au Comité exécutif des 16 et 17 octobre 2003, souligna la « modestie » du texte et proposa quatre options à la discussion : rejeter le texte ; demander à la Commission d'agir plutôt que de laisser ce sujet aux partenaires sociaux ; demander au Parlement européen de prendre une initiative ; accepter le texte en maintenant la pression sur la Commission européenne et les employeurs en notant notre déception sur un texte trop faible et la nécessité de le réviser. Cette dernière option est celle proposé par le Secrétariat de la CES. Les débats du Comité exécutif furent très animés et divisés car de nombreuses organisations étaient en désaccord sur le contenu du texte et l'absence de la dimension sectorielle. Elles étaient également sceptiques sur la poursuite des discussions. Il fut finalement décidé que le Comité exécutif prendrait note de ce document, comme un premier exemple d'un travail commun devant être poursuivi<sup>77</sup>...

John Monks géra au mieux ce piètre résultat. Dans une lettre à l'UNICE et au CEEP, il nota<sup>78</sup> que le Comité exécutif, après un débat très critique, considérait que ce résultat « était un pas dans la bonne direction, quoique modeste si on analyse les dramatiques conséquences de nombre de restructurations en cours » et annonça aux employeurs que le Comité exécutif de la CES en avait pris « note comme un premier exemple d'un travail commun des partenaires sociaux sur les restructurations... et (la nécessité) d'analyser les conditions pour des discussions futures sur ce sujet à la fois dans le cadre du dialogue social et dans celui de l'initiative communautaire ».

77. Procès-verbal du Comité exécutif de la CES des 16 et 17 octobre 2003 sur le point 7 de l'ordre du jour. Archives de l'ETUI.

78. Les citations suivantes proviennent d'une lettre du Secrétaire général de la CES au Secrétaire général du CEEP datée du 19 octobre 2003. Archives de l'auteur.

**Sommet social tripartite  
Bruxelles 20 mars 2003**

C'est le premier Sommet de printemps « officiel » car une Décision\* du Conseil de l'Union européenne du 6 mars 2003 a véritablement créé « un sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi ». Il se déroule sous la présidence grecque de l'UE. Pour cette réunion tripartite avec la troïka, participent le Président de la Commission et le Premier ministre grec Kostantinos Simitis, accompagné du Ministre du Travail du gouvernement Silvio Berlusconi, Roberto Maroni, et par le Taoiseach (Premier ministre) de la République irlandaise, Bertie Ahern.

Après la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne et le sommet de Barcelone de mars 2002, les partenaires sociaux apportent leur contribution qu'ils résument en quatre points: l'accord télétravail signé le 16 juillet 2002; l'adoption, le 28 novembre 2002, de leur programme de travail 2003-2005; leur Déclaration commune sur l'année européenne

des personnes handicapées adoptée le 26 janvier 2003; et la publication de leur premier rapport sur leurs actions aux niveaux national et européen pour promouvoir la formation tout au long de la vie et le développement et des compétences et des qualifications. Ce Sommet précède le Conseil des chefs d'État et de gouvernement des 20 et 21 mars qui a pour objectifs: d'augmenter le nombre d'emplois et la cohésion sociale; de donner la priorité à l'innovation et à l'esprit d'entreprise; de connecter l'Europe et de renforcer le marché intérieur; de protéger l'environnement dans l'intérêt de la croissance et de l'emploi. Que ceux qui sont contre lèvent la main! Ce Conseil parlera aussi de « moderniser » le modèle social européen mais surtout de l'élargissement, avec la signature, prévue le 16 avril à Athènes, de l'adhésion de dix nouveaux États: Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, République slovaque, Slovaquie, République tchèque. Enfin, le Conseil se tient au début du conflit en Irak, contre lequel la CES a pris fermement position.

Beaucoup d'années se sont écoulées depuis, et la Commission n'est jamais passée au stade de la deuxième phase de consultation qui aurait pu provoquer une négociation. Au contraire, particulièrement sensible au lobbying patronal, le Président José Manuel Durão Barroso (2004-2014), efficacement assisté de sa Secrétaire générale « antisociale », Catherine Day, bloquera toute initiative législative sur ce sujet.



**Où va l'Europe?**

Source : archives de la CES



## Chapitre 9

# Dialogue social et dialogue civil : difficile complémentarité

**« Ce qui m'intéresse, ce n'est pas le bonheur de tous les hommes c'est celui de chacun. »**

*L'Écume des jours*

Boris Vian

Comment est-on arrivé à une telle difficulté de compréhension et d'absence de synergie entre les syndicats et les associations ? Ce lien social, qui était à l'origine naturel et même inhérent au mouvement ouvrier, est devenu plus compliqué. Pourtant, il était évident que nous devons travailler ensemble pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, ce que nous réussissons. Une action syndicale pour la formation et l'emploi des personnes handicapées et une coopération avec le Forum européen des personnes handicapées seront également extrêmement enrichissantes. L'élaboration de la Charte des droits fondamentaux et la campagne pour son intégration dans le Traité ont été des moments exemplaires de cette synergie voulue par la CES entre dialogue social et dialogue civil. La CES, en évitant la confusion entre dialogue civil sociétal et dialogue social bipartite, crée les passerelles indispensables entre les deux.

## 9.1 La lutte contre l'exclusion sociale

La montée de la précarité, du chômage de longue durée, de l'exclusion sociale et de la pauvreté, ne pouvaient que concerner Jacques Delors. En 1991, le Président de la Commission lance une action sur la lutte contre la pauvreté et veut y impliquer non seulement les ONG concernées, mais aussi les partenaires sociaux.

La CES avait peu travaillé sur ce sujet. J'avais commencé à prendre des contacts avec ATD Quart Monde, dont l'animateur à Bruxelles était un Français, Xavier Godinot, mais ce n'était pas une priorité de nos organisations au niveau européen, et on sentait un climat de méfiance mutuelle et beaucoup d'incompréhension entre les ONG et les syndicats. D'un côté, les ONG semblaient penser que « les syndicats ne s'intéressent pas aux exclus. Ce qui les intéresse, ce sont les travailleurs qui ont un emploi et un salaire ». Elles avaient une vision corporatiste des syndicats. De l'autre côté, les syndicats pensaient que « l'action caritative, n'était pas leur champ d'action » et s'interrogeaient sur « la légitimité des ONG, leur fonctionnement démocratique et leur indépendance financière » ?

« (...) Je n'ai jamais rencontré un ouvrier syndiqué ou non qui ne soit pas sensible au sort de ses camarades les plus défavorisés... Les travailleurs sous-prolétaires font partie du monde ouvrier... Vous me demandez ce que peuvent faire les syndicats? Placer sur le chemin des travailleurs sous-prolétaires des personnes capables d'apprendre d'eux comment remettre en chantier un mouvement ouvrier qui les entraîne, eux aussi. »

Père Joseph Wresinski, fondateur d'ATD Quart Monde

Dès l'arrivée d'Emilio Gabaglio à la tête de la CES, je l'informe de mes premiers contacts avec des ONG. Étant lui-même sensible à cette situation, il comprend la nécessité de développer les contacts avec le monde associatif, et ces relations prennent alors plus d'importance. Nous voulons travailler en convergence et en synergie avec les ONG et établir des passerelles entre le monde du travail et le monde hors travail pour développer des actions d'insertion par l'économique. Je me suis saisi de cette responsabilité au sein du Secrétariat, mais deux personnes vont jouer un rôle important dans la mise en œuvre de cette stratégie : Gérard Fonteneau et Ariane Meunier\*.

La première tentative d'innovation de la CES en 1992/1993 dans la lutte contre l'exclusion sociale concerne les sans-abri. Nous lançons le projet IGLOO « Logement-formation-emploi » en partenariat avec le Comité européen de coordination de l'habitat social (CECODHAS)<sup>1</sup> et la Fédération européenne des associations nationales travaillant avec les sans-abri (FEANTSA)<sup>2</sup>. Cette action restera assez confidentielle, mais elle nous apprendra à travailler ensemble et permettra une première sensibilisation de nos organisations.

Dans son appel du 1<sup>er</sup> mai 1992, *Unis et solidaires contre l'exclusion sociale et le racisme*, la CES met en relief les conséquences de l'exclusion sociale telles que l'utilisation populiste et démagogique et la montée du racisme et de la xénophobie.

1. Le Comité européen de Coordination de l'habitat social, créé en 1988, est un réseau de 43 fédérations nationales et régionales de 23 pays qui comptent 43.000 entreprises publiques, sociales et coopératives fournisseuses de logements.
2. La FEANTSA compte 130 organisations membres travaillant dans 30 pays européens. La plupart d'entre elles sont des fédérations nationales ou régionales de prestataires de services pour accompagner les personnes sans domicile (logement, santé, emploi, aide sociale).

Dans une circulaire du 29 septembre 1992<sup>3</sup> adressée aux organisations membres de la CES, je résume nos actions dans la lutte contre l'exclusion sociale. Le travail lancé par la Commission européenne<sup>4</sup> avait déjà conduit à trois conférences (à Aalborg, Bruxelles et Porto), auxquelles avait participé la CES. La circulaire lance un appel à nos organisations nationales pour développer des contacts avec les associations membres du Réseau européen des association de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (REALP/EAPN, avec lequel nous entretiendrons des relations constantes) et nous proposons quelques actions. La première, vis-à-vis du Conseil de l'Europe pour intégrer la lutte contre l'exclusion sociale dans la Charte sociale européenne, lors de la révision de celle-ci, qui a été lancée avec la création d'un « Comité de relance de la Charte » soutenu par la CES. Une deuxième action est proposée pour soutenir que les critères d'accès au Fond social intègrent la nouvelle compétence de la Communauté dans la lutte contre les exclusions prévue dans le Traité. Enfin, le Secrétariat de la CES propose de vérifier avec le patronat la possibilité d'un avis commun ou d'une recommandation dans le cadre du dialogue social, sur la réintégration des chômeurs de longue durée, par des actions conjointes dans les entreprises<sup>5</sup>.

En décembre 1992, la Communication de la Commission *Vers une Europe des solidarités, intensifier la lutte contre l'exclusion sociale, promouvoir l'intégration*<sup>6</sup> est dirigée autant vers le monde associatif que vers le monde syndical. La CES élabore une contribution à cette Communication, dans laquelle elle souligne l'importance stratégique de « placer la lutte contre l'exclusion au sein des choix politiques de l'Union pour renforcer la cohésion économique et sociale indispensable à une relance créatrice d'emplois réels, basée sur le principe de la redistribution équitable des revenus ».

En 1992/1993, nous lançons une grande campagne « Faire l'Europe de la Grande Solidarité », qui regroupe autour de la CES, les organisations de lutte contre l'exclusion et la pauvreté et des ONG pour le développement et pour une économie alternative. Nous travaillons avec ATD Quart Monde, Emmaüs, la FEANTSA, l'EAPN, la COFACE, le Forum Jeunesse, la Coordination paysanne (CPE), le Réseau européen d'économie alternative et Solidaire (REAS).

L'objectif est de mener une campagne de sensibilisation auprès du grand public, des acteurs politiques, des pouvoirs publics et d'apporter une autre vision possible de la construction européenne, plus solidaire et plus respectueuse des droits sociaux.

Dans le même temps, la CES organise un réseau syndical, ce qui n'était pas facile à mettre en place, vu le fossé existant entre les organisations nationales et les actions locales sur ce sujet de l'exclusion sociale. Heureusement, j'arrive à identifier cinq ou six responsables syndicaux nationaux très motivés qui nous permettent d'initier une action très « volontariste ». Le fait d'avoir pu embaucher une assistante à plein temps qui peut se déplacer sur le terrain, là où se mènent les actions, et qui ne travaille que sur cette question, va également jouer un rôle important.

- 
3. Cette circulaire était accompagnée de 6 annexes : la liste des membres nationaux du Réseau européen des associations de lutte contre la pauvreté (REALP) ; l'intervention de l'auteur à la conférence de Bruxelles des 2/3 avril 1992 ; un article d'Emilio Gabaglio paru dans le magazine *Pauvreté III* de mai 1992 ; un article de l'auteur paru dans *Euro-Echo* du 7 août 1992 ; l'appel de la CES pour le 1er mai 1992 et la lettre écrite, avec le Réseau, pour le Budget 1993 de la CEE pour lequel nous demandions un engagement plus fort sur la lutte contre l'exclusion. Archives de l'auteur.
  4. La chef d'Unité en charge du dossier et sur laquelle s'appuyait Jacques Delors était Odile Quintin, future Directrice du dialogue social puis Directrice générale de la DG Emploi et Affaires sociales.
  5. La CES ne réussira à convaincre le patronat de constituer un Groupe de travail sur ce thème que fin 1993. Voir plus loin dans ce chapitre.
  6. COM(92) 542 final du 23 décembre 1992.

La mise en place de notre réseau syndical est soutenue financièrement par la Commission pendant deux ans, avec deux conférences (à Liverpool, en mai 1994, et à Naples en septembre 1994), pour faire le point sur les actions engagées par les organisations syndicales dans la lutte contre l'exclusion. Ce travail nous permet, à partir d'un questionnaire, d'un travail de notre réseau et de visites sur le terrain, de collecter un grand nombre d'expériences dans 16 pays. Nous découvrons la richesse de l'action syndicale. Une première synthèse<sup>7</sup> est publiée par la CES le 13 mai 1993. Cette action contribuera de manière importante à la résolution sur la lutte contre l'exclusion sociale, adoptée le 28 octobre 1993 par le Parlement européen.

Suite aux deux conférences et à l'enquête menée auprès de nos organisations, nous publions, en 1996, une brochure intitulée *Les syndicats face à l'exclusion et aux précarités sociales : bilan des actions de la CES et de ses organisations*.

Ce document qui donne, enfin, une visibilité au mouvement syndical sur ce sujet, recense de multiples actions menées sur le terrain par les syndicats : avec les chômeurs, les travailleurs précarisés, les groupes spécifiques vulnérables, les travailleurs immigrés et demandeurs d'asile, les coopératives et entreprises d'insertion, les cellules de reclassement,... Les thèmes traités portent particulièrement sur la formation adaptée, le logement, les processus d'insertion,... Comme je l'écris dans l'introduction à ce document : « Face à la crise et à ses ravages sur les hommes et les femmes, réduits par le chômage à des situations d'exclusion et de pauvreté, le syndicalisme retrouve spontanément ses valeurs fondamentales et sa raison d'être, il retourne aux sources... Ceci n'est pas un manifeste, c'est la vie telle qu'elle est, et la manière dont on peut la changer si on en a la volonté... Nous avons voulu montrer ce visage de l'action syndicale que beaucoup ignorent parce qu'il est naturellement humble, et illustrer l'importance que nous attachons à ce que cette action soit complémentaire de l'action des ONG de lutte contre la pauvreté menant sur le terrain une action essentielle. »

On découvre que, sur le terrain, il y a une recherche systématique de « partenariat » avec tous les acteurs de la lutte contre l'exclusion.

Après l'engagement pris par Jacques Delors de doubler les crédits consacrés au programme de lutte contre l'exclusion, la Commission avait organisé une conférence, les 3 et 4 juin 1993 à Copenhague, intitulée *Lutter contre l'exclusion sociale : un défi pour les années 90*. Les partenaires sociaux y sont invités, de même que l'European Anti-Poverty Network (EAPN) et les différents acteurs économiques et sociaux territoriaux. Le Secrétaire général de la CES s'engage sur l'appui du mouvement syndical à l'action communautaire, en refusant la mise en place d'une société duale qui constituerait le bouillon de culture de toutes les sortes d'intolérance. Il s'engage également sur la reconnaissance du rôle des ONG, partenaires indispensables dans la lutte pour l'intégration sociale en complémentarité et en synergie avec l'action syndicale que nous devons mener dans les entreprises. Le porte-parole de l'EAPN « a sans hésitation saisi la main tendue : les ONG reconnaissent le rôle des syndicats en souhaitant développer les liens pour une réflexion et une action communes<sup>8</sup> ». Cet échange marque une étape importante du travail de la CES avec les ONG. Le patronat, par la voix de Zygmunt Tyszkiewicz, se montre plus timoré et « trace les limites du partenariat<sup>9</sup> ». Les entreprises

7. Première synthèse des projets engagés par les organisations syndicales dans la lutte contre l'exclusion, 13 mai 1993, 7 pages. Archives de l'auteur.

8. Compte rendu de la table-ronde réalisé par la Commission, DG Emploi et Affaires sociales intitulé *Partenaires pour une Europe plus active contre l'exclusion sociale*, archives de l'auteur.

9. Ibidem.

adhèrent certes à l'objectif de lutte contre l'exclusion, « ne serait-ce que parce que les exclus sont non-consommateurs (*sic!*) » et si « des entreprises participent à des projets et à des programmes de lutte contre l'exclusion » mais « ce serait une grave erreur que de réglementer et d'imposer des contraintes insupportables aux entreprises notamment au tissu des PME qui est créateur d'emplois<sup>10</sup> ». Ces propos sont une réponse directe à la CES qui demande l'instauration d'un revenu minimum. En conclusion de son article, publié dans *Le Figaro* du 8 juin 1993, Jean-Louis Validire écrira : « Bref, le dialogue de sourds est total sur un problème crucial, qui ne laisse guère de place qu'à la charité. »

L'engagement de Jacques Delors et la tenue de cette conférence permettent cependant d'engager un travail que la CES désirait développer dans le cadre du dialogue social. À la fin 1993, l'UNICE accepte de constituer un Groupe de travail pour discuter d'un avis commun dont l'objectif serait centré sur les chômeurs de longue durée. Dès le départ, nous étions d'accord avec les employeurs pour dire que la première cause d'exclusion du travail était la difficulté d'entrer sur le marché du travail du fait de l'absence ou de la faiblesse de qualification et du manque de formation adaptée aux offres d'emplois. Notre avis commun, intitulé *Contribution de la formation professionnelle à la lutte contre le chômage et la réinsertion des chômeurs sur le marché du travail*, sera conclu le 19 septembre 1994.

Le patronat européen, au travers de l'UNICE, se sent malheureusement toujours très peu concerné, ce qui conduira le Président de la Commission à favoriser la création d'un réseau de grandes entreprises, avec des dirigeants qui lui sont proches, et en particulier Étienne Davignon. Celui-ci va être l'initiateur de l'European Business against Social Exclusion, qui va dériver par la suite en « CSR (Corporate Social Responsibility)-Europe » consacrée à la responsabilité sociale des entreprises (voir encadré ci-dessous) : encore un sujet sur lequel l'UNICE ne veut pas assumer de responsabilité, considérant qu'il s'agit de politiques d'entreprises ne devant pas entrer dans le champ d'encadrement communautaire. L'European Business against Social Exclusion va lancer en janvier 1995 (sur une idée de Jacques Delors, et avec sa participation) le *Manifeste européen des entreprises contre l'exclusion*. Signé tout d'abord par une vingtaine d'entreprises, puis par plus d'une centaine, ce manifeste considère que l'exclusion constitue un gaspillage de ressources humaines et menace la cohésion sociale. Il énonce des objectifs que nous n'avons pas entendus dans la bouche de l'UNICE tels que : « favoriser l'intégration sur le marché du travail, participer à l'amélioration de la formation professionnelle, éviter l'exclusion dans l'entreprise et prévenir les licenciements ou prévoir des actions appropriées lorsqu'ils sont inévitables, promouvoir la création de nouveaux emplois et d'entreprises, contribuer à la solidarité en faveur des zones ou des groupes de personnes particulièrement vulnérables<sup>11</sup> ». Ces engagements émanent de patrons « sociaux » à l'image de Jean Gandois, signataire pour l'entreprise Cockerill-Sambre et qui avait déjà affirmé que l'entreprise devait être « citoyenne ». Cela n'implique malheureusement que des entreprises sur la base du « volontariat », et les organisations européennes d'employeurs ne se sentent pas concernées par ces engagements.

Nous continuons à développer un travail avec le Réseau européen de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (REALPES-EAPN) et la Confédération des organisations familiales de la Communauté européenne (COFACE).

Dans son avis sur le *Programme d'action à moyen et long terme de lutte contre l'exclusion sociale 1994/1999* présenté par la Commission, la CES revendique une

10. Ibidem.

11. Introduction au manifeste. Archives de l'auteur.

vision globale pour l'approche et le traitement des actions de lutte contre l'exclusion, l'établissement de critères objectifs d'évaluation des impacts sur les politiques nationales et la reconnaissance de la responsabilité des partenaires sociaux dans les choix des politiques économiques et monétaires. Le Comité exécutif des 9 et 10 juin 1994 adopte une résolution *Pour une Europe sans exclus*, qui souligne les trois axes prioritaires de l'action syndicale européenne : prévenir l'exclusion ; agir pour l'insertion et la réinsertion ; s'engager, en partenariat actif, dans ces luttes. À la suite de la conférence de Liverpool<sup>12</sup>, trois axes d'action avaient été fixés : renforcer le réseau européen ; étendre la dimension locale ou nationale des projets au niveau européen ; accroître la prise de conscience des différents partenaires syndicaux dans la lutte contre l'exclusion sociale.

La relation syndicats/ONG-associations n'a, malheureusement, jamais été simple mais nous l'avons toujours jugée indispensable. La cinquantaine d'actions recensées auprès de nos syndicats sur le terrain montre une recherche systématique de « partenariat » entre syndicats et associations et montre que les discours d'opposition entre ceux qui sont dans l'entreprise (*in*) et ceux qui en sont exclus (*out*) sont fallacieux et ne servent qu'à masquer des volontés d'affaiblir les conditions sociales de ceux qui sont au travail au prétexte que cela aiderait les exclus à y entrer. Discours dont la logique est sans fin en matière de dérégulation.

**Responsabilité sociale des entreprises :  
Entre doute et intérêt...**

La Commission adopte, le 18 juillet 2001, un Livre vert intitulé *Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises (RSE)*. Les positions syndicales sont très diverses dans les pays européens. Plutôt positives dans les pays nordiques car la RSE y est très maîtrisée syndicalement, mais plutôt négatives dans les pays du Sud, qui y voient un affaiblissement du droit se réduisant aux normes fondamentales de l'OIT. Il est vrai que la tendance « RSE » correspond au retrait de la responsabilité publique en matière de la régulation législative. Un travail au sein de la CES permet de préparer une résolution pour notre Comité exécutif des 10 et 11 octobre 2001. Pour la CES, la RSE ne peut se développer que dans un cadre législatif et contractuel. Les codes de conduite, chartes et labels, peuvent être utilisés dans un processus de transition vers des règles plus contraignantes et à condition qu'ils fassent l'objet d'une procédure de suivi, de contrôle et d'évaluation.

La première conférence européenne sur la RSE aura lieu sous la Présidence belge de l'UE, les 27 et 28

novembre 2001. En octobre 2002, la Commission lance le Forum européen des parties prenantes (en anglais, les *Stakeholder*, ce qui fait plus chic et institue abusivement un parallèle avec les *Shareholder/Actionnaires*). Ce Forum ambitionne de mettre en concertation les entreprises et représentants des employeurs avec les représentants des ONG et des syndicats. Le seul problème est que la conception de ce Forum entend laisser une place dominante au côté patronal. C'est-à-dire qu'au lieu d'être tripartite, cette instance est « quadripartite » avec 25 % de représentants des entreprises, 25 % des représentants des organisations d'employeurs, 25 % pour les ONG et 25 % pour les syndicats. Malgré des efforts communs entre les ONG et les syndicats, nous n'avons pas réussi à influencer, de manière significative, une politique européenne de la responsabilité sociale des entreprises.

Notre ambition était d'obtenir un cadre permettant une politique commune de RSE et son évaluation indépendante (par rapport à l'autoévaluation pratiquée généralement). La RSE reste entièrement dans le cadre du bon vouloir des entreprises. Seule l'action syndicale, et parfois des ONG au niveau des

12. À laquelle participe John Monks, alors Secrétaire général du TUC, et où un assistant du TUC, Richard Exell, a joué un grand rôle.

entreprises, réussira à en faire un outil réellement complémentaire du droit social, législatif ou conventionnel, en particulier pour ce qui concerne le respect des normes de l'OIT pour la sous-traitance dans les pays en voie de développement.

CSR Europe, issue de l'European Business against Social Exclusion, sous la conduite du rusé et efficace Étienne Davignon, réussira un joli « hold up » sur cette thématique, encouragé et soutenu par la DG Entreprises et industrie qui a fait main basse, également, sur la conduite de ce thème, reléguant la DG Emploi et Affaires sociales au rôle de figurant.

La Commission ira jusqu'à organiser, en 2002, un prix européen de la RSE (*Company prizes and list of best employers in Europe*), remis par la Commissaire Anna Diamantopoulou. La RSE étant découpée en rondelles, la Commission réussit à attribuer un prix à Ryanair, entreprise notoirement et radicalement anti syndicale, sur sa politique de l'égalité homme/femme.

La RSE n'est pourtant pas un élément d'action à négliger, et à long terme elle peut favoriser la transition entre des mesures volontaires et des normes contractuelles ou/et législatives. Pour qualifier notre attitude vis-à-vis de la RSE, je crois parfaite cette citation de Romain Rolland : « Il faut savoir allier le scepticisme de la raison et l'optimisme de la volonté. »

## 9.2 Un travail passionnant avec le Forum des personnes handicapées

Début 1990, j'ai eu la chance de rencontrer quelques militants travailleurs handicapés engagés dans des organisations syndicales en Italie, au Luxembourg, en France... Ils ne représentaient pas seulement les travailleurs handicapés, ils étaient aussi des militants comme les autres, intégrés dans le mouvement syndical.

La représentation des personnes handicapées au niveau européen est exclusivement organisée par des associations fédérées par le Forum européen des personnes handicapées (European Disability Forum-EDF) mis en place par la Commission européenne. Il me semblait que notre présence dans le monde du travail et les actions d'insertion menées par les syndicats devait être valorisée.

Au niveau de la CES, un réseau se met en place, après un appel aux organisations nationales pour nommer des membres dans un Comité qui va faire apparaître une richesse d'engagement extraordinaire. Une première conférence européenne, organisée par la CES à Londres les 4 et 5 novembre 1993, permet de vérifier la situation dans les différents pays et les engagements au niveau national des Confédérations et des Fédérations. Nous avons invité l'UNICE et le Forum européen des personnes handicapées. Les questions centrales tournent autour de l'égalité des droits, de l'extension de la législation anti-discrimination et de la mise en place ou non de quotas pour l'emploi de personnes handicapées.

Ces questions seront approfondies dans les années suivantes, au fur et à mesure que notre coopération avec le Forum européen des personnes handicapées va se développer. Une première grande conférence commune sera organisée à Lisbonne en mars 1997 sur le problème de l'accès à l'emploi des personnes handicapées. Elle se conclut par une Déclaration commune du mouvement syndical et du mouvement associatif qui a été remise aux Chefs d'État et de gouvernement réunis au Conseil européen de Lisbonne les 23 et 24 mars 1997. Nous avons, à plusieurs reprises, souhaité pouvoir traiter de ce thème dans le dialogue social, mais sans succès.

Nous avons un réseau très dynamique qui donne envie d'aller plus loin avec ces militants exceptionnels à propos desquels on se demande qui est le plus handicapé,

moi ou eux? Merci à Nina, Flavio, Joël, José Maria, Huguette et à tous ceux dont j'ai oublié le prénom...

Nous arrivons finalement à convaincre les employeurs de créer un Groupe de travail et celui-ci se met en place en juillet 1997. L'objectif est de rédiger un compendium de bonnes pratiques mises en œuvre par les entreprises et les syndicats pour intégrer les personnes handicapées sur le lieu de travail. Ce travail va se concrétiser, début 1999, dans un document intitulé *Question de regards*. Ce compendium recense 36 actions dans 13 pays, qui sont réparties en quatre thèmes : sensibilisation ; recrutement ; maintien de l'emploi ; formation. Il fait également le point des législations dans les États membres. Ce document sera transmis, avec une Déclaration<sup>13</sup> des partenaires sociaux, au Conseil européen des 3 et 4 juin 1999 réuni à Cologne.

Au-delà de ce compendium, la CES souhaiterait, en organisant des conférences nationales, promouvoir des actions pilotes dans le cadre du Fonds social européen (FSE) et préparer une contribution commune dans la perspective de la révision du Traité (intégration des droits fondamentaux) sous la présidence française de l'UE du deuxième semestre 2000. Les employeurs restent sur l'objectif de la sensibilisation et insistent sur la diversité des situations et des pratiques. Nous allons donc continuer notre travail sans eux...

Notre action se situe d'ailleurs dans le cadre plus large du débat communautaire sur l'article 13 du Traité d'Amsterdam, contre les discriminations. Un séminaire des partenaires sociaux a été organisé le 26 mai 1999 sur le « paquet article 13<sup>14</sup> ».

Face à l'imminence de propositions de directives basées sur cet article, les employeurs essaient de gagner du temps en proposant un nouveau séminaire « avant la fin de l'année » pour des études de cas pratiques...

La CES rappelle que des expériences conjointes sur le thème des discriminations ont déjà été réalisées en particulier le Compendium sur l'emploi des personnes handicapées. Il faut certainement réactualiser notre Déclaration de Florence de 1995 (voir encadré) pour un engagement plus fort mais il faut passer maintenant à des actes plus concrets et au minimum à l'adoption d'un code de bonne conduite dans les entreprises.

#### **Lutte contre le racisme et la xénophobie**

La CES est très fortement engagée par ses organisations nationales dans la lutte contre le racisme et la xénophobie qui se développe déjà dans les années 90. Nous apporterons ce sujet dans le dialogue social européen.

Le 21 octobre 1995 les partenaires sociaux adopteront, à l'initiative de la CES, une déclaration commune contre le racisme et la xénophobie avec des implications directes sur les pratiques d'entreprises.

En 1997 à l'occasion de l'Année européenne contre le racisme, la CES adoptera une résolution le 12 décembre 1996 pour s'engager dans la campagne, soutenir la mise en place d'un Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobe\*, et développer des initiatives communes avec l'Union syndicale des travailleurs du Maghreb arabe (USTMA), avec laquelle la CES a déjà engagé des actions dans le cadre du partenariat euro-méditerranéen.

\*L'Observatoire sera créé en juin 1997. Il est basé à Vienne et deviendra, en mars 2007, l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne.

13. Déclaration des partenaires sociaux sur l'emploi des personnes handicapées, datée du 11 mai 1999. Archives de l'auteur.

14. Il s'agit de l'article du Traité qui traite des discriminations.

Sur les quotas, nous avons une divergence importante avec les employeurs qui en refusent le principe, alors que nous en avons une approche positive. Le système des quotas est certainement la meilleure mesure pour créer une dynamique renversant la logique d'exclusion.

Pour la CES, en lien avec Forum des personnes handicapées, nous souhaitons une directive communautaire spécifique découlant de l'article 13, et prenant en charge les aspects spécifiques aux personnes handicapées. Nina Daïta, de la CGIL (qui est un moteur essentiel de notre réseau), est devenue la représentante de la CES au Forum et à la conférence annuelle avec la Commission. Une directive sera adoptée en 2000<sup>15</sup>. Celle-ci couvre plus généralement l'égalité de traitement sur le lieu de travail en matière d'emploi et de travail entre les personnes, quels que soient leur religion, leurs convictions, leur handicap éventuel, leur âge ou leur orientation sexuelle.

En septembre 2002 nous organisons une nouvelle conférence européenne à Barcelone pour préparer notre campagne dans le cadre de l'Année européenne des personnes handicapées, en 2003. Nous avons décidé d'une campagne commune avec une affiche dans les différentes langues, une série d'initiatives dans les pays, une résolution du Comité exécutif et l'intervention de Nina Daïta, au nom du réseau, au congrès de la CES prévu à Prague en mai 2003. Il fallait avant tout trouver un slogan pour cette campagne. Ce sera : « Un pour tous et tous pour un : une année européenne pour l'égalité des droits pour les personnes handicapées ».

Lors de sa réunion des 19 et 20 novembre 2002, le Comité exécutif adopta une résolution<sup>16</sup> rappelant les trois priorités du mouvement syndical : le droit à l'emploi ; le droit à l'éducation et à la formation ; le droit à la dignité. L'année européenne est lancée à Athènes le 26 janvier 2003 sous la présidence grecque de l'Union. Nous décidons d'organiser une nouvelle conférence conjointe CES/EDF à Thessalonique au siège du CEDEFOP. La Commission est présente à cette conférence et elle souligne l'importance de la synergie des actions entre la CES et EDF.

Le président d'EDF, Yannis Vardakastanis, est un partenaire précieux dans cette action commune.

**Centre européen pour le développement  
de la formation professionnelle: CEDEFOP**

Comme la Fondation de Dublin, il s'agit d'une agence communautaire tripartite, créée en 1975\*, dont l'objectif est d'apporter un soutien aux politiques de la Commission européenne, des États membres et des partenaires sociaux en matière d'enseignement, de

formation professionnelle, de qualifications et de compétences professionnelles. Le premier Directeur du CEDEFOP, qui avait alors son siège à Berlin, était un syndicaliste, Roger Faist, ancien Secrétaire général de l'Union confédérale des ingénieurs et cadres UCC-CFDT.

\*Règlement CEE 337/75 du Conseil du 10 février 1975

Le 29 mai 2003, Nina Daïta intervenait à la tribune du 13ème congrès de la CES pour faire le bilan de dix années de travail, tracer les batailles à mener pour assurer les droits au travail des personnes handicapées, et intégrer cet objectif dans nos organisations

15. Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, *Journal officiel des Communautés européennes*, L 303 du 2.12.2000, p. 16-22.

16. 2003, Année européenne des personnes avec handicaps, point 12(b) de l'ordre du jour. Archives de l'auteur.

nationales. C'était la première fois, et la dernière jusqu'à présent, qu'une personne handicapée intervenait au congrès de la CES, non pas en tant qu'handicapée, mais en tant que militante syndicaliste comme les autres.

Des coopérations se développèrent également avec de nombreuses autres ONG : le Lobby européen des femmes, ONG consacrées à l'environnement, aux consommateurs, au tourisme social, mais aussi des mutuelles...

Il convient de noter particulièrement le travail réalisé en commun avec les organisations de l'économie sociale.

Dans le cadre de la préparation du Conseil de Luxembourg de décembre 1997 qui, anticipant la ratification du Traité, doit mettre en œuvre le Chapitre Emploi, une déclaration commune est discutée et adoptée<sup>17</sup>. L'économie sociale a toujours été proche du mouvement syndical par un partage de valeurs communes : solidarité, promotion de la personne et d'une meilleure répartition des richesses. La CES et les organisations de l'économie sociale notent qu'il y a « de grande réserves d'emplois qualifiés dans le secteur de l'économie sociale pour répondre à des besoins non satisfaits jusqu'à présent dans les domaines de l'amélioration de l'habitat, de l'environnement, de garde d'enfants, de services sociaux et de santé en particulier d'aide aux personnes âgées et dépendantes, aux personnes handicapées, d'éducation, de culture et de loisirs, d'aide à l'intégration et d'une façon plus générale d'organisation du lien social<sup>18</sup> ». Les coopératives de production, pourtant dans l'économie de marché, n'auront jamais accès au dialogue social européen. Il me semblait que la meilleure façon d'y accéder aurait pu être l'adhésion des organisations européennes de l'économie sociale au CEEP, mais cela ne s'est jamais fait.

### 9.3 La Charte des droits fondamentaux

#### 9.3.1 Première étape (1999-2000)

Le Conseil européen de juin 1999 décide d'élaborer une Charte des droits fondamentaux pour l'Europe. Il s'agissait d'élargir la Charte de 1989 qui ne concernait que les travailleurs (voir Chapitre 3). En octobre 1999, à Tampere en Finlande, le Conseil décide de constituer une Convention regroupant des parlementaires nationaux et européens ainsi que des représentants des gouvernements, afin d'élaborer la Charte. La présidence de la Convention est attribuée à Roman Herzog, ancien Président de la République fédérale allemande. Des auditions dans lesquelles la CES intervient de manière très active, sont organisées, avec la société civile. La CES décide aussi, avec la plate-forme des ONG européennes du secteur social, de mener une campagne conjointe, sur un projet de Charte élaborée en commun : « Droits fondamentaux : le cœur de l'Europe. Document de campagne intégrant les droits fondamentaux dans les Traités de l'Union européenne et de la Communauté économique européenne ».

17. Du côté des organisations de l'économie sociale signataires de cette déclaration, il y avait le Comité européen des associations d'intérêt général (CEDAG) et pour la coordination des Coopératives européennes : CECODHAS, UEPS, CECOP, KOOP (Suède), FEBECOOP (Belgique), REMCI (Italie), CEPS (Espagne).

18. Déclaration commune CES/Organisations de l'économie sociale du 5 novembre 1997. Archives de l'auteur.



**Campagne de la CES avec la plate-forme des ONG sociales : signature pour une Charte européenne des droits sociaux. Le Secrétaire général de la CES avec la parlementaire européenne, Marie-Claude Vayssade, qui signe pour la Charte.**

Source : archives de la CES

Après huit mois de travail, la Convention trouve un compromis en juillet 2000. La CES est furieuse car ce texte ne comporte ni le droit de grève, ni la reconnaissance du droit syndical au niveau européen, ni la protection des personnes âgées, rien non plus sur l'emploi ni sur le droit à une rémunération minimale... Nous rencontrons deux membres importants de la Convention, Guy Brabant qui représente le gouvernement français et Pervenche Bérés, vice-Présidente de la représentation du Parlement européen et parlementaire socialiste française. Tous deux défendent le compromis de juillet et nous mettent en garde, contre le risque d'affaiblissement du compromis par un travail de sape des représentants britanniques, si nous voulons relancer la discussion.

Cette menace n'ébranle pas à la CES, et Emilio Gabaglio entreprend, durant le mois d'août 2000, de sensibiliser notamment le Président Jacques Chirac, par l'intermédiaire d'Olivier Dutheillet de la Mothe, son conseiller social, sur les insuffisances du texte de la Charte. Cette intervention et d'autres auprès de plusieurs Chefs d'État et de gouvernement, ainsi que des menaces de mener une campagne publique contre la Charte en l'état, porteront leur fruit. La discussion est rouverte à la Convention en septembre, et un nouveau compromis, plus satisfaisant, est obtenu en octobre 2000. Cette Charte sera adoptée formellement par les Présidents respectifs du Parlement européen, du Conseil et de la Commission, le 7 décembre 2000 durant le Conseil de Nice.

En y regardant bien cette Charte n'est pas en soi une révolution. Sur les 54 articles qu'elle comporte, 28 font référence à la Convention européenne des droits de l'Homme du Conseil de l'Europe<sup>19</sup> et à sa jurisprudence, 18 font référence à la Charte sociale du Conseil de l'Europe et 15 à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de décembre 1989, elle-même inspirée par la Charte sociale du Conseil de l'Europe.

19. Le Conseil de l'Europe servira de « carrière » pour bon nombre de propositions communautaires, le pillage allant même jusqu'à l'appropriation du drapeau européen...

Le « petit » problème qui subsistait concernait le statut de la Charte de Nice<sup>20</sup>. Bien qu'insatisfaisante, cette Charte constituait un progrès significatif à condition d'améliorer son statut par une intégration dans le Traité. Cela constitua l'étape suivante et un nouveau combat commun des syndicats et des ONG au niveau européen.



Manifestation européenne de la CES à Nice le 6 décembre 2000.

Source : archives de la CES

### 9.3.2 Deuxième étape (2002-2007)

Dans le cadre d'une nécessaire réforme du Traité, provoquée par la perspective d'élargissement important de l'Union européenne, une nouvelle Convention sur l'avenir de l'Europe est prévue par le Conseil de Laeken du 14 décembre 2001. Jacques Delors apparaît comme un candidat idéal pour présider cette Convention, mais le Premier ministre français, Lionel Jospin, proposera Valéry Giscard d'Estaing, qui sera finalement choisi...

Cette Convention va engager en 2002 une vaste consultation de la société civile. Durant les débats, la CES va renforcer sa coopération avec les ONG dans le but de mobiliser toutes les forces sociales favorable à l'intégration de la Charte des droits fondamentaux dans le Traité afin de lui donner une vraie légitimité. Le Secrétaire général de la CES, Emilio Gabaglio, est très engagé dans les débats et développe les liens avec les autres composantes de la société civile. Les discussions ne sont pas toujours simples, mais le Président de la plate-forme des ONG sociales, Gian Piero Alhadef, Secrétaire général de l'ONG Solidar<sup>21</sup> est un allié précieux. Le Comité économique et social européen est également très actif via son Président, Roger Briesch.

Nous essayons de consolider, dans le futur Traité, le rôle des partenaires sociaux et de renforcer la place du dialogue social. Cette action se réalise principalement par le Secrétaire général de la CES et Joao Cravinho, le Président du CEEP. Le succès ne sera pas complet mais nous arriverons à faire avancer le social. La définition d'objectif de l'UE comme « économie sociale de marché » est un progrès important tout comme l'institutionnalisation du Sommet social annuel tripartite.

20. Il semble qu'une rencontre, le 4 septembre à Londres, des Premiers ministres français, Lionel Jospin, et britannique, Tony Blair, ait été nécessaire pour trouver un compromis permettant à Tony Blair d'accepter les droits sociaux de la Charte contre la garantie que la Charte ne serait pas contraignante...

21. SOLIDAR est un réseau européen d'organisations de la société civile travaillant pour la promotion de la justice sociale en Europe et dans le monde. Avec plus de 60 membres (dont 22 dans les pays de l'UE), cette organisation est basée à Londres.

En continuant à développer les coopérations entre les syndicats et les ONG, la CES tient à clarifier la distinction entre dialogue social bipartite et, dialogue civil intégrant l'ensemble des ONG et les partenaires sociaux mais avec la volonté de créer des passerelles et des synergies entre les deux. Nous avons des exemples comme en Irlande où les Pactes sont négociés dans une première partie, par le gouvernement, les employeurs et les syndicats sur les matières liées à l'entreprise et dans une deuxième partie où les associations de la société civile organisée sont associées pour discuter des points plus sociétaux.

La partie n'était pas facile à jouer avec un Président de la Convention, hermétique aux droits sociaux. Les vice-Présidents Giuliano Amato et Jean-Luc Dehaene, deux anciens Premiers ministres de poids dans leur pays, l'Italie et la Belgique, sont heureusement plus réceptifs et plus sensibles à nos arguments.



**Carte postale CES/ONG sociales pour la campagne sur l'intégration de la Charte des Droits fondamentaux dans le Traité.**

Source : archives de la CES

Finalement, à la session du Parlement européen du 12 décembre 2007, lors d'une cérémonie solennelle, le Président Hans-Gert Pöttering, le Premier ministre portugais et Président du Conseil, José Socrates et le Président de la Commission, José Barroso, signent et proclament la Charte des droits fondamentaux afin que celle-ci soit intégrée dans le Traité qui doit être signé le lendemain, 13 décembre 2007 à Lisbonne. Son article 6 confère à cette Charte des droits fondamentaux le même caractère juridiquement contraignant que les Traités.

Les travaux des deux Conventions auront été très positifs pour créer des synergies entre le monde associatif et les syndicats. Au Comité exécutif des 5 et 6 juin 2002, le Secrétaire général de la CES présentera un document intitulé *Syndicats et société civile*, qui capitalise ces acquis.



# Conclusion

Faut-il être nostalgique de cette période historique de construction du dialogue social européen ? Depuis lors, les crises financières et économiques sont passées par là et ont provoqué des dégâts sociaux considérables. Sur le plan des institutions, le rôle de la Commission s'est considérablement affaibli face au Conseil européen et au Parlement européen ; le triangle institutionnel est devenu bancal. Les syndicats eux-mêmes se sont repliés, pendant quelques années, sur leurs difficultés nationales et le patronat en a considérablement abusé pour dévaloriser au niveau européen le dialogue social et la qualité de la négociation.

Le passage du rôle de lobby au rôle d'acteur de régulation sociale de l'espace du Marché intérieur par l'accord du 31 octobre 1991 a été fondamental pour créer les conditions d'une subsidiarité horizontale. Cet accord a permis le développement des deux piliers essentiels de l'espace social communautaire : le pilier législatif et le pilier conventionnel.

Cette nouvelle dimension de la négociation collective ne vient pas se substituer aux dimensions nationales, territoriales et sectorielles mais elle vient au contraire les compléter en permettant d'établir des normes minimales qui évitent des zones de dumping social et font converger vers le haut les situations sociales de nos différents pays. Cette normalisation sociale législative et contractuelle doit assurer que nos différences de développement ne soient pas des éléments de divergences. Malheureusement, la crise a aggravé les inégalités entre les pays de l'UE mais aussi dans les situations de travail et les discriminations, en particulier femmes/hommes. La précarité et la pauvreté, qui y sont souvent liées, font des ravages. Il est donc urgent de relancer la croissance économique de l'UE et d'appuyer celle-ci sur une dimension sociale progressiste. Aucune réussite économique n'est durable sans de bonnes conditions d'emploi, de formation continue,

de sécurité et santé au travail... Il y a donc du pain sur la planche pour les partenaires sociaux dont le dialogue social tourne actuellement au ralenti. Ce dialogue social, que la Commission européenne doit stimuler, est de dimension interprofessionnelle mais il est surtout, dans la période actuelle, de dimension sectorielle et au niveau des entreprises transnationales au sein desquels les Comités d'entreprises européens jouent un rôle moteur.

Aujourd'hui, nous sommes dans un nouveau contexte avec de nouveaux acteurs et, en particulier, un nouveau Président de la Commission, Jean-Claude Juncker, mais dans une situation où l'existence même de l'Union européenne est en jeu, déstabilisée par de multiples crises, dont la crise des réfugiés et les velléités ancestrales des dirigeants conservateurs du Royaume-Uni à transformer l'Union en zone de libre-échange (le Brexit en est la manifestation). La montée de l'extrême droite et des partis populistes et xénophobes, comme en France, aux Pays-Bas, en Pologne, en Italie, en Hongrie... fragilise un avenir européen qui n'a pas encore trouvé un projet de relance économique et social. Mais certaines évolutions politiques récentes donnent des signes d'espérance pour une relance de la construction européenne.

Le dialogue social a un passé mais il a surtout un avenir. Il reviendra aux historiens d'en établir le bilan. Au cours de quelques décennies, le dialogue social européen a contribué à de profondes transformations. Les accords européens signés entre syndicats et patronats, les législations sociales, la charte des droits fondamentaux, les modifications des traités, ont permis des progrès dans des domaines aussi importants que la sécurité au travail, le développement des qualifications, les conditions de travail et les nouveaux modes de travail, l'information et la consultation des travailleurs (avec les comités d'entreprise européens), les libertés fondamentales. Les situations nationales et sectorielles étant au départ très diverses, les progrès ont été inégaux, les compromis restent partiellement insatisfaisants, les besoins demeurent importants. Cependant, au travers des difficultés rencontrées, des acteurs européens se sont construits, des procédures ont été établies. Des outils sont donc prêts pour de nouvelles étapes. Les dirigeants de l'UE, et en particulier le Président de la Commission européenne, les organisations patronales et syndicales sont-ils prêts à relancer une croissance économique de l'Europe, créatrice d'emplois et source de progrès social ? Cela ne pourra être efficace que par un engagement de tous, une capacité de conclure des accords engageant réellement les acteurs économiques et sociaux sur des sujets apportant des acquis à tous les travailleurs et citoyens européens. Des progrès concrets et visibles seront la source d'un retour à la crédibilité et à la légitimité de l'Union européenne. La zone euro peut être un moteur de cette nouvelle dynamique.

De nouveaux dirigeants syndicaux, comme en Allemagne et en France, se sont réinvestis au niveau européen. L'heure n'est donc pas à la désespérance mais à la mobilisation pour redonner à l'Union ses vertus de solidarité, de progrès économique et social respectueux de l'environnement, de cohésion, de sens commun aux nouvelles générations. Cette relance du dialogue social nécessite des acteurs engagés et il faut bien dire que le patronat est en retrait. Elle nécessite une Commission capable de proposer et de « provoquer » les partenaires sociaux.

Le récit relaté au fil de ces pages montre qu'il faut beaucoup d'obstination et de volonté pour faire avancer un espace de négociation européen légitime, crédible et productif.

---

Il ne s'agit pas de ré-enchanter l'Europe, car ce n'est pas une Belle au bois dormant qui attend son Prince charmant, mais la refonder sur ses valeurs fondamentales de démocratie, de solidarité et de justice sociale. Il faudra donc pour les syndicats y mettre encore beaucoup de volonté et d'engagement. Comme d'habitude...

« Le plus grand danger pour l'Europe ?  
– Le manque d'ambition et la nostalgie du passé. »

Jacques Delors *L'unité d'un homme*  
Entretiens avec Dominique Wolton  
Éditions Odile Jacob (1994)



---

## Postface

*Redécouvrir, au travers du témoignage de Jean et de l'écho qu'il donne aux différents acteurs historiques de la construction du dialogue social européen, comment ce dialogue a lentement émergé, quelles ont été les difficultés, les échecs, mais aussi les dynamiques et les visions de ces « pionniers », ne peut que donner espoir pour l'avenir. Oui, il est possible de donner vie à l'Europe sociale, lorsque les acteurs y sont déterminés.*

---

Au niveau européen, il est incontestable que le dialogue social a progressé considérablement en peu de temps. Après avoir relevé le défi lancé par le Président Delors en 1985, les partenaires sociaux européens ont entrepris des démarches considérables, aux niveaux interprofessionnel comme sectoriel, afin de développer un système européen qui ne calque pas les systèmes nationaux respectifs, mais respecte les défis posés par le processus d'intégration européen.

Le dialogue social à tous les niveaux doit non seulement être considéré comme un élément clé, un pilier du modèle social européen, mais aussi comme un vecteur d'innovation. Les partenaires sociaux ont un besoin croissant de jouer leur rôle autonome à part entière et de prendre des engagements communs plus importants qui devront être exécutés, suivis et évalués.

En 1995, les partenaires sociaux européens interprofessionnels ont mené à bien leurs premières négociations avec pour résultat un accord-cadre sur le congé parental, d'ailleurs aujourd'hui révisé. Depuis lors, le dialogue social européen en tant que tel, ses acteurs, ses procédures et ses résultats ont évolué de manière décisive. Ces changements fondamentaux sont illustrés principalement par la conclusion d'accords-cadres autonomes, de cadres d'actions et de programmes de travail du dialogue social, véritables feuilles de routes négociées par les partenaires sociaux et pour les partenaires sociaux. On compte aujourd'hui cinq accords-cadres : sur le télétravail, le stress au travail, la violence, les marchés du travail inclusifs et, enfin, le vieillissement actif. Bien que n'étant pas intégrés à une directive, ces accords sont mis en œuvre par les organisations membres des parties signataires au niveau national.

Les partenaires sociaux ont également négocié trois cadres d'actions sur les compétences et les qualifications, l'égalité hommes-femmes et l'emploi des jeunes.

Ces outils sont orientés vers la pratique et invitent les affiliés à s'en inspirer. Des actions de suivi sont également intégrées à ces textes moins contraignants.

Les programmes de travail des partenaires sociaux ont inclus les sujets de ces textes et sont allés au-delà. Le premier programme a été négocié pour la période 2003-2005 et quatre autres programmes triannuels ont suivi. La liste exhaustive des sujets abordés conjointement pourrait être très longue tant les travaux ont été nombreux et divers. Une centaine d'initiatives conjointes ont vu le jour et ont également inclus des projets, des déclarations, des analyses ou encore des actions en ligne. Des sujets tels que la numérisation, le changement climatique, la flexicurité, l'apprentissage, les restructurations ou encore une meilleure implication des partenaires sociaux dans le processus du Semestre européen ont également été abordés. La plus récente illustration de cette avancée est certainement la déclaration quadripartite initiée par les partenaires sociaux et cosignée par le Conseil européen et la Commission européenne.

Un travail d'envergure en matière de « *capacity building* » (développement des capacités des organisations) a également été conjointement mis en place depuis les années 2000. Tout d'abord, dans le cadre du soutien des organisations des dix nouveaux pays membres puis élargi à l'ensemble des affiliés de la CES. Des séminaires d'échanges de pratiques, des formations de différents niveaux, des traductions et deux sites web « centre de ressources » ont été réalisés dans ce cadre par chacune des parties.

Le dialogue social étant maintenant entré dans sa phase adulte, il est nécessaire d'opter pour une approche plus qualitative et d'analyser ses points forts et ses points faibles à tous les niveaux.

Etant donné la complexité du marché du travail et les mutations sociétales, les partenaires sociaux européens doivent être en mesure de faire preuve d'initiative. Ils doivent pouvoir continuer à examiner entre eux les questions stratégiques d'intérêt commun et présenter leurs conclusions aux institutions européennes et aux autorités publiques à tous les niveaux afin qu'elles les exécutent dans les cas opportuns ou nécessaires.

Des études menées ces dernières années mettent en avant et de façon unanime la volonté politique des affiliés de la CES de renforcer ce dialogue social européen. Malgré les difficultés rencontrées, la grande majorité des organisations membres estime que le dialogue social européen apporte une valeur ajoutée aux travailleurs indépendamment des secteurs et des régions.

Selon les partenaires sociaux nationaux, un des principaux acquis de ce processus se traduit par l'implication des partenaires sociaux européens dans les processus de décisions européens.

Cependant, le contenu des textes est jugé de moins en moins bon et correspond au passage d'accords transposés en directives à des accords mis en œuvre par les partenaires sociaux.

Au sujet des instruments, il est juste de reconnaître que ceux-ci se sont diversifiés et complexifiés au cours des dernières années, et qu'il est par conséquent nécessaire de clarifier les droits et obligations du point de vue de leur mise en œuvre, de leur suivi et de leur évaluation. Force est de constater que la mise en œuvre est parfois limitée, fonction de la bonne volonté patronale et dépend des niveaux de couverture des conventions collectives au niveau national.

La négociation du 5<sup>ème</sup> programme de travail autonome des partenaires sociaux européens 2018-2020 devra être une nouvelle étape dans cette direction : un dialogue social fort et réel. En plus d'identifier les questions d'intérêt commun, les partenaires sociaux européens devront aussi déterminer quels sont les instruments contraignants

qui leur permettront de mieux aborder ces questions aux niveaux interprofessionnel comme sectoriel.

Le dialogue social ne doit pas se limiter à une plateforme de discussion ou une vitrine. Il doit pouvoir générer des changements, des accords et des accords mis en œuvre. Il ne doit pas non plus être confondu avec le dialogue civil. Patronat et syndicats ne sont pas des mouvements d'opinion publique. Ils sont des organisations structurées, véritable fondement démocratique.

Le renforcement du dialogue social européen est très certainement la meilleure manière de trouver le juste milieu entre les nouveaux défis auxquels est confronté le marché européen du travail.

L'enjeu immédiat est celui de l'emploi, disons même de l'emploi de qualité, de la lutte contre le chômage et la pauvreté, sans oublier le combat contre le démantèlement des systèmes de protection sociale et des services publics.

Nous sommes à la veille d'une transformation radicale du marché du travail, avec des destructions d'emplois, des modifications d'emplois existants et des déplacements d'emplois. En outre, à plus long terme, cette transformation s'opérera dans un contexte économique rendu plus incertain par cet autre défi majeur qu'est la transition climatique. Toute notre économie va devoir s'adapter aux conséquences difficilement prévisibles du réchauffement climatique.

Le dialogue social constitue un véritable levier pour relever ces défis. Un investissement massif dans la négociation à tous les niveaux et dans tous les secteurs en vue d'anticiper du mieux possible ces transformations radicales s'impose, et des efforts sont encore à faire pour y parvenir. Il est crucial de ne pas entrer à reculons dans l'économie digitale et la transition climatique ; et d'en constater les dégâts sociaux *a posteriori*, lorsqu'il serait trop tard.

Nous devons faire preuve d'initiative et d'une volonté sans faille pour répondre à cette complexité, cette désarticulation du marché du travail et plus généralement de l'évolution sociale.

Le prochain programme de travail 2018-2020 sera l'occasion pour les partenaires sociaux d'exprimer de façon autonome leurs priorités communes et surtout les instruments qu'ils choisiront pour les mettre en œuvre.

Le mouvement syndical européen en appelle à affronter de face ces nouveaux défis. Pour cela, nous disposons d'un outil unique, en commun avec les employeurs : le dialogue social.



— Luca Visentini,  
Secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats (CES)



## Bibliographie

- Ariema I. (2014) *La sinistra di Bruno Trentin: elementi per una biografia*, Roma, Ediesse.
- Bercusson B. (1996) *European labour law*, London, Butterworths.
- Bercusson B. (dir.) (2006) *European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights*, Baden-Baden, Nomos.
- Buigues P., Ilzkowitz F. et Lebrun J.F. (1989) *Les Etats membres face aux enjeux sectoriels du marché intérieur*, Bruxelles, Commission des Communautés européennes.
- Ciampani A. et Gabaglio E. (2010) *L'Europa sociale e la Confederazione Europea dei Sindacati*, Bologna, il Mulino.
- Debunne G. (1987) *Les syndicats et l'Europe: passé et devenir*, Bruxelles, Labor.
- Degimbe J. (1999) *La politique sociale européenne: du Traité de Rome au Traité d'Amsterdam*, Bruxelles, ETUI.
- Degryse C. et Tilly P. (2013) *1973-2013: 40 ans d'histoire de la Confédération européenne des syndicats*, Bruxelles, ETUI.
- Danis J.J. et Hoffmann R. (1995) *From the Vredeling Directive to the European works council Directive: some historical remarks*, *Transfer*, 1 (2), 180-187.
- Delors J. et Clithène (1988) *La France par l'Europe*, Paris, Grasset.
- Delors J. (1994) *L'unité d'un homme, entretiens avec Dominique Wolton*, Paris, Editions Odile Jacob.
- Delors J. (2003) *Mémoires*, Paris, Plon.
- Didry C. et Mias A. (2005) *Le moment Delors: les syndicats au cœur de l'Europe sociale*, Bruxelles, P.I.E.-P. Lang.
- Dølvik J.E. (1999) *L'émergence d'une île? La CES, le dialogue social et l'europanisation des syndicats dans les années 90*, Bruxelles, ETUI.
- Fischbach-Pyttel C. (2017) *Building the European Federation of Public Service Unions: an account of EPSU's history from 1978 to 2016*, Bruxelles, ETUI. À paraître
- Fournier J. (2008) *Itinéraire d'un fonctionnaire engagé*, Paris, Dalloz.
- Gabaglio E. et Hoffmann R. (dir.) (1999) *La CES: un processus en évolution*, Bruxelles, ETUI.
- Godinot X. (dir.) (1995) *On voudrait connaître le secret du travail: dialogue insolite sur l'emploi entre militants du quart monde, chercheurs et acteurs de l'économie*, Paris, Editions de l'Atelier.
- Gubin E. (2007) *Éliane Vogel-Polsky: une femme de conviction*, Bruxelles, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
- Hall M. (1994) *Industrial relations and the social dimension of European integration: before and after Maastricht*, in Hyman R. et Ferner A. (dir.) *New frontiers in European industrial relations*, Oxford, Blackwell Business, 281-311.
- Hofmann R. et Lapeyre J. (dir.) (1995) *Le temps de travail en Europe: organisation et réduction*, Paris, Syros.
- Kulakowski J. (2015) *Rencontre à Bagatela: entretien avec Leszek Jesien*, Bruxelles, Couleur Livres.
- Lewis R. (1991) *Master Eurocrat: the making of Jacques Delors*, London, Bruges Group.
- Michel H. (dir.) (2011) *La représentation patronale française dans l'Union européenne: conditions d'europanisation des organisations et usages d'une représentation*, rapport DARES, Paris, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé.
- Mones D., Dupuch S. et Thomas A. (2014) *L'Union européenne: comprendre pour mieux revendiquer*, Paris, Editions Force Ouvrière.
- Savoini C. (2000) *Con la Cisl verso l'Europa sociale, intervista a cura di Luciano Longo*, Roma, Edizioni Lavoro.

Taylor R. (1994) *The future of the trade unions*, London, TUC.

Walker R.P. (1983) The Vredeling proposal: cooperation versus confrontation in european labor relations, *Berkeley Journal of International Law*, 1 (1), 177-196.

Welz C. (2008) *The European social dialogue under articles 138 and 139 of the EC Treaty: actors, processes, outcomes*, The Hague, Kluwer Law International.

# Annexes

## Annexe 1

### Liste des avis communs, des accords-cadres, des accords autonomes, des contributions et des cadres d'action (1985-2003)

16/10/2003	Orientations de référence pour gérer le changement et ses conséquences sociales + Annexe: études de cas
14/03/2003	Premier rapport de suivi de la mise en œuvre du Cadre d'actions du 28/02/2002
20/01/2003	Déclaration des partenaires sociaux pour l'Année européenne des personnes handicapées - Promouvoir l'égalité des chances et l'accès à l'emploi des personnes handicapées
14/01/2003	Contribution commune des représentants des partenaires sociaux dans le groupe de travail sur l'avenir de l'Europe sociale
16/07/2002	Accord-cadre sur le télétravail
28/02/2002	Cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie
13/12/2001	Contribution commune des partenaires sociaux au Conseil européen de Laeken
17/03/2001	Conférence sur le dialogue social dans les pays candidats – déclaration de presse, Bratislava
21/11/2000	Observatoire européen du changement – Contribution des partenaires sociaux européens
21/11/2000	Compendium of Social Partner Initiatives relating to the Employment Guidelines of the European Employment Strategy
21/11/2000	Déclaration introductive au recueil des initiatives des partenaires sociaux pertinentes pour les lignes directrices de la stratégie européenne pour l'emploi
15/06/2000	Déclaration conjointe des partenaires sociaux au forum du 15 juin 2000
02/06/1999	Déclaration des partenaires sociaux européens au Conseil européen de Cologne
11/05/1999	Déclaration des partenaires sociaux sur l'emploi des personnes handicapées
18/03/1999	Déclaration commune à l'occasion de la conférence de Varsovie sur l'élargissement de l'UE
18/03/1999	Accord-cadre sur le travail à durée déterminée
01/01/1999	Compendium de bonnes pratiques pour l'emploi des personnes handicapées
09/12/1998	Lignes directrices pour l'emploi 1999: Déclaration commune des partenaires sociaux européens au Conseil européen de Vienne
09/12/1998	Avis commun sur la réforme du Comité permanent de l'emploi
01/10/1998	Avis commun sur le projet de décision établissant la deuxième phase du programme d'action communautaire en matière de formation professionnelle Leonardo da Vinci II
13/11/1997	Contribution des partenaires sociaux au sommet sur l'emploi
06/06/1997	Accord-cadre sur le travail à temps partiel
29/11/1996	Action pour l'emploi en Europe - un pacte de confiance

14/12/1995	Accord-cadre sur le congé parental
21/10/1995	Déclaration commune sur la prévention de la discrimination raciale et de la xénophobie et la promotion de l'égalité de traitement sur le lieu de travail.
16/05/1995	Orientations des partenaires sociaux pour transformer la reprise en un processus de croissance durable et créatrice d'emplois. Avis commun élaboré par le groupe macro-économique du dialogue social
04/04/1995	Avis commun sur la contribution de la formation professionnelle à la lutte contre le chômage et à la réinsertion des chômeurs sur le marché du travail, compte tenu de la situation nouvelle créée par le Livre blanc
05/12/1993	Schéma directeur pour les grandes orientations économiques
03/12/1993	Avis commun sur les femmes et la formation
29/10/1993	Proposition des partenaires sociaux relative à la mise en œuvre de l'accord annexé au protocole sur la politique sociale du traité sur l'Union européenne
28/07/1993	Avis commun sur les actions et le rôle futur de la Communauté dans les domaines de l'éducation et de la formation, en tenant compte du rôle des partenaires sociaux
01/06/1993	Recommandation concernant le fonctionnement des comités consultatifs interprofessionnels
13/10/1992	Avis commun sur les qualifications professionnelles et leur validation
03/07/1992	Une nouvelle stratégie de coopération pour la croissance et l'emploi
03/07/1992	Déclaration conjointe sur l'avenir du dialogue social
20/12/1991	Avis commun sur les modalités susceptibles de permettre l'accès effectif le plus large possible à la formation
31/10/1991	Accord du 31 octobre 1991
05/04/1991	Avis commun sur la transition de l'école vers la vie d'adulte et la vie active
10/01/1991	Avis commun sur les nouvelles technologies, l'organisation du travail et l'adaptabilité du marché du travail
19/06/1990	Avis commun sur l'éducation de base ainsi que la formation initiale et la formation professionnelle des adultes
13/02/1990	Avis commun concernant la création d'un espace européen de mobilité professionnelle et géographique et l'amélioration du fonctionnement du marché du travail en Europe
26/11/1987	Avis commun sur le rapport économique annuel 1987/1988
06/03/1987	Avis commun concernant la formation et la motivation, l'information et la consultation
06/11/1986	Avis commun concernant la stratégie de coopération pour la croissance et l'emploi

## Annexe 2

### Sommets du dialogue social de 1985 à 2003

Dates et lieux	Contenu
31 janvier 1985 Val Duchesse I	Lancement du dialogue social communautaire. L'objectif du Président de la Commission européenne est d'impliquer les partenaires sociaux dans la construction d'un espace social dans la réalisation du marché intérieur.
12 novembre 1985 Val Duchesse II	Mise en place de deux Groupes de travail : Macro-économique et Nouvelles technologies et Dialogue social.
7 mai 1987 Palais d'Egmont I	Première évaluation « critique » des travaux du dialogue social. Opposition des partenaires sociaux sur la nature des résultats du dialogue social : contraignant ou non contraignant.
12 janvier 1989 Palais d'Egmont II	Mise en place du Groupe de pilotage et de deux Groupes de travail : Éducation et formation et Marché du travail. Dépassement de l'opposition « tout normatif/dialogue au coin du feu » (dixit Jacques Delors).
3 juillet 1992 Palais d'Egmont III	Déclaration commune sur l'avenir du dialogue social suite à l'accord du 31 octobre 1991 et au Protocole social du Traité de Maastricht. Création du Comité du dialogue social.
28 septembre 1993 Palais d'Egmont IV	Préparation d'une contribution commune sur le Livre blanc Croissance, compétitivité, Emploi. Discussions sur la mise en œuvre du Protocole social et opposition des employeurs aux propositions du Programme d'action sociale en particulier sur le projet de Comités d'entreprises européens.
30 mars 1995 Paris, Conférence sociale tripartite de la présidence française de l'UE (en fait pour la présidence française il s'agit d'un Comité permanent de l'Emploi informel)	La présidence française avait annoncé dans son programme de travail une initiative sur le dialogue social : « Elle encouragera, au niveau communautaire, une concertation de grande envergure consacrée à l'Europe sociale et à la politique contractuelle, associant la Commission européenne, les Ministres et les partenaires sociaux. » La conférence de Paris servira à la discussion de la mise en œuvre des conclusions du Conseil européen de Essen sur l'emploi.
21 octobre 1995 Florence, Sommet plénier du dialogue social	Adoption d'une contribution commune sur le suivi de la déclaration du Conseil européen de Essen. Inauguration du Centre européen des relations industrielles (CERI).
14 et 15 juin 1996 Rome, Conférence tripartite entre les gouvernements, la Commission et les partenaires sociaux sur la croissance et l'emploi. La configuration des participants est celle du Comité permanent de l'emploi.	Les discussions sont centrées sur l'optimisation de la contribution des politiques communautaires à la croissance et à l'emploi et sur la modernisation du marché du travail, dans le cadre du « Pacte pour l'emploi », proposé par la Commission.
6 juin 1997 La Haye, mini-sommet (délégations restreintes des partenaires sociaux)	Présentation de l'accord sur le travail à temps partiel. Confrontation sur les aspects sociaux des restructurations.
13 novembre 1997 Palais d'Egmont V	Adoption d'une contribution commune pour le Sommet Emploi de Luxembourg.

<p><b>4 décembre 1998</b> Vienne, mini-sommet</p>	<p>Échanges sur la stratégie emploi de l'UE et sur la Communication de la Commission sur l'organisation du travail.</p>
<p><b>25 mai 2000</b> Bruxelles, mini-sommet</p>	<p>Échanges de vue sur le suivi du Conseil européen de Lisbonne sur la stratégie intégrée Économie/Emploi/Social et sur la préparation du Forum du 15 juin.</p>
<p><b>22 mars 2001</b> Stockholm, sommet du troisième type dit de « haut niveau ». Participation de la « troïka », c'est-à-dire de la présidence en cours de l'UE plus les deux présidences qui suivent.</p>	<p>Constat d'échec sur la négociation Travail intérimaire et constat de désaccord sur la contribution concernant la formation tout au long de la vie, seul un rapport « intérimaire » est transmis au Sommet.</p>
<p><b>13 décembre 2001</b> Laeken, sommet de « haut niveau » comme celui de Stockholm avec la troïka (présidence de l'UE en cours plus les deux présidences à suivre).</p>	<p>Contribution des partenaires sociaux clarifiant le rôle du dialogue social et de la concertation sociale, proposant une instance unique de concertation tripartite sur la stratégie intégrée économique, sociale et environnementale. Les partenaires sociaux proposent également l'élaboration d'un programme de travail autonome. Il est conclu que les prochains sommets seraient tenus avant chaque Conseil européen de « printemps ».</p>
<p><b>14 mars 2002</b> Barcelone, même composition que Stockholm et Laeken avec le président du Conseil José Maria Aznar</p>	<p>Présentation de l'accord sur le « Cadre d'actions sur le développement des compétences et des qualifications », discussion sur la consultation de la Commission sur « Anticiper et gérer le changement: une approche dynamique des aspects sociaux des restructurations d'entreprises » qui fait apparaître des divergences d'analyse et d'approche entre le patronat et les syndicats mais décision d'ouvrir une discussion et « d'explorer » les possibilités d'un dialogue social sur ce sujet. Annonce de l'élaboration en cours d'un programme de travail autonome qui devrait être prêt à l'automne 2002.</p>
<p><b>28 novembre 2002</b> Genvall (banlieue de Bruxelles)</p>	<p>Adoption du premier programme de travail autonome 2003-2005. Débats sur la Convention travaillant sur l'Avenir de l'Europe, sur l'intégration de la Charte des Droits sociaux fondamentaux dans le Traité. État des lieux sur les perspectives de l'élargissement à la veille du Conseil européen de Copenhague qui devrait clôturer les négociations avec dix pays candidats.</p>
<p><b>20 mars 2003</b> Premier « Sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi* » sous la présidence grecque de l'UE. La composition reste celle des sommets de « haut niveau » avec la présidence de l'UE, les représentants de l'Irlande et de l'Italie (troïka), le Président de la Commission et la Commissaire en charge des Affaires sociales.</p> <p>* Décision du Conseil 2003/174/CE du 6 mars 2003 créant un sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi</p>	<p>L'objectif de ce sommet est de renforcer les contacts entre les partenaires sociaux et les institutions européennes sur les politiques économiques et sociales et de donner un signal fort sur l'importance de la concertation tripartite. Les partenaires sociaux présentent leur premier rapport annuel sur la mise en œuvre de leur Cadre d'actions pour la formation tout au long de la vie et le développement des compétences et des qualifications. Ils font le point sur les discussions en cours concernant la gestion des restructurations.</p>

### **Annexe 3**

## **Liste des organisations consultées dans le cadre de la Com(93) 600**

Mise en œuvre de l'Accord sur la politique sociale concernant les procédures de consultation

Liste des partenaires sociaux répondant aux critères de l'article 24 de la Communication et devant être consultés lors de toute initiative sociale de la Commission :

#### **Organisations interprofessionnelles générales :**

- Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (UNICE)
- European Centre of Enterprises with Public Participation/Centre européen des entreprises à participation publique (CEEP)
- European Trade Union Confederation/Confédération européenne des syndicats (ETUC/CES)

Les organisations sectorielles de l'UNICE et de la CES sont également consultées.

#### **Organisations représentant certaines catégories de travailleurs ou d'entreprises :**

- European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises (UEAPME, EuroPmi et autres organisations associées)
- Confédération européenne des cadres (CEC)
- Eurocadres

#### **Organisations spécifiques :**

- Eurochambres

#### **Organisations sectorielles sans affiliations à une organisation interprofessionnelle :**

- Eurocommerce
- COPA/COGECA
- Association of European Cooperative Insurers, AECI
- International Association of Insurance and Reinsurance Intermediaries, BIPAR
- European Insurance Committee, CEA
- Banking Federation of the European Community
- Savings Banks Group of the European Community, GCECEE
- Association of Cooperative Banks of the EC
- European Timber Association, ETA
- Confederation of the National Hotel and Restaurant Associations in the European Community, HOTREC
- European Construction Industry Federation
- European Regional Airlines Association, ERA
- International Civil Airports Association, ICAA
- Association des transports aériens à la demande
- Association of European Community Airlines, AECI
- Association of European Airlines, AEA
- Organisation européenne des bateliers
- International Union for Inland Navigation
- European Community Shipowners Association
- Community of European Railways
- International Road Transport Union



---

## Annexe 4

### Index des noms et biographies

#### A

**Maria Helena André** – Syndicaliste portugaise de l'UGTP, membre du Secrétariat de la CES de 1991 à 2003, puis Secrétaire générale adjointe jusqu'à octobre 2009, date à laquelle elle devient Ministre du Travail et de la Solidarité sociale du gouvernement du socialiste José Socrates. Elle a été très engagée dans le dialogue social européen et s'occupe tout d'abord des thèmes de l'éducation et de la formation, puis de la lutte contre les discriminations. Elle prend la responsabilité générale du dialogue social au Congrès de Prague en 2003.

#### B

**Jean-Michel Baer** – Journaliste français au journal *Le Monde* et à *Libération*, il vient à Bruxelles en 1985 comme conseiller social du Président de la Commission, Jacques Delors. En 1989, il dirigea le bureau de représentation en France de la Commission européenne et revint à Bruxelles comme Directeur à la DG Communication.

**Martin Bangemann** – Homme politique libéral allemand, Commissaire de 1989 à 1999 en charge du Marché intérieur et de l'Industrie, puis aux Technologies de l'information et des télécommunications à partir de janvier 1993, dossier qu'il conserve sous la Présidence de Jacques Santer.

**Giorgio Benvenuto** – Syndicaliste italien, Secrétaire général de la confédération UIL de 1976 à 1992 et responsable du Parti socialiste à la chute de Bettino Craxi. Après l'éclatement du parti, il choisira de rejoindre la gauche alors que beaucoup de socialistes tombèrent dans l'escarcelle de Silvio Berlusconi. Parlementaire du Parti des démocrates de gauche/L'Olivier qui regroupa le Parti communiste et les centristes de gauche, de 1996 à 2006.

**Brian Bercusson** – Professeur britannique de droits européens à l'Université de Manchester, il enseigna à l'Université européenne de Florence et à celle de Sienne. Il était directeur de l'Unité droits européens du Cabinet Thompsons situé dans l'immeuble de la confédération britannique TUC. Proche du mouvement syndical britannique et européen, il sera d'une aide précieuse dans nos réflexions sur la dimension européenne de la négociation collective, sur les projets de législation communautaire et sur l'élaboration de la Charte des droits fondamentaux. Membre fondateur du NETLEX, le réseau de juristes organisé par l'Institut syndical européen pour la CES.

**Pierre Bérégovoy** – Homme politique français, résistant et socialiste. D'abord ouvrier à la SNCF, il entre en 1950 à Gaz de France. Après un passage à la SFIO, il participe à la fondation du PSU avec Michel Rocard et collabore avec Pierre Mendès France sur les questions sociales. En 1969, il rejoint le « nouveau parti socialiste » et participe au congrès « fondateur » du Parti socialiste à Epinay en 1971 avec François Mitterrand. Il devient le Secrétaire général de l'Elysée après l'élection de François Mitterrand à la présidence, puis Ministre du Travail de 1982 à 1984. Après différentes fonctions ministérielles, il devient Premier ministre d'avril 1992 à mars 1993.

**Wilfried Beirnaert** – Belge, Directeur général de la fédération patronale belge FEB de 1981 à 1998. C'est un homme rompu au processus de négociation qu'il pratique avec expertise, fermeté et ouverture, avec les syndicats belges dans un système national où la place des partenaires sociaux est importante et où la régulation par la négociation est fondamentale (ce qui n'exclut pas des rapports de force parfois très durs). C'est un homme convaincu de l'importance du dialogue social européen et de la nécessité de concrétiser des résultats.

**Marco Biagi** – Juriste du travail italien, porteur d'une vision réformiste des relations sociales. Il sera assassiné, le 19 mars 2002, par les « nouvelles » Brigades rouges.

**Robert Boulin** – Homme politique français, résistant et gaulliste, parlementaire UNR, puis UDR et RPR, de 1958 à sa mort brutale et mystérieuse en 1979. Sa période de parlementaire sera entrecoupée de différentes fonctions ministérielles sous les présidences du général de Gaulle, de Georges Pompidou et de Valéry Giscard d'Estaing dont il a été Ministre du Travail en 1978-1979.

**Bernard Bouszat** – Directeur des Affaires internationales et européennes du patronat français, le CNPF, il sera très impliqué dans la création du dialogue social, dans le camp des patronats qui voulaient sortir de l'opposition systématique à la législation et à la négociation européenne. Du côté patronal, il favorisa également l'adoption de l'Avis du Comité économique et social européen sur la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs.

**Ernst Breit** – Syndicaliste allemand du secteur des services postaux (Deutsche Postgewerkschaft), dont il devient Président en 1971. Il sera Président de la Confédération syndicale allemande, le DGB, de 1982 à 1990. Il sera élu Président de la CES de 1985 à 1991 marquant une évolution décisive des syndicats européens.

**Roger Briesch** – Responsable syndical français CFDT de la sidérurgie, participera au Comité consultatif CECA. Il sera Secrétaire de la Fédération générale de la métallurgie CFDT et deviendra Directeur du département international et Europe de la confédération où il sera un membre précieux du développement de la CES. Il deviendra Président du Groupe des travailleurs, puis Président du Comité économique et social européen (2002-2004).

**Leon Brittan** – Conservateur britannique, Commissaire de 1989 à 1999, d'abord en charge de la concurrence, puis du commerce et enfin des relations extérieures. Il a remplacé Lord Cockfield, pourtant conservateur bon teint, qui a été éjecté par Margaret Thatcher pour « delorisme » prononcé...

## C

**Cardoso e Cunha** – Premier Commissaire portugais de la Commission européenne, homme politique du centre-droit (PSD), Commissaire à la Pêche puis à l'Energie, Entreprises et Industries sous les présidences Delors I (à partir de janvier 1986) et II (1989-1993).

**Guido Carli** – Gouverneur de la Banque d'Italie de 1960 à 1975. Il devient Président du patronat italien, la Confindustria, de 1976 à 1980, puis Président de l'UNICE.

**Pierre Carniti** – Secrétaire général de la FIM-CISL (1979-1985) et ami d'Emilio Gabaglio, alors Président des ACLI, il partageait les mêmes convictions que lui sur le possible engagement socialiste de militants chrétiens. Il fut un grand Secrétaire général de la CISL développant l'autonomie syndicale par rapport aux partis. Il sera membre socialiste du Parlement européen (1994-1999)

et nous aurons là aussi l'occasion de travailler avec lui en particulier dans l'Intergroupe Parlementaires/syndicalistes du Parlement européen.

**Paolo Cecchini** – Juriste italien, Directeur général adjoint de la Direction Marché intérieur et politique industrielle de la Commission. Proche de Jacques Delors, il élabora un rapport en 1988 sur le « Coût de la non-Europe » mettant en valeur les bénéfiques potentiels de la réalisation du Marché unique.

**Jacques Chérèque** – Sidérurgiste lorrain, deviendra Secrétaire général de la Fédération de la métallurgie CFDT en 1971 où il développa un engagement très fort de la fédération au niveau européen et international, puis Secrétaire général adjoint de la confédération en 1979. Engagé dans les Assises du socialisme qui voient l'entrée de la « deuxième gauche » dans le Parti socialiste, il deviendra, sur proposition de Laurent Fabius alors Ministre de l'Industrie, préfet délégué en Lorraine chargé de l'aménagement du territoire puis Ministre délégué auprès du Ministre de l'Industrie du gouvernement Rocard (une vieille connaissance du PSU).

**Claude Cheysson** – Socialiste français, diplomate, spécialiste du développement, il a été, à partir de janvier 1973, membre des Commissions Ortol, Jenkins et Thorn jusqu'au 21 mai 1981 lorsqu'il fut nommé Ministre des Affaires étrangères du gouvernement Mauroy (1, 2 et 3), puis de Laurent Fabius. Il est nommé dans la Commission Delors (1985-1988) en charge de la politique méditerranéenne et des relations Nord/Sud.

**Arthur Cockfield** – Haut fonctionnaire britannique, il devient après l'élection, en 1979, de Margaret Thatcher, Ministre d'Etat du Trésor. En 1983, il devient conseiller au cabinet de la Première Ministre et part en septembre 1984 rejoindre la Commission européenne comme Commissaire au Marché intérieur et à la Fiscalité sous la présidence de Jacques Delors. Il était censé suivre la ligne eurosceptique de Margaret Thatcher mais il s'en affranchit pour s'engager dans la stratégie de Jacques Delors sur la réalisation du Marché intérieur. Il le paiera en 1988, en n'étant pas reconduit, au profit de Leon Brittan.

**Peter Coldrick** – Syndicaliste britannique du TUC, il devient en 1973, conseiller économique à la CISL, d'où il rejoint l'équipe du secrétariat de la CES le 1er février 1976. Il est élu Secrétaire confédéral au congrès de la CES à Londres en mai 1976 et a continué jusqu'à la fin de son mandat au congrès de Prague, en 2003. Il a, durant toute sa responsabilité au secrétariat de la CES, été responsable de la politique économique et a donc été particulièrement impliqué dans le dialogue social. Le premier résultat de ce dialogue sera d'ailleurs un avis commun portant sur la politique macro-économique conclu en novembre 1986 sous sa responsabilité. Après 2003, il a été nommé responsable du bureau du TUC à Bruxelles.

**Robert Cottave** – Conseiller social auprès de la Représentation permanente française auprès de la CEE, ancien Secrétaire général de FO-cadres, membre du PS et proche du Pierre Bérégovoy qui essaya de relancer le dialogue social en 1984. Les contacts ont toujours été étroits entre lui et la CES en particulier avec François Staedelin et l'auteur.

**Henning Christophersen** – Homme politique danois, il sera Ministre des Affaires étrangères de 1978 à 1979, puis Ministre des Finances du Danemark de 1982 à 1984. Il devient Commissaire européen, de 1985 à 1995, en charge des affaires économiques et monétaires. Il accompagnera la stratégie de Jacques Delors tout au long de la présidence de celui-ci à la Commission européenne.

## D

**Georges Dassis** – Syndicaliste grec, Président du Comité économique et social européen, depuis 2016. Il fut emprisonné sous le régime de dictature des colonels (1967-1974), réfugié politique en Italie et en Belgique. Grand syndicaliste de la confédération grecque, GSEE, mais aussi grand européen, très actif au sein de la CES et du dialogue social. Il sera également militant et responsable de la FGTB belge durant son exil politique.

**Etienne Davignon** – Homme politique belge et grand homme d'affaires, personnage d'une influence considérable tant au niveau belge qu'européen et international. Il fut Commissaire de 1977 à 1985 et vice-Président de la Commission de 1981 à 1985. Il a été en charge, de 1977 à 1981, du Marché intérieur, de l'Union douanière et des Affaires industrielles et, de 1981 à 1985, des Affaires industrielles et de l'Energie.

**René Decaillon** – Secrétaire général de la Fédération CFTC, puis CFDT Gaz-Electricité (1962-1970), il intègre la Commission exécutive de la confédération en 1970 en charge des secteurs de la formation et de l'organisation.

**Jean Degimbe** – Docteur en droit, responsable du Mouvement européen belge en 1944, puis du secrétariat européen à Paris de 1951 à 1957 où il entretient des contacts avec la CFTC. Il est recruté comme chef de cabinet par Roger Reynaud (CFTC) quand celui-ci est nommé à la Haute Autorité de la CECA. Il sera ensuite conseiller principal au cabinet de Raymond Barre à la Commission européenne en 1967, puis conseiller au cabinet du Commissaire François Xavier Ortoli et, enfin de 1976 à 1992, Directeur général de la DG Emploi et Affaires sociales. Il sera impliqué, au deuxième semestre 1984, dans la préparation de l'arrivée de Jacques Delors à la présidence de la Commission européenne.

**Robert D'Hondt** – Responsable CSC, appartenait à la gauche de la démocratie chrétienne francophone. Il tenta même l'aventure de créer un parti, Solidarité et Participation, avec l'ambition d'offrir aux syndicalistes chrétiens, une alternative au Parti social-chrétien (PSC) Très proche de la CFDT, il était aussi un des syndicalistes les plus européens. Décédé bien trop jeune à 57 ans.

**Anna Diamantopoulou** – Femme politique grecque, membre du Mouvement socialiste panhélienique (PASOK). Ingénieure civile de formation, elle fut Ministre du Développement, de la Compétitivité et de la Marine marchande, puis Ministre de l'Éducation, de la Formation continue et des Cultes avant de devenir Commissaire européenne, de septembre 1999 à 2004, en charge de l'emploi et des affaires sociales.

**Mario Dido** – Né en 1926 en France, à Livry-Gargan, dans une famille d'émigrés italiens qui retourne en Italie en 1941 après l'occupation allemande de la France. Mécano à 15 ans et syndicaliste de la CGIL de tendance socialiste, il sera très impliqué dans la création de la CES. Il deviendra député socialiste européen de 1979 à 1994 et vice-Président du Parlement européen entre 1984 et 1989. Il sera un des créateurs, avec François Staedelin, en 1976, du Comité de coordination PE/CES qui se réunit tous les mois durant la session plénière à Strasbourg.

**Georgina Dufoix** – Socialiste française alors Secrétaire d'Etat à la Famille, à la Population et aux Travailleurs immigrés du gouvernement Mauroy III. Elle sera, à partir de juillet 1984, Ministre des Affaires Sociales et de la Solidarité nationale du gouvernement Fabius.

## E

**Werner Ellerkmann** – Juriste allemand, ayant travaillé à la Commission Euratom, puis comme Directeur général du Centre de recherche d'Ispra (Ce laboratoire européen pour la sécurité des structures (ELSA) est un centre de recherche de la Commission européenne). Il sera Secrétaire général du CEEP de 1983 à 1994.

## F

**Carlos Ferrer Salat** – Homme d'affaires espagnol, fondateur de la confédération patronale CEOE dont il sera le premier Président de 1977 à 1984. Grand sportif et champion de tennis, il fut Président du Comité olympique espagnol. Il œuvra pour l'obtention des Jeux olympiques de 1992 à Barcelone. Il sera Président de l'UNICE de 1990 à 1994.

**Dave Feickert** – Militant et responsable de la fédération des mineurs britanniques de la fédération NUM, mais en rupture avec son Président Arthur Scargill sur la conduite de la grève de 1984-1985. Deviendra représentant du TUC à Bruxelles puis retournera en Nouvelle Zélande, son pays d'origine, où il sera un expert consultant important et respecté sur la Santé et Sécurité dans les mines en Chine.

**Carola Fischbach-Pyttel** – Militante syndicale allemande, Secrétaire générale de la Fédération européenne des services publics de 1996 à 2014. Elle fut particulièrement influente dans l'évolution de sa fédération et dans la construction du dialogue social dans les différents secteurs couverts par sa fédération (administrations publiques, énergie, santé...), mais aussi dans le dialogue social interprofessionnel mené par la CES. Son livre sur la construction de la FESP a été publié par l'ETUI en 2017.

**Pádraig Flynn** – Homme politique irlandais de centre-droit (Fianna Fáil), opportuniste et ambitieux, a occupé différents ministères au fil de ses alliances au sein du parti. Après un premier mandat à la Commission, il démissionnera avec l'ensemble de la Commission Santer en septembre 1999 durant son second mandat. Flynn n'avait pas spécialement de fibre sociale mais son excellent Directeur de cabinet David O'Sullivan (qui deviendra Secrétaire général de la Commission) lui fit faire les bons choix, en particulier concernant la proposition de directive sur les comités d'entreprises européens, qu'il conduira jusqu'à son adoption.

**Gérard Fonteneau** – Militant syndical français de la CFDT de la Fédération de la chaussure de l'habillement et de la chaussure, dont il sera Président de 1964 à 1970, devenu Secrétaire général adjoint de la CMT en 1971, puis Directeur du Bureau du BIT pour le Benelux. Il sera ensuite conseiller à la CES en matière de coopération avec les pays en voie de développement, dans le cadre des accords Afrique Caraïbe Pacifique (ACP)/UE, et très engagé dans les problèmes de l'exclusion sociale et les discussions sur la Charte des droits fondamentaux tant au niveau du Conseil de l'Europe que de l'Union européenne.

**Jacques Fournier** – Haut fonctionnaire français, conseiller d'Etat, puis membre du Commissariat général au Plan, où il travaillera avec Jacques Delors. Après avoir été Secrétaire général du gouvernement, il devient Président de Gaz de France, puis Président du conseil d'administration de la SNCF (1988-1994).

**Klaus Fuchs** – Juriste « bavarois », haut fonctionnaire au Conseil de l'Europe, il sera responsable pendant de longues années du Comité gouvernemental de la Charte sociale avant d'en être évincé pour ses positions progressistes. Il participa toujours avec conviction aux débats sur la Charte et sera toujours un point d'appui précieux pour la CES.

## G

**Emilio Gabaglio** – Syndicaliste italien, Secrétaire des affaires internationales et européennes de la CISL italienne, il a été impliqué dès les années 70 dans la création de la CES. Il fut Président des ACLI (Association catholique des organisations de travailleurs italiens) qui regroupaient beaucoup d'associations fondées pendant l'unité syndicale entre 1944 et 1948 comme expression de la fraction chrétienne dans la CGIL, après la scission et la création de la CISL (organisation non confessionnelle). Après la scission de la CGIL, les ACLI continuent comme mouvement social. Emilio Gabaglio fut démis de sa fonction de Président sur injonction du Vatican en 1972 pour avoir plaidé la possibilité de l'option socialiste pour les travailleurs catholiques italiens. Il rejoint le secrétariat de la CISL dont il était déjà membre. Grand ami de Pierre Carniti qui, à l'époque de son « exclusion », est Secrétaire général des métallos de la CISL (FIM/FLM) et qui deviendra le Secrétaire général de la CISL, grand ami également de la CFDT et en particulier d'Edmond Maire.

**Pierre Guillen** – Vice-Président du CNPF et Secrétaire général de l'UIMM, puissante fédération patronale française de la métallurgie. Un homme avec qui j'avais beaucoup négocié sur les classifications dans la métallurgie au début des années 70. Il désespérait de l'attitude de l'organisation européenne du patronat de la métallurgie, le WEM, qui refusait toute compétence sociale.

**Pehr Gyllenhammar** – Patron suédois, premier Président du lobby patronal de grandes entreprises, l'European Round Table ; on le retrouvera plus tard en 1997/1998, reconverti dans la finance à Londres, comme Président d'un groupe d'experts de haut niveau mis en place par la Commission sur les implications économiques et sociales des mutations industrielles.

## J

**Georges Jacobs** – Industriel belge, Président du groupe chimique UCB a été élu Président de la Fédération des entreprises belges de 1993 et 1996, puis Président du patronat européen UNICE de 1998 à 2002. Il a essayé avec conviction de réformer un patronat européen très rétif..

**Tom Jenkins** – Syndicaliste britannique du TUC, responsable de la politique internationale et européenne, il fut, fin des années 80 et début des années 90, un des artisans importants de l'évolution européenne de la Confédération syndicale britannique.

**Roy Jenkins** – Fils d'un mineur gallois, il devient à 28 ans député travailliste en 1948 et exerce différentes fonctions dans les gouvernements du Premier ministre Harold Wilson. Partisan de l'entrée du Royaume-Uni dans le Marché commun, il s'oppose en 1970 aux positions du Parti travailliste qui est contre. Il sera Président de la Commission européenne de 1977 à 1981 (le seul anglais depuis la création de la CEE et de l'UE). Il quittera le Parti travailliste en 1981 pour fonder le Social Democratic Party (SDP).

## K

**Jan Kulakowsky** – Jeune résistant lors de l'insurrection de Varsovie, réfugié en France, puis en Belgique, il obtient un doctorat à l'Université catholique de Louvain et s'engage syndicalement dès 1954 à la CMT. Il devient le Secrétaire général de son organisation européenne, puis à la création de la CES en devient membre du secrétariat. Le blocage sur sa nomination comme Secrétaire général en remplacement de Théo Rasschaert le fera retourner à la CMT en 1977 comme Secrétaire général. Nommé ambassadeur de Pologne auprès de la Commission européenne en 1990, il est ensuite Secrétaire d'État en 1998 et négociera l'entrée de la Pologne dans l'UE.

## L

**Manfred Lahnstein** – Social-démocrate et syndicaliste, après un diplôme d'économie en 1961, il devient Secrétaire au travail et à l'apprentissage des jeunes de la Confédération allemande des syndicats (DGB) de Rhénanie-du-Nord-Westphalie, et Secrétaire de la Confédération européenne des syndicats libres à Düsseldorf jusqu'en 1965. Il rejoint le siège de la confédération à Bruxelles, et y représente la DGB jusqu'en 1967, année où il entre au service du vice-Président de la Commission européenne Wilhelm Haferkamp dont il devient en 1971, le chef de cabinet du Commissaire (social-démocrate allemand, membre de la Commission et vice-Président entre 1967 et 1985). Lahnstein dirigera également la chancellerie fédérale sous Helmut Schmidt de 1980 à 1982, puis il sera Ministre fédéral des Finances jusqu'au renversement de la coalition sociale-libérale alors au pouvoir en octobre 1982.

**Catherine Lalumière** – Française, docteure en droit public, socialiste, parlementaire, plusieurs fois ministre (gouvernements Mauroy I et II et Fabius), Secrétaire générale du Conseil de l'Europe (1989-1994), parlementaire socialiste européenne et vice-Présidente du PE (1994-2004 et 2001-2004), Présidente de la Maison de l'Europe à Paris depuis 2003.

**Allan Larsson** – Social-démocrate suédois, journaliste et syndicaliste, responsable de la recherche pour la Fédération de la métallurgie LO Metall, puis Secrétaire d'Etat au ministère du Travail (1974-1976-Directeur de l'Office du travail) puis Ministre des Finances (1990-1991) et parlementaire avant de devenir le Directeur général Emploi et Affaires Sociales de la Commission de 1995 à 2000. Il fut un grand Directeur général qui, du fait de ses expériences et de ses compétences aussi bien comme Ministre des Affaires sociales, que comme Ministre des Finances, savait tenir tête aux autres DG Affaires économiques et financières et DG Entreprises de la Commission européenne. Il était un grand pédagogue pour présenter les dossiers difficiles.

**David Lea** – Syndicaliste britannique, responsable des problématiques économiques au TUC, très engagé dans le dialogue social, en particulier dans le groupe macro-économique, et un des acteurs principaux du renversement de la position de la Confédération britannique d'anti- à pro-européenne.

**Klaus Lorcher** – Juriste allemand du syndicat des services postaux, il fut à l'origine de la création du réseau Netlex de juristes syndicaux européens. Très engagé dans la délégation CES au Comité gouvernemental de la Charte sociale du Conseil de l'Europe et conseiller de la Confédération européenne dans le débat sur la Charte des droits sociaux fondamentaux de l'UE.

## M

**Patrick Masterson** – Président de l'University College de Dublin, il devient, de 1994 à 2002, Président de l'Institut universitaire européen (EUI) situé à Florence. Il fut d'une aide précieuse pour la création du Centre européen des relations industrielles (CERI) et l'élaboration d'un programme de travail de qualité. Cet appui nous vint également d'Yves Meny qui dirigeait, à l'EUI, le Centre Robert Schuman.

**Ad Melkert** Homme politique néerlandais, membre du Parti du travail (PvdA), il fut le Ministre des Affaires sociales et de l'Emploi du gouvernement Wim Kok entre août 1994 et mai 1998.

**Albert Mercier** – Syndicaliste français, modelleur-mécanicien chez Peugeot, il milite dès 1952 à la CFTC. Résolument anticolonialiste, Albert s'engagea pour l'indépendance de l'Algérie. Devenu en 1960 Secrétaire de l'Union des métaux de Franche-Comté, il entre au Conseil fédéral de la FGM, puis au secrétariat en 1966 et il sera Secrétaire général adjoint de Jacques Chérèque en 1971. Il « monte » à la confédération en 1976, avec Edmond Maire. Albert qui n'avait pourtant pas un goût prononcé pour les langues étrangères s'occupa avec brio des affaires internationales et européennes de la CFDT.

**Ariane Meunier** – Militante belge dans le domaine social, recrutée comme assistante à la CES, tout d'abord pour préparer une conférence en mémoire de François Staedelin et de son apport européen (conférence qui sera organisée au CESE le 29 janvier 1992 avec la participation de Jacques Delors), et ensuite pour travailler sur le projet « Exclusion sociale » et ceux qui suivront sur le même thème.

**Gianni de Michelis** – Professeur de chimie à l'Université de Venise, socialiste italien membre du gouvernement de Bettino Craxi dont il sera Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale de 1983 à 1987. Il devient vice-Président du Conseil des ministres d'avril 1988 à juillet 1989 et Ministre des Affaires étrangères de juillet 1989 à juin 1992.

**Flavio Mondello** – Responsable du bureau du patronat italien, la Confindustria, à Bruxelles. Il joua un rôle important du côté patronal pour l'évolution qualitative du dialogue social.

**John Monks** – Entrée en 1969 à la Confédération syndicale britannique, le TUC, il devient en 1977, chef du département des relations industrielles. Il est élu Secrétaire général adjoint du TUC en 1987 et Secrétaire général en 1993. Il sera élu Secrétaire général de la CES en 2003 jusqu'en 2011, dans une période difficile ou il ne cessa de dénoncer, bien avant tout le monde, le « capitalisme casino » qui allait nous conduire à une crise dramatique dont nous ne sommes pas encore sorti.

**Hans-Werner Müller** – PDG d'une petite entreprise familiale performante de la métallurgie en Allemagne, il a été Secrétaire général de l'UEAPME de novembre 1992 à décembre 2007. Il avait été auparavant parlementaire démocrate-chrétien tant au parlement allemand qu'au Parlement européen (au sein du PPE), ce qui explique son réseau de lobbying efficace.

## N

**Emile Noël** – Français et grand européen, il a été d'une efficacité redoutable comme Secrétaire général de la Commission où il a exercé une influence considérable bien que discrète (de 1958 à 1987). Au service du Président Jacques Delors, il sera toujours d'une aide précieuse et d'une grande fidélité. Il fera un compte rendu exhaustif d'une dizaine de pages sur le premier Sommet du dialogue social du 30 janvier 1985 (archives de l'IISH carton 2100). Emile Noël sera également le Président de l'Institut universitaire européen de Florence. Nous reviendrons sur ce point en ce qui concerne l'aide qu'il nous apportera pour monter le Centre européen des relations industrielles à Florence.

**François Xavier Ortoli** – Homme politique français, occupant diverses fonctions dans les cabinets ministériels et du Premier ministre Georges Pompidou, puis plusieurs fois ministre, il fut également Commissaire général au Plan (1966-1967) où il connut Jacques Delors avec lequel il a entretenu d'excellentes relations au Plan et dans ses autres fonctions, en particulier comme Président de la Commission européenne de 1973 à 1977, puis Commissaire chargé des affaires économiques et monétaires jusqu'en 1984. Il fut le principal artisan du Système monétaire européen et de l'ECU qui précédèrent l'euro.

**David O'Sullivan** – Fonctionnaire européen irlandais dont la longue carrière au sein de la Commission l'amènera principalement à être membre puis Directeur adjoint du cabinet du Commissaire Flynn durant la période de la bataille sur la directive pour l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises multinationales européennes. Il sera par la suite Secrétaire général de la Commission de 2000 à 2005 et ambassadeur de l'Union européenne aux USA.

## P

**Vasso Papandreou** – Socialiste grecque et première femme Commissaire, membre de la Commission Delors II, elle remplace Manuel Marin aux affaires sociales. La coordination entre le cabinet Delors et le cabinet Papandreou va être bien meilleure qu'avec le Commissaire précédent, et les rapports avec la CES aussi...

**Lord Pennock** – Industriel britannique, Président de la confédération patronale, la CBI de 1980 à 1982 ; il deviendra Président de l'UNICE de 1984 à 1986 durant la phase de lancement du dialogue social européen.

**François Perigot** – Industriel français qui fit toute sa carrière au sein du groupe Unilever dont il finira PDG. Il sera Président du patronat français, le Conseil national du patronat français (CNPF) de 1986 à 1994, puis Président de l'UNICE de 1994 à 1998. Successeur de l'espagnol Carlos Ferrer Salat à la tête de l'UNICE en 1994, il ne devra sa reconduction pour deux ans en 1996 qu'à la dissension au sein du patronat allemand, dont un membre devait lui succéder. Peu réputé en France pour son engagement pour le dialogue social, il le sera curieusement au niveau européen.

**Alois Pfeiffer** – Syndicaliste allemand et dirigeant du Parti social-démocrate SPD. Secrétaire général de la Fédération de l'agriculture, il participa, au début des années 80, à des Comités exécutifs de la CES dans la délégation du DGB. Nommé Commissaire dans la Commission Delors I (1985-1988), il sera un élément majeur d'influence pour l'engagement social de la Commission comme point d'appui pour Jacques Delors dans l'animation du dialogue social en particulier pour le groupe de travail Macro-économie. Il décède en cours de mandat le 1er août 1987.

**Sergio Pininfarina** – Grand industriel et designer automobile italien (en particulier de Ferrari...), il sera Président de la Confindustria de 1988 à 1992 et très actif et positif dans le dialogue social européen.

## Q

**Ruairi Quinn** – Travailleur irlandais, Ministre du Travail entre 1983 et 1986.

**Odile Quintin** – Fonctionnaire française de la Commission européenne à partir de 1971, elle commence sa collaboration avec Jacques Delors quand elle prend la responsabilité de l'Unité pour la lutte contre l'exclusion sociale et la pauvreté, dont le Président a fait une priorité au début des années 90. Elle devient Directeur du dialogue social à la DG Emploi et Affaires sociale, puis Directeur Général de 2000 à 2005.

## R

**Théo Rasschaert** – Responsable de la Centrale générale des services publics (CGSP-FGTB), il est rapidement engagé au niveau européen de la CISL internationale. Il sera Secrétaire général du Secrétariat syndical européen (SSE) qui deviendra, à partir de 1969, la Confédération européenne des syndicats libres (CESL) liée à la CISL internationale. Théo sera très engagé dans les discussions préliminaires à la fondation de la CES.

**Ivor Richard** – Homme politique britannique, membre du Parti Travailleur nommé à la Commission Thorn de 1981 à 1985, en charge de la politique de l'emploi, de la politique sociale, de l'éducation et de la formation.

**Karl Gustaf Ratjen** – Industriel allemand, élu Président de l'UNICE de 1986 à 1990, il fut un fervent supporter du marché unique et il s'impliqua avec prudence mais détermination dans la mise en place du dialogue social européen.

**Keith Richardson** – Britannique, responsable du groupe Affaires publiques de BAT Industries à Londres puis journaliste au Sunday Times et correspondant du Financial Times à Bruxelles sur les politiques industrielles, fut Secrétaire général de l'ERT de 1988 à 1998.

**José Isaías Rodriguez** – Représentant du patronat espagnol, la CEOE, à Bruxelles, il fut très actif dans le développement du dialogue social européen et l'un des membres du patronat avec lesquels nous entretenions des relations constructives.

**Antonio Ruberti** – Socialiste italien et scientifique, Commissaire et vice-Président dans la présidence Delors III en charge de la science, de la recherche, du développement technologique et de l'éducation.

## S

**René Salanne** – Syndicaliste français, basque et fier de l'être, ancien Président de la JOC et Secrétaire général de la JOC international (1956-1961), il entre, après un passage comme Secrétaire confédéral (CFTC-CFDT de 1962 à 1970), à la commission exécutive de la CFDT en charge du secteur international (1970-1979). Il organisera le départ de la CFDT de la CMT en 1979.

**Carlo Savoini** – Professeur de sciences politiques à l'Université de Florence et professeur au Centre de formation des cadres de la CISL également à Fiesole (Florence). Dès 1958, il est responsable du secteur « Europe-International » et de la CISL italienne et en 1965, il devient membre du Secrétariat syndical européen (SSE) lié à la CISL internationale. Il deviendra fonctionnaire européen et sera le premier Directeur de la Direction Dialogue social de la DG Emploi et Affaires sociales de la Commission européenne. Il apparaît souvent dans ce livre compte tenu du rôle fondamental qu'il a joué dans la mise en place et l'animation du dialogue social.

**Peter Schmidhubert** – Homme politique allemand démocrate-chrétien, ou plutôt bavarois de la CSU, remplace Alois Pfeiffer à son décès en 1987 et fera partie des deux commissions présidées par Delors jusqu'en 1995.

**Ludwig Schubert** – Social-démocrate et syndicaliste allemand, fonctionnaire à la Commission, a travaillé avec Jacques Delors quand celui-ci a réalisé une expertise pour la DG Affaires économiques et financières sur les causes structurelles de l'inflation. Il a été sollicité par Pascal Lamy pour venir au cabinet du Président mais a refusé. Il a alors été recommandé pour le cabinet du Commissaire Alois Pfeiffer. Il terminera sa carrière comme Directeur général adjoint et animera durant toute sa carrière l'Union syndicale, le principal syndicat des fonctionnaires européens.

**Padoa Schioppa** – Economiste italien, Directeur général des Affaires économiques et financières de la Commission (1979-1983), il présida un groupe qui publia en 1987 un rapport sur les conséquences de la réalisation du marché intérieur en matière économique et social qui semblait très dérégulateur au mouvement syndical. Il sera membre du Conseil d'administration de la BCE et Ministre italien de l'Economie. Proche de Jacques Delors, il présida l'association Notre Europe-Institut Jacques Delors, jusqu'à sa mort en décembre 2010.

**Peter Seideneck** – Syndicaliste allemand du DGB, très engagé dans la politique internationale et européenne de la confédération, en particulier avec les président Heinz Oscar Vetter et Ernst Breit. Devenu Conseiller du Secrétaire général de la CES en 1992, il préparera et organisera remarquablement, dans les années 90, les transitions démocratiques et syndicales des pays d'Europe centrale et orientale avant leur entrée dans l'UE. Grand spécialiste des Balkans et du Maghreb arabe, il sera le constructeur de liens étroits entre la CES et les syndicats de ces pays même dans les périodes les plus périlleuses, en particulier dans les pays de l'ex-Yougoslavie, en Serbie et Bosnie Herzégovine.

**Jean-Pierre Soisson** – Homme politique français, centriste à géométrie variable, giscardien, Ministre des gouvernements Chirac et Barre, puis Ministre « ouverture » sous la présidence de François Mitterrand dans les gouvernements Rocard, Cresson et Bérégovoy.

**Johan Stekelenburg** – Syndicaliste néerlandais, Président de la confédération FNV de 1988 à 1997. Il fut l'auteur du « Rapport Stekelenburg » en 1990 intitulé Pour une CES plus performante qui, par son adoption au congrès de Luxembourg en mai 1991, allait réformer en profondeur le fonctionnement de la confédération européenne.

**Altiero Spinelli** – Communiste et antifasciste italien emprisonné par Mussolini en 1927, puis en isolement en 1937 sur l'île de Ventotene, exclu du parti pour ses critiques de Staline pendant sa détention, il rédige en 1941 avec Ernesto Rossi un « Manifeste pour une Europe libre et unie ». Il est le fondateur du Mouvement fédéraliste européen en août 1943 à Milan qui adhère en 1946 à l'Union des fédéralistes en Europe. Il participe à la construction de la Communauté européenne dont il sera Commissaire de 1970 à 1976 en charge de la politique industrielle et de la recherche. Il sera ensuite parlementaire européen élu indépendant apparenté au groupe communiste de 1979 jusqu'à sa mort en 1986. Malgré des débats parfois vifs entre eux, grand ami de Jacques Delors.

**Peter Sutherland** – Homme politique irlandais et homme d'affaires, il sera Commissaire européen à la concurrence de janvier 1985 à janvier 1989.

## T

**Gaston Thorn** – Premier ministre libéral du Luxembourg de 1974 à 1979, il devient Président de la Commission européenne de 1981 à 1985, soutenu par le Royaume-Uni mais non par la France et l'Allemagne.

**Bruno Trentin** – Italien, né près de Toulouse en décembre 1926. Fils d'un professeur ayant refusé de prêter serment à Mussolini et réfugié en France, il passa son enfance et son adolescence en France puis rejoignit la résistance italienne avant de s'engager politiquement et syndicalement au PCI et à la CGIL. Il sera un grand théoricien de l'évolution du travail et des systèmes productifs.

**Tiziano Treu** – Professeur de droit du travail de l'Université de Milan et homme politique proche de la gauche réformatrice, toujours proche des syndicats et en particulier de la CES, il fut Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale des gouvernements Dini et Prodi I de janvier 1995 à octobre 1998. Auteur du « Paquet Treu » à l'origine de la loi 1996 /97 sur les « Normes en matière de promotion de l'emploi », il a permis la reconnaissance législative et la régulation des formes de travail atypiques pour combattre la précarité.

**Zygmunt Tyszkiewicz** – Britannique d'origine polonaise, il a remplacé Bernard Sassen comme Secrétaire général de l'UNICE. Parlant 5 langues, il a fait sa carrière dans le groupe Shell (membre de l'European Round Table) au sein duquel il a notamment dirigé des filiales en Afrique, en Amérique latine, aux Pays-Bas, en Grèce, avant d'être envoyé à Bruxelles dans une période où les multinationales voulaient contrôler le patronat européen qu'il jugeait peu représentatif des intérêts des entreprises. Au-delà de Zygmunt Tyszkiewicz, les trois premiers Directeurs des affaires sociales, avec lesquels je travaillerai, viendront également de détachements de grandes entreprises : Philippe Mayer d'IBM, Jean-Yves Terrier de Rhône-Poulenc et Bernard Arnold d'Unilever. L'itinéraire de Zygmunt Tyszkiewicz n'en fait pas qu'un pur produit du patronat britannique, auquel il sera toujours attentif, mais aussi un responsable soucieux de l'intérêt général des entreprises dans les différents pays européens. Il va être très dur dans le dialogue social mais s'avérera fiable et finalement convaincu de l'importance de ce dernier dont il se fera un ardent promoteur dans les cours que nous avons donnés ensuite ensemble au Collège de l'Europe à Natolin. De son origine polonaise, il a gardé un profond attachement à ce pays et s'engagera pour sa démocratisation avant même l'effondrement du communisme.

## V

**Johan van Rens** – Syndicaliste néerlandais de la confédération FNV, responsable de la politique internationale et européenne. Il sera un candidat malheureux au poste de Secrétaire général de la CES en 1991. Il deviendra Directeur du CEDEFOP, l'agence communautaire située à Thessalonique, en charge de la formation professionnelle et des qualifications.

**Patrick Venturini** – Economiste français formé à HEC, ancien permanent au secteur économique de la CFDT, membre du Cabinet Delors comme conseiller social, devenu Secrétaire général du CESE à Bruxelles et actuellement Secrétaire général de l'Association internationale des comités économiques et sociaux et institutions similaires (AICESIS).

**Henk Vredeling** – Socialiste néerlandais, membre de la commission du britannique Roy Jenkins (1977-1981), dont il est vice-Président chargé de l'emploi et des affaires sociales.

**Yannis Vardakastanis** – Grec et non voyant, Président de la Confédération nationale grecque des personnes handicapées. Il est toujours, en 2017, Président de l'European Disability Forum (EDF), et depuis juillet 2012, de l'International Disability Alliance (IDA). Nous avons toujours travaillé parfaitement avec lui.

Chargée de production : Géraldine Hofmann, ETUI  
Recherches bibliographiques: Jacqueline Rotty, ETUI  
Conception graphique : Coast Agency  
Photo de couverture : Daniele Melli, CES  
Imprimeries ETUI  
D/2017/10.574/06

Toutes les affiches reproduites dans cet ouvrage ont été fournies par la CES sauf autrement indiqué dans les sources.  
Si malgré nos recherches, certains auteurs ou ayants droit d'illustrations publiées dans le présent ouvrage n'ont pas été correctement identifiés, nous les invitons à prendre contact avec l'ETUI.



L'ETUI bénéficie du soutien financier de l'Union européenne. L'Union européenne ne peut être tenue pour responsable de l'utilisation qui pourrait être faite de l'information contenue dans cette publication.



**European  
Trade Union Institute**

Bd du Roi Albert II, 5  
1210 Bruxelles  
Belgique

+32 (0)2 224 04 70  
etui@etui.org  
www.etui.org

« Par rapport à d'autres ouvrages sur le dialogue social européen, ce livre fait la différence car il s'agit d'un récit de l'intérieur, de la part de celui qui a été pendant de longues années, la cheville ouvrière, côté syndical, de cet acquis majeur de l'Europe sociale. »

– *Emilio Gabaglio*,  
Secrétaire général de la CES (1991-2003)

« L'auteur, partisan fervent du dialogue social européen, a mis son âme dans ce travail de bénédictin qu'il a enrichi de son engagement de syndicaliste, de sa capacité d'indignation, de sa fougue toute française. Son livre sera un ouvrage de référence incontournable. »

– *Wilfried Beirnaert*,  
Administrateur et Directeur général de la Fédération des entreprises belges (FEB) (1981-1998)

« Ce bilan exhaustif dressé par un acteur central du processus nous rappelle que construire l'Europe sociale, c'est construire l'Europe et viser la réalisation d'une société européenne.

À méditer face aux dérives qui menacent aujourd'hui l'édifice. »  
– *Claude Didry*,  
Sociologue, Directeur de recherche au Centre national de la recherche scientifique (CNRS) (Centre Maurice Halbwachs, École Normale Supérieure)

Ce livre propose une histoire de la construction du dialogue social européen entre 1985 et 2003, à partir de documents et d'interviews des acteurs syndicaux, patronaux et de fonctionnaires européens, ainsi que du témoignage de l'auteur, acteur direct de cette histoire. Le dialogue social a été un élément fondamental de la construction d'un espace social européen, qui reste encore bien insuffisant. Ce n'est pas une histoire sans conflits ni échecs. Mais elle montre qu'une forte conscience européenne et un profond sens de l'intérêt général peuvent apporter des acquis concrets aux citoyens. La construction européenne, cette « aventure humaine » comme l'appelle Jacques Delors, ne demande qu'à être relancée sur la base de ses valeurs fondamentales : progrès social et solidarité ; cohésion et démocratie ; développement durable. Le dialogue social européen est un des meilleurs outils pour réaliser ces objectifs.

D/2017/10.574/06  
ISBN 978-2-87452-447-9



9 782874 524479

**etui.**