



LABORATOIRE SOCIAL D' ACTIONS D' INNOVATIONS DE REFLEXIONS ET D' ECHANGES

9^e biennale *Europe Travail Emploi*

ACTEURS SOCIAUX RELANCE DE L'EUROPE ET MONDIALISATION

COMPTE RENDU DU SEMINAIRE DE BRUXELLES

11 Janvier 2008



COMMISSION EUROPEENNE



Comité économique et social européen

Avec le soutien financier de la Commission européenne

Ouverture du séminaire

Vladimira Drbalova ouvre le séminaire et propose de centrer l'attention des intervenants sur le concept de flexibilité, source de cette adaptabilité que la mondialisation attend aussi bien des salariés que des employeurs.

Robert Mounier-Véhier rappelle que Lasaire entend participer pleinement à la relance du dialogue social en Europe. Pour se faire, il convient de développer les capacités d'expertise nécessaire à l'appréciation et au suivi des négociations sociales au niveau européen et transnational. Comment relancer l'Europe ? La question se pose aussi bien au niveau national qu'au niveau de la zone euro, où il conviendrait de redonner un nouveau souffle au *processus de Cologne*. Il s'agit enfin d'aider les nouveaux pays entrants à trouver des voies de convergence vers les niveaux sociaux familiers aux pays de la "vieille Europe".

Débat sur le thème : les avancées du dialogue social au niveau européen.

Anne-Marie Grozelier, secrétaire générale de Lasaire, propose le cadre de réflexion pour le séminaire : dans une première partie, retracer les grandes évolutions du dialogue social en Europe ; dans la seconde partie, aborder les derniers développements des comités d'entreprise européens (les CEE) et la question des négociations au sein des entreprises transnationales.

Jackie Morin présente les derniers développements du dialogue social européen. Dans sa forme tripartite il se joue depuis 2003 dans le cadre du *sommet social tripartite* qui s'est substitué à d'autres instances (notamment au Comité permanent de l'emploi) et associe l'approche macroéconomique aux questions relevant de l'emploi et de l'éducation. Dans sa modalité "bipartite", le dialogue peut se situer, depuis le traité de Maastricht, aussi bien au niveau interprofessionnel qu'au niveau sectoriel, en attendant de trouver sa place d'ici peu au niveau des entreprises transnationales. Depuis ses débuts le dialogue social s'est aguerri. Les textes signés au départ sous la forme d'avis communs ou de déclarations évoluent de plus en plus vers des textes qui ont une réelle portée normative. Depuis 2002, les partenaires sociaux ont pris l'habitude de se mettre d'accord sur un programme de travail pluriannuel. Du même coup, ils se préoccupent davantage de la mise en œuvre et du suivi des accords qu'ils ont signés. Onze accords internationaux ont ainsi été signés, dont une part directement issue d'une directive européenne. Pour les accords autonomes (articles 139), la commission les transmet aux institutions pour renforcer leur légitimité.

Au niveau sectoriel, le dialogue social met un peu de retard à se développer, par le canal de *comités sectoriels*, dont le nombre augmente chaque année (35 à l'heure actuelle). Les plus récents concernent l'automobile et le secteur des métaux non ferreux. Comme pour l'interprofessionnel, le dialogue social sectoriel s'est développé en deux phases : d'abord une prise de contact et une période d'apprentissage, suivies, dans un second temps, d'une phase de véritables négociations. Quelques exemples récents : les accords sur les conditions de travail des marins (secteur du transport maritime), accords dans le secteur du rail en 2005 (dans la perspective de la libéralisation à venir) portant sur la durée et les conditions de travail, les périodes de repos, et sur le statut du personnel "mobile", c'est-à-dire susceptible de franchir les frontières.

Les domaines ouverts à ce type de négociations ne cessent de s'élargir (formation, égalité des chances, mobilité, anticipation du changement, etc.) ; beaucoup de choses sont désormais négociables au niveau européen, à l'exception des salaires et du temps de travail que les employeurs entendent maintenir au niveau national.

Trois questions se posent alors :

1. comment développer le dialogue social dans des secteurs non encore couverts. Certains sont très importants, la métallurgie notamment ?
2. comment intensifier le dialogue social et s'attaquer aux sujets plus "sensibles" ?
3. comment encourager et encadrer le développement des accords au sein des entreprises transnationales ?

Jackie Morin insiste enfin, sur l'importance que la Commission européenne accorde au développement de la compétence des acteurs sociaux. Dans son Article 5-3, le FSE prévoit d'ailleurs de venir, aux niveaux nationaux, apporter son soutien au développement des compétences dont doivent se doter désormais les partenaires sociaux.

Joël Decaillon rappelle que la notion de marché du travail européen est loin d'être évidente. Mais certains événements comme l'affaire de Vilvorde ou l'apparition de la circulaire dite "Bolkenstein", ainsi que différents arrêts rendus par la *Cour de Justice* Européenne ont accéléré la prise de conscience.

Plutôt que de se polariser sur les aléas que rencontre la notion de *contrat de travail*, il paraît plus intéressant de repérer les contraintes auxquelles le marché du travail européen doit faire face, mondialisation oblige. Au départ, il est clair que le concept de *flexisécurité* correspond à une conception de l'organisation sociale typique des sociétés scandinaves, qui ont été en effet les premières à les concevoir. La généralisation de la flexisécurité est donc inséparable de cette dimension culturelle. Mais d'autres facteurs ne sont pas à négliger pour autant : ainsi les échéances démographiques, les structures et les traditions de la formation professionnelle ainsi que les performances en matière de productivité. Chaque pays présente un cas de figure différent. Il y a néanmoins des problèmes pour ainsi dire "trans-européens". Ainsi partout en Europe, trop de jeunes non-qualifiés, mais paradoxalement aussi trop de jeunes trop-qualifiés ou plutôt "mal-qualifiés" se présentent chaque année sur le marché du travail européen. Si l'on ajoute à ces données de base, l'effet de certaines variables comme le pourcentage des très bas salaires selon les pays, ou la proportion de salariés couverts par une convention collective, force est de constater que la mise en place de la flexisécurité sera d'autant plus délicate qu'elle s'opèrera sur le fond d'un marché du travail extraordinairement hétérogène.

Quatre réalités doivent être prises en compte pour appréhender le problème dans toute sa complexité.

1. On a besoin d'un Etat de droit pour asseoir un droit social qui fonctionne. Or ce n'est pas toujours le cas dans les 27 Etats membres. Il suffit de réfléchir au poids du travail non déclaré dans la vie économique de chacun des Etats concernés, ainsi que l'organisation du marché du travail qui en découle.
2. Il faut donner toute leur place aux partenaires sociaux, non seulement dans la conception mais aussi dans la mise en œuvre du concept de flexisécurité, si tant est qu'il s'agit d'en faire un ensemble de dispositifs faisant pièce à l'individualisation du

contrat de travail et à ses conséquences, telles qu'on en mesure déjà les effets dans des pays de tradition anglo-saxonne, comme l'Australie et la Nouvelle-Zélande.

3. L'importance des mécanismes assurant la solidarité ne doit pas non plus être sous-estimée parmi les conditions préalables au succès de la flexisécurité. Du même coup, il faut veiller à ce que l'ensemble du système soit financièrement garanti. En d'autres termes, pas de flexisécurité sans un gros "effort de financement public".
4. Enfin la flexibilité doit faire l'objet de négociations à l'intérieur même de l'entreprise. C'est ce que J. Decaillon qualifie de "flexisécurité interne", pratique à laquelle les partenaires sociaux sont, même sans en connaître le terme, déjà préparés. Le vrai problème résiderait alors plutôt dans la manière de fédérer pour ainsi dire à partir de "l'extérieur" ces négociations internes et de rendre compatibles et cohérents des montages concernant des salariés travaillant par exemple sur un même site ou dans un même bassin d'emplois et provenant d'entreprises de taille et de nature différentes.

Or quand on envisage le concept de flexisécurité dans son extension, on découvre qu'il a l'avantage de dépasser l'opposition apparemment irréductible *insiders/outsideers*. Ainsi, dans le cadre de la flexisécurité, il est possible d'envisager simultanément des initiatives en matière de formation couplées avec des négociations au niveau européen visant à réduire l'exclusion professionnelle dans l'ensemble des pays de l'UE.

La flexisécurité est par elle-même une invitation à élargir les perspectives, et par conséquent, le champ d'intervention ouvert au dialogue social. La CES entend bien œuvrer dans ce sens. Tout comme *Business Europe* avec lequel des contacts informels ont été noués. Des thèmes inédits y sont dès maintenant abordés, par exemple les conséquences du changement climatique sur l'évolution de l'emploi en Europe. On aura ainsi noté que toutes les grandes entreprises ont désormais leur département de développement durable. Ce sont là autant de questions qui pourraient figurer parmi les préoccupations nouvelles devant conduire à la révision de la directive sur les CEE. Ainsi les partenaires sociaux témoignent-ils de leur volonté de placer l'UE en pointe sur un certain nombre de grands engagements touchant aussi bien le progrès social que le souci de l'environnement. Ce peut-être là un atout pour donner à la construction européenne la valorisation politique qu'elle mérite.

Enzo Avanzi constate que tout comme les syndicats de salariés, les employeurs ne jettent pas sur la notion de dialogue social le même regard. On peut estimer que France, Italie et Espagne l'interprètent en gros dans les mêmes termes. Ce n'est pas le cas des pays de l'Europe du Nord qui ont en commun une autre approche de la notion, sans parler de celle des pays issus de la "nouvelle Europe".

Il faut aussi se souvenir que longtemps on a pu penser que la construction de l'UE pourrait servir de cadre à la prospérité des entreprises publiques. Désormais les perspectives ont un peu changé. On se situe plutôt dans une logique de "gouvernance", parfaitement compatible elle aussi avec celle de dialogue social, tant il est vrai que cette notion touche à toutes les sphères de la société, y compris l'assise même des droits individuels. Ce type d'intervention a vocation à diffuser ses efforts dans l'ensemble de la société.

Toni Ferigo peut appuyer ses analyses sur deux études qu'il a conduites, l'une sur la flexisécurité au Danemark, la seconde sur le dialogue social dans les pays de l'Est. Un premier constat se dégage : la tendance à l'individualisation du contrat de travail qui avait commencé

il y a une dizaine d'années dans les pays anglo-saxons, s'étend désormais dans le reste du monde. Même au nord de l'Europe, où règne encore une tradition social-démocrate, les syndicats sont écartés des négociations dès lors qu'elles concernent les salaires, le temps de travail ou les grilles de classification. Cette tendance à l'individualisation, est bien sûr encore plus marquée en France et en Italie. Partout le niveau de "couverture" est en baisse. C'est là le résultat de l'externalisation croissante, et de la filialisation qui caractérise le style de management contemporain. Tous les systèmes de relations sociales s'en trouvent affectés.

Toni Ferigo remet en cause la version officielle qui règne un peu partout. Même en Allemagne, on peut constater que bien des conventions collectives dûment signées couvrent parfois de leur manteau, des pratiques sur le terrain en violation avec le droit du travail en vigueur. Bref l'ancienne forme de régulation semble avoir vécu, sans que le dialogue social ait réussi à la remplacer avec efficacité, si ce n'est en recourant à des slogans sans contenu vérifiable comme semble l'être, aux yeux de Toni Ferigo, la notion de flexisécurité elle-même !

Quant aux pays de l'Est, les nouveaux entrants, ils sont à même de présenter toute la panoplie du dialogue social. Mais, en allant sur place, on constate rapidement que les responsables syndicaux sont sans prise sur l'évolution des choses, au point que les organismes internationaux, tels que le F.M.I. ne font même pas semblant de les consulter, lorsqu'ils entreprennent d'introduire des réformes devant emmener à marche forcée, l'économie jugée "retardataires" vers la libéralisation du marché. Il est donc grand temps pour les partenaires sociaux européens de mettre les cartes sur la table, si l'on entend vraiment redonner à la construction européenne le contenu social dont elle se réclame officiellement.

Le débat

Jean-Louis Moynot, Lasaire, entend attirer l'attention sur des innovations que l'activité de certains groupes de travail oeuvrant dans l'ombre de la Commission européenne a su apporter aux pratiques du dialogue social. Ainsi, ces groupes où syndicalistes, industriels, experts se rencontrent sur une base informelle, ont développé une sensibilisation aux changements et aux anticipations technologiques et économiques. Il s'agit d'initiatives où des industriels regroupés en branches, voire en sous-branches, invitent les responsables syndicaux à venir discuter avec eux des grands dossiers de l'heure. Le groupe du secteur de l'automobile, par exemple, a pu ainsi donner l'occasion aux industriels et aux représentants syndicaux du secteur, d'examiner ensemble les aspects problématiques correspondant aux grandes mutations que ce secteur s'appête à affronter.

Ornella Cilona, CGIL, rejoint la mise en garde de Joël Decaillon qui voit dans la flexicurité une manière de peser sur le statut des salariés à temps plein en échange d'une augmentation du nombre des emplois. Par ailleurs, la C.G.I.L. a entamé, de concert avec les autres syndicats, des discussions visant à améliorer le pouvoir d'achat des salariés. Il convient de donner à cette démarche une publicité qui dépasse les frontières italiennes.

Vladimira Drbalova, en tant que représentante des employeurs tchèques, insiste sur l'importance d'une interaction forte entre le dialogue social au niveau national d'une part et le niveau européen d'autre part. Il est important que les nouveaux pays entrants trouvent dans un tel lieu une incitation à remplacer l'ancien dialogue à trois (employeurs, syndicats, Etat) par un dialogue à deux entre employeurs et syndicats de salariés. D'ailleurs l'existence même de ces nouvelles responsabilités assumées par des représentants des employeurs tchèques au

niveau européen est destinée à mieux structurer le dialogue social au niveau national lui-même.

Jackie Morin entend réagir aux analyses de Toni Ferrigo. S'il entérine le constat d'une tendance croissante vers l'individualisation du contrat de travail, il souligne également qu'un besoin croissant de coordination se fait jour partout au niveau européen. Ces deux tendances doivent être prises en compte en même temps, lorsqu'il est question de détachement ou de mobilité des travailleurs, les syndicats devraient être en toute logique encore plus impliqués que par le passé dans le fonctionnement des mécanismes au niveau européen. Jackie Morin ne partage pas non plus les réserves de Toni Ferrigo concernant l'affaiblissement de la puissance syndicale dans les nouveaux pays membres comme contre-coups à leur entrée dans l'UE. C'est, selon J. Morin, l'analyse de Mme Drbalova qui semble la plus pertinente : l'adhésion à l'UE a renforcé les syndicats et le dialogue social, sans compter la légitimité nouvelle qu'ils ont acquise du fait de leur participation à l'UE. Enfin Jackie Morin n'interprète nullement les groupes d'anticipation et de préparation au changement dont a parlé J-C. Moynot comme des avancées du dialogue social proprement dit ; les textes qui en résultent n'ont en effet pas de portée opérationnelle directe. Ils n'ont rien de commun avec des groupes dits bipartites où les partenaires sociaux, employeurs et syndicats, ont la capacité de négocier entre eux des engagements réels au nom du mandat social qu'ils ont reçu. Les deux types de groupe ont leur intérêt mais ne doivent pas être confondus.

Silvana Paruolo, CGIL, s'adressant directement à Joël Decaillon, veut revenir sur la directive concernant les comités d'entreprise européens. Elle estime cette directive déjà dépassée par l'évolution économique et sociale et environnementale. Il conviendrait donc de la réviser. Reste à savoir si cette révision se fera à l'initiative de la Commission ou des partenaires sociaux eux-mêmes. Par ailleurs, elle rejoint le diagnostic de Toni Ferrigo mettant le doigt sur ce « syndicalisme sans véritable syndicat » qui caractérise trop souvent la situation sociale des pays de l'Est mais a aussi tendance à se développer à l'Ouest. Néanmoins, il n'en reste pas moins vrai que l'ouverture à l'UE a renforcé la position et le rôle des partenaires sociaux.

Michel Guerlevais de l'UNSA salue l'effet positif du dialogue social en Europe. Mais il estime que la Commission a su, à une certaine époque, jouer un rôle encore plus important dans cette évolution. La CES vient néanmoins de tirer la sonnette d'alarme dans une lettre intitulée « l'avenir du dialogue social en danger ». On sent en effet que la Commission actuelle est désormais plutôt tentée par la dérégulation, ce qui ne peut conduire qu'à l'affaiblissement du social en Europe. Il faut pourtant des règles qui puissent faire en sorte que le marché n'ouvre pas la voie au dumping social. Il est bon de noter que beaucoup d'accords européens, qu'ils aient été autonomes ou pas, sont le résultat d'une initiative prise par la Commission.

Joël Decaillon insiste sur la capacité dont est dotée la CES d'aborder les questions relatives à la flexisécurité dans ses différentes composantes. Aussi conteste-t-il la vision quelque peu désenchantée d'un Toni Ferrigo qui ne prétend y voir qu'un mantra sans grand contenu concret. La flexisécurité ne vise pas seulement les conditions faites au contrat de travail. C'est en fait tout un système. Le simple fait que les questions suscitées par la flexisécurité fassent intervenir non seulement la Commission mais le Parlement européen permet de conclure que la notion couvre simultanément plusieurs terrains d'intervention. Le nouveau traité de Lisbonne redonnant du poids au Conseil des Ministres, la CES se sent mieux épaulée pour résister aux employeurs (à travers Business Europe) qui, estiment que les temps sont mûrs pour imposer un moratoire sur la législation sociale dans l'UE. Quant au pouvoir d'achat il

s'agit là de questions qui restent placées sous la responsabilité des syndicats nationaux ou des fédérations de branche. Il va de soi que la CES est favorable à la renégociation de la directive sur les comités d'entreprise européens, tout en étant consciente qu'il ne sera pas facile de la mener à bien, tant il est vrai que c'est après plus de 20 ans de discussions infructueuses entre les partenaires sociaux que la Commission est intervenue pour la mettre en place.

Jackie Morin illustre rapidement le rôle de stimulation que la Commission joue auprès du dialogue social. Elle a ainsi placé deux thèmes sur la table du dialogue social. D'abord la réconciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale (congé parental, etc.). Il est à espérer que les partenaires sociaux parviendront à un accord sur cette question. Il y a ensuite tout ce qui relève de « l'inclusion active ». Par ailleurs, la Commission va engager, dès l'an prochain, les partenaires sociaux à entamer des négociations conduisant à réviser la directive sur les comités d'entreprise européens et les inciter à ouvrir les dossiers des restructurations. A côté de l'agenda social, la Commission a mis en place la procédure de l'évaluation d'impact, par laquelle peuvent être mesurés et appréciés les effets sociaux et environnementaux de l'ensemble des mesures qu'elle propose. Si une telle procédure avait été active au moment de la conception de la « directive sur les services » bien des problèmes auraient sans doute été évités. Cette disposition va être renforcée dans le cadre du Traité de Lisbonne, dont une clause en prévoit la mise en œuvre.

Débat sur le thème :

Le développement de la négociation dans les entreprises transnationales et la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens

Anne-Marie Grozelier, ouvrant le deuxième débat de la journée, rappelle que les Comités d'entreprise européens ne sont pas issus tout armés de la directive de 1994, mais qu'on les voit apparaître bien avant dans les années 80, chez Thomson notamment ainsi que peu après chez Volkswagen. En l'occurrence, fait-elle remarquer, le fait aura quelques peu précédé le droit, de même, on peut faire l'hypothèse que les usages qui se mettent en place autour des négociations au sein des entreprises transnationales trouveront, dans un deuxième temps, leur traduction adéquate et « cadrée » dans une directive européenne. Ainsi le droit, loin de figer les choses d'entrée de jeu, les accompagne et s'ajuste à leur évolution. Les Biennales de Lasaire, pour leur part, peuvent espérer contribuer à cet éclairage porté sur ces enjeux.

Après avoir rappelé qu'il existe aujourd'hui dans l'UE, 820 Comités d'entreprises européens dans des entreprises européennes couvrant ainsi 14,5 millions de salariés représentés par plus de 10 000 représentant qui siègent dans ces structures, **Evelyne Pichot** fait le point sur l'apparition de formes de négociation transnationales dans des entreprises européennes qui connaissent un fort développement depuis 2000.

La Commission a pu répertorier 150 textes transnationaux de ce type. Mais on sait qu'il y en a beaucoup plus. 76 d'entre eux sont centrés sur l'espace européen. 61 font partie d'accords cadres internationaux qui couvrent un espace extra européen. 12 sont mixtes (traitant à la fois des droits fondamentaux et de questions européennes). Cela représente 91 entreprises impliquées, dont les sièges sociaux sont majoritairement en France (accords européens), en Allemagne (accords internationaux), dans les pays nordiques et les entreprises américaines implantées en Europe (gestion des restructurations en Europe), soit 7 millions de salariés.

Ces textes ne sont pas à proprement parler des accords collectifs. Leurs intitulés sont des plus variables : Accords, avis commun, déclarations. Dans certains cas ils sont formalisés comme

des accords d'entreprise. Les principaux secteurs d'activité concernés sont la métallurgie, l'agroalimentaire, la finance et l'énergie. Ces textes traitent essentiellement, pour ce qui est des textes européens, de restructuration et d'anticipation du changement dans les entreprises.

Les signataires de ces accords sont, du côté salarié, d'abord les comités d'entreprise européens (qui se trouvent être les principaux initiateurs de ces textes), les fédérations syndicales européennes (surtout dans la métallurgie qui est très active) et internationales ; les organisations syndicales nationales, souvent aux côtés des fédérations internationales (par exemple les accords sur la participation financière des travailleurs en Europe) ; et du côté employeur, les directions d'entreprise (les headquarters), pas d'organisation d'employeurs.

L'apparition de cette nouvelle forme de négociation laisse ouvertes un certain nombre de questions du fait de l'absence de cadre juridique :

- quid de la légitimité des acteurs de la négociation : les CEE n'ont, en principe, pas la compétence pour le faire, les syndicats nationaux ont un champ de représentation trop limité, enfin les fédérations syndicales sectorielles n'ont pas toujours un processus de mandatement approprié pour ce type de négociation ;
- quid de la forme de ces textes, certains sont construits comme des accords, d'autres ne prévoient pas toujours certains points pourtant indispensables dans un accord ;
- quid du lien avec les autres négociations nationales, avec les aspects sectoriels, avec les législations nationales ou communautaires ;
- quid de la manière de résoudre les litiges dans la durée, sur l'interprétation des textes ou sur leur mise en œuvre. La majorité des textes ne prévoient pas de mécanismes pour cela.

La Commission réfléchit à la manière d'appuyer ce processus. Elle a prévu dans l'agenda social 2005-2010 la proposition de créer un cadre juridique optionnel pour la négociation transnationale. Elle organise des études juridiques et des échanges pour mieux en connaître la réalité et a prévu d'adopter une communication sur le sujet.

Evelyne Pichot termine en mentionnant rapidement une question qui surgit, à l'occasion des 2 arrêts de la CJE en décembre, arrêt Laval et arrêt Viking, qui traitaient du lien entre liberté d'établissement et action collective, celle de l'action collective transnationale qui se pose aux acteurs sociaux dans le futur sur le devenir de la négociation collective, dans les pays nordiques entre autres.

Udo Rehfeldt trouve dans ses travaux la confirmation de l'observation d'Anne-Marie Grozelier, selon laquelle les CEE ont commencé à naître puis à prospérer avant même qu'un cadre juridique vienne en entériner (et renforcer) l'existence. Il faut aussi faire jouer, parmi les raisons de leur existence, la multiplication des négociations transactionnelles où ils ont joué un rôle dynamique.

Il faut, par ailleurs, tenir compte d'une certaine dissymétrie dans l'attitude des partenaires sociaux. Ainsi, du côté des employeurs, Business Europe est hostile au principe même d'un cadre juridique européen, alors que de son côté la CES souhaiterait que la signature soit réservée aux organisations syndicales même si les CEE participent à la négociation.

Udo Rehfeldt s'appuie sur l'étude de deux grands accords d'entreprises, General Motors et Ford. Ce sont là les deux premiers *accords substantiels* (par opposition à de simples *accords de procédure*, comme c'était le cas jusqu'alors). Il s'agit d'accords sur les restructurations comportant des règles substantielles.

Pour avoir un effet contraignant, les règles substantielles signées chez GM et chez Ford avaient donc dû être doublées par des accords identiques au niveau national, voire local, en raison précisément de l'absence de cadre juridique européen. Dans le secteur automobile européen, les organisations syndicales offrent des taux de syndicalisation avoisinant les 80 à 90 % dans la plupart des pays, hormis la France. Du même coup, les CEE dans ce secteur s'en trouvent totalement syndiqués (alors qu'il s'agit d'une instance a priori non syndicale). Les syndicats y apparaissent là toujours en tant qu'experts. Plus concrètement, ce sont deux ou trois experts, issus d'un ou deux pays, qui se trouvent ainsi mandatés par la fédération syndicale européenne (de la métallurgie en l'occurrence, la FEM) pour suivre le CEE. C'est de cette façon que les syndicats européens se sont trouvés impliqués dès le départ dans ces accords, qu'ils ont donc également paraphés.

L'accord emblématique de ce type a été signé en 2004 chez GM. Il a été signé par le CEE et un groupe de coordination mis en place par la FEM, à l'issue d'un conflit du travail européen, caractérisé par des grèves parallèles et simultanées dans différentes filiales de GM ; et cela malgré l'absence de cadre juridique. Par exemple, en Allemagne où ce type de grève est illégal l'arrêt de travail prend la forme d'une convocation à une assemblée générale. Il existe donc, même si cela complique les choses pour les syndicats, des moyens de contournement juridique. Notons que la négociation de tels accords nécessite une triple coordination. Tout d'abord, au sein du CEE, où la coordination repose sur l'existence d'un comité restreint. Ensuite aux niveaux national et européen, où il s'agit pour le CEE d'agir en liaison avec les syndicats européens ; enfin, entre les membres concernés de la fédération européenne des syndicats.

Si la négociation a pu être menée à bien, le mérite en revient précisément à ce groupe de coordination composé des membres syndiqués du CEE et des permanents syndicaux de l'automobile issus des pays concernés, le tout supervisé par un permanent de la FEM. Ce processus est d'ailleurs considéré par la FEM comme le modèle à suivre en cas de restructuration. Mais il s'agit parfois là d'un vœu pieux. Ainsi, immédiatement après l'affaire Forest chez Volkswagen, force a été de constater que les syndicats nationaux se sont abstenus de signaler à temps aux syndicats présents dans les filiales à l'étranger, qu'un problème de restructuration se profilait à l'horizon. C'est la presse qui a révélé le pot-aux-roses, et non pas comme on aurait pu s'y attendre, les camarades syndicalistes allemands. *Question intéressante* : pourquoi cette négociation a-t-elle mieux fonctionné dans le cas de Ford ou de GM que chez Volkswagen ? Selon U. Rehfeldt, les firmes américaines, étant des lieux en quelque sorte « neutres », ont rendu sans objet le lien de connivence dont, dans d'autres circonstances, les représentants nationaux et le management de même nationalité peut avoir la tentation en cas de restructuration. Cette attitude posera encore beaucoup de problèmes à la mise en place d'une coordination véritablement européenne, tant la tentation est grande de vouloir régler les choses au niveau local. Chez GM au contraire, il a été plus facile de négocier d'entrée de jeu au niveau européen un accord de principe qui sauvegarde l'ensemble des sites tandis que la direction a pris, de son côté, l'engagement de s'en tenir, pour ce qui est de la réduction des effectifs, à des mesures autres que des licenciements collectifs.

Le débat

Jean-Claude Rivard, s'exprimant en tant que Directeur des Ressources humaines d'un grand groupe pharmaceutique, fait remarquer que beaucoup des unités de production de son groupe ont un personnel inférieur à 50 personnes. Les critères de taille retenus par la directive ne sont peut-être pas pertinents. Mieux vaudrait considérer qu'un comité d'entreprise européen

suppose la pré-existence d'instances représentatives locales ; aussi, chez Bio-Mérieux, JC Rivard a jugé opportun de mettre sur pied en accord avec les organisations syndicales, un comité européen non-officiel, composé de représentants de filiales étrangères disposant déjà de comités d'entreprise.

Toni Ferigo tire de l'expérience personnelle qu'il a des accords internationaux quelques leçons. Au Brésil et en Turquie, dans le cadre d'accords signés avec General Motors ou Volkswagen, les normes définies par le B.I.T. ont finalement concerné également les fournisseurs et les équipementiers qui y échappaient jusqu'alors. C'est là l'effet positif de ces accords internationaux. Mais il y a aussi des effets négatifs, dans la mesure où ces mêmes accords peuvent aussi couvrir de simples déclarations d'intention nullement contraignantes. Enfin, il y a un grand trou noir, c'est la Chine qui semble s'exonérer des obligations communes en matière d'engagements sur les conditions de travail. Il est significatif que l'accord international signé par Volkswagen avec la fédération internationale de la métallurgie exclue la Chine de son périmètre d'application. C'est d'ailleurs aussi le cas dans une certaine mesure des grandes sociétés américaines qui plutôt que de s'engager dans des accords contraignants préfèrent s'en remettre à des « codes de bonne conduite » moins intimidants. Toni Ferigo insiste pour finir sur la difficulté de distinguer les aires d'intervention chaque fois qu'un comité d'entreprise européen signe un accord dont l'application peut concerner une filiale établie dans un pays non-européen. Dans ce cas, il peut y avoir conflit de compétence entre les fédérations syndicales européennes et les fédérations syndicales internationales (i.e. mondiale).

Jean-Louis Moynot insiste sur la nécessité de replacer le développement des accords-cadres européens dans le cadre plus large des accords cadres internationaux suscités par l'organisation Internationale du Travail.

Michael Whittall considère qu'il est aussi important de se demander pourquoi, dans 70 % des cas où ils devraient avoir été mis en place, les CEE demeurent inexistantes. La chose est d'autant plus surprenante lorsque l'on considère que ce sont les entreprises allemandes qui se montrent les plus réticentes. A l'issue d'une étude menée dans six grandes entreprises allemandes, il apparaît que les comités d'entreprises en place ignorent qu'ils pourraient se prévaloir de la directive européenne pour mettre en place un comité d'entreprise européen. Cette ignorance est d'autant plus surprenante que ce sont des entreprises soumises à la cogestion. Il s'agit peut-être là d'un refus de prendre en considération ce qui peut se passer par-delà les frontières de l'Allemagne. Michael Whitehall estime qu'il serait urgent de donner plus de visibilité et de publicité à l'existence de cette directive auprès des syndicalistes et des représentants des salariés des entreprises allemandes. Ce n'est malheureusement pas le cas actuellement. Quant à la raison pour lesquelles quelques sociétés américaines seraient en pointe dans l'application de la directive, Michael Whitehall y voit la conséquence du fait que la plupart des centres européens de ces sociétés sont basés en Allemagne et que les initiatives sont alors prises par des représentants allemands.

Evelyne Pichot précise quelques chiffres : 40,5 millions de salariés européens sont représentés par des comités d'entreprises européens et 7,5 millions de salariés pourraient en bénéficier. En général, il s'agit là d'entreprises d'une taille plus réduite. 40 % des entreprises ayant mis en place des comités d'entreprises européens recouvrent 60 % des salariés concernés par la directive. Il y a eu par ailleurs, trois décisions de justice destinées à faire connaître au personnel concerné s'il a oui ou non le droit de bénéficier d'un comité d'entreprise européen. Cette juridiction européenne ne faisait d'ailleurs que donner suite à un type de décisions

préalables déjà adoptées par des juridictions allemandes. Enfin Evelyne Pichot tient à préciser que les accords européens sont nettement plus contraignants que les engagements passés dans le cadre international.

Udo Rehfeldt tient, quant à lui, à signaler que ce ne sont pas seulement les fédérations européennes et les fédérations internationales qui se font concurrence, mais que celle-ci existe aussi entre les fédérations internationales elles-mêmes. C'est à qui signera le plus grand nombre d'accords-cadre. Pour le moment, la FIOM, est en tête. L'exploit est d'autant plus méritoire que son approche est la plus réaliste. Cette fédération (ainsi que celle de la chimie) admet en effet qu'un accord international puisse être également signé par un comité d'entreprise européen. Il est judicieux, estime Udo Rehfeldt, de ne pas multiplier des accords redondants, tant il est vrai que les experts des fédérations sont trop peu nombreux, lorsque l'on considère le suivi qu'ils doivent assurer pour chacun de ces accords. N'oublions pas en effet que les comités d'entreprise européens ont les moyens et le personnel pour s'atteler à ce genre de tâches. Quant à la remontée des plaintes, c'est l'affaire non des comités, mais des syndicats eux-mêmes.

Débat sur le thème : Qualification, compétences, sécurisation, flexisécurité

Jacques Freyssinet introduit le débat par quelques remarques. Le thème de la flexisécurité semble à première vue porteur d'un certain consensus tant il donne des gages à l'idée que, dans ce genre de dispositif, tous les partenaires sociaux sont gagnants. Face à cette euphorie, on enregistre comme une réticence. Aux yeux de certains chercheurs, la flexisécurité n'est jamais qu'un immense fourre-tout que la Commission a su habilement re-baptiser en y ajoutant un zeste de dialogue social destiné à masquer le caractère fortement hétérogène des mesures relevant de la flexisécurité. Par ailleurs on n'examine pas d'assez près la nature de ces fameux arbitrages auxquels elle donne lieu. Bref la flexisécurité repose sur l'illusion qu'il y aurait une solution harmonieuse à tous les conflits, position qui va à l'encontre de toute logique véritablement politique, vouée à « trancher » dans les conflits.

D'ailleurs certaines réactions syndicales pourraient confirmer ce scepticisme des chercheurs, issus du monde académique. Aux yeux de certains responsables syndicaux, (d'IG Metall notamment) la flexisécurité ne serait jamais qu'un masque commode derrière lequel se dissimulerait un pur projet de flexibilité généralisé.

Pour essayer de se dégager des contraintes d'un débat trop idéologique autour de cette notion, mieux vaut peut-être tester l'hypothèse d'une harmonisation des intérêts propagée par la version officielle, sur des objectifs délimités. Celle des qualifications et des compétences en constitue une, parmi d'autres. A priori, il devrait être facile de rallier toutes les parties concernées autour d'un objectif facilement consensuel, celui de l'élévation des niveaux de formation. Or tel n'est pas le cas.

Ainsi depuis quelques années, les entreprises insistent sur la notion de compétence, réalité fluctuante dans la mesure où elle n'existe que rapportée à une situation concrète de travail. Du même coup se pose le problème de sa reconnaissance et de sa transférabilité. Par ailleurs, une politique de formation des adultes est pour l'entreprise qui y investit un cas typique d'équilibre de marché sous-optimal, dans la mesure où cet investissement même est toujours voué au risque de bénéficier à la concurrence. D'où la tentation pour les entreprises de s'en

tenir à des qualifications spécifiques, non transférables ailleurs. C'est là une logique frontalement opposée à celle de la flexisécurité. Pour faire droit à une flexisécurité réelle dans ce domaine, il faut imaginer des qualifications effectivement transférables. Mais alors, qui va les payer ? On imagine difficilement un mode de financement qui ne soit pas mutualisé.

Par ailleurs, les dispositifs de formation professionnelle continue ont tendance à aggraver les inégalités. C'est un constat bien connu. Pour y parer, il ne suffit pas de rappeler l'existence du droit à la formation. Même reconnu et affiché, un tel droit n'est pas forcément exercé. Il s'agit donc d'imaginer des organisations du travail qualifiantes, aptes à faire percevoir concrètement aux salariés sous-qualifiés l'intérêt et l'apport de qualifications spécifiques, à travers les perspectives de promotion qui en résulteraient. On ne pourra pas faire longtemps l'impasse sur ce lien intrinsèque entre formation professionnelle et organisation du travail.

Egbert Holtuis entend montrer que la flexisécurité est indissociable de l'idée de compromis raisonnable entre les partenaires sociaux. La flexisécurité doit être appréciée selon une balance avantage/coûts, qu'on ne mesure pas en termes purement financiers.

Il faut avoir en tête quelques ordres de grandeur. Il y a en Europe, grosso modo, quelques 80 millions d'inactifs (parmi lesquels 20 millions de chômeurs officiels), et nombreux sont ceux qui aimeraient retrouver un emploi. Or, les études menées sur ce sujet par la Commission européenne font apparaître que beaucoup de jeunes manquent de la formation professionnelle adéquate pour accéder au marché du travail. La flexisécurité doit alors être comprise comme une façon d'aborder la question du chômage en la recadrant dans une perspective qui intègre toutes les données du problème.

Cette approche par le « grand angle » permet de comprendre que la flexisécurité puisse constituer un avantage aussi bien pour les employeurs que pour les salariés ; pour ceux-ci, la flexisécurité est une formule qui permet de concilier au mieux les contraintes de la vie professionnelle et les libertés de la vie privée, ou pour le dire autrement, les périodes de retrait et de formation et les périodes de concentration sur la carrière professionnelle. Du côté des employeurs, la flexisécurité permet de s'adapter aux accélérations et aux ralentissements du marché. De part et d'autre, on peut comprendre la notion comme une forme de gestion mutuelle des risques et aléas de la vie économique.

Plus concrètement, la flexisécurité se traduit par des contrats flexibles et une modernisation du droit du travail. Ces dispositions sont d'ailleurs d'autant mieux acceptées qu'ils ont commencé par se roder à l'intérieur même de l'entreprise, au cours d'une phase de « flexisécurité interne ». C'est déjà le cas dans maintes grandes entreprises. Mais les PME s'y mettent également, dans la mesure où elles cherchent dans des formules adaptées aux parcours individualisés de leurs salariés, une compensation à leur moindre présence sur le terrain d'une formation professionnelle "maison", investissement qui leur fait toujours courir le risque, en effet, d'en laisser le bénéfice à la concurrence. Il faut bien reconnaître que, de façon générale, la flexisécurité coûte cher. Ainsi pour le Danemark, elle correspond à 3 % du P.I.B.

Jusqu'il y a 4 ou 5 ans, l'idée de *l'apprentissage tout au long de la vie* n'avait pas encore convaincu tous les responsables. Or de fait, les carrières professionnelles s'allongent toujours davantage à mesure même que s'allonge l'espérance de vie. Ainsi, en Islande, on a déjà mis en place des politiques de formation spécialement destinées aux personnes de plus de 55 ans. Aux Pays-Bas également cette approche commence à se répandre. Il est urgent que le

dialogue social s'empare de cet enjeu. Pour certains groupes de travailleurs, c'est le moyen d'assurer la protection contre les licenciements qui constituent la question centrale. Aux Pays-Bas, cette question se pose bien sûr aussi, sans qu'on ait encore mis en place un dispositif efficace. L'essentiel, c'est que les procédures de licenciement se déroulent dans la transparence et qu'elles puissent être contrôlées par les tribunaux.

La flexisécurité doit aussi comporter une certaine culture de l'anticipation. Il n'est pas admissible que les restructurations économiques se fassent avec cette brutalité qui a abouti à jeter des centaines, voire des milliers de salariés à la rue.

Jorgen Ronnest estime que *Business Europe* est conscient que les systèmes sociaux européens doivent s'adapter rapidement aux défis levés par la mondialisation, par l'accélération des changements technologiques et le vieillissement des populations (base sur laquelle on peut asseoir une politique de prolongement de la vie active). En même temps, il devient impérieux d'imaginer de nouvelles formes de sécurité pour les travailleurs, ne serait-ce que pour contre-balancer les effets perniciose d'un excès de flexibilité. Sans ces contrepoids, il n'y aura en effet pas de soutien social pour les réformes qui s'annoncent. L'expérience universelle nous apprend que l'être humain redoute en général le changement, synonyme pour lui d'inconnu et d'angoisse. Le problème consiste donc à créer les conditions pour rendre les réformes acceptables.

Pendant longtemps, il a paru évident que chacun choisissait son métier une fois pour toutes. En fait, il est facile de montrer que seule une minorité de travailleurs a traversé la vie professionnelle sans changer d'emploi. Ainsi que ce soit dans le commerce de détail, les hôpitaux, le transport, l'agriculture, peu de personnes ont connu de carrière routinière et lisse, additionnant des journées de 9 à 17 heures d'un travail identique reproduit en termes identiques jusqu'à l'orée de la retraite. Or c'est cette image stéréotypée que les adversaires acharnés de toute réforme se plaisent à entretenir et à propager dans les débats sur ces questions entre les partenaires sociaux. Cette propagande a fini par empêcher que les parties concernées accèdent à une claire conscience qu'une réforme des anciens usages pouvait être du type gagnant/gagnant. On peut alors comprendre que la Commission ait pu dire, dans son rapport sur la flexisécurité, que le *statu quo* n'était plus une option possible.

Dans le programme pour la période 2006-2008, *Business Europe* s'est engagé à promouvoir la croissance, la diminution du chômage et la modernisation des modèles sociaux en Europe. Dans un document présenté aux autorités européennes, Business Europe propose 66 recommandations. Il faut bien voir que le concept de flexisécurité n'a pas reçu partout le même accueil : au Sud du Rhin, l'idée confine à la provocation, tandis qu'au Nord du Rhin l'idée séduit beaucoup. Pour les jeunes salariés du Nord de l'Europe, la perspective d'avoir à accomplir toute sa carrière dans la même entreprise fait tout simplement froid dans le dos.

Bien entendu, chaque pays devra imaginer la solution appropriée pour configurer la flexisécurité conformément à sa culture propre. Il ne s'agit donc pas de copier mécaniquement les solutions qui s'avèrent efficaces au sein d'une autre culture, ce qui n'interdit pas que des influences croisées puissent s'exercer. Le plus grand danger serait en définitive, pour les pays les plus efficaces en matière de flexisécurité, de s'en contenter et ce faisant, de se croire quitte de la nécessité de continuer à réformer, à laquelle l'incessante mondialisation condamne toutes les économies.

Pierre Jonckheer, député européen, fait remonter l'idée de flexisécurité au sommet de Lisbonne de 2000. L'expert Andersen en avait déployé les implications les plus ambitieuses à partir d'une redescription infiniment plus libre des rapports que les individus pourraient imaginer entre leur trajectoire professionnelle et leur vie personnelle, et englobant une reconfiguration radicale donnée à l'éducation des enfants. Une telle ambition s'accompagnait, chez l'expert danois, d'une prévision moins grisante concernant l'évolution du marché du travail en Europe : la perspective de ne pas pouvoir éviter la mise en place d'un grand nombre d'emplois sans qualification et sans espoir de promotion.

N'oublions cependant pas que l'Union européenne ne fait jamais que favoriser, par l'entremise de financements ciblés des politiques d'incitation à la flexisécurité, dont la responsabilité et la mise en œuvre restent dans la main des Etats membres. Il faut en effet souligner qu'il n'y plus de la part de la Commission, d'initiative en matière sociale depuis à peu près 5 ans.

Pierre Jonckheer entend cependant pointer quelques questions qui font débat. Ainsi, en Allemagne, en France et ailleurs en Europe, la même bifurcation se présente et il s'agit de faire le bon choix : augmentation des salaires ou augmentation des impôts ? Pierre Jonckheer est partisan d'augmenter les salaires dans les secteurs où leur stagnation n'a que trop duré. Mais un tel choix n'autorise nullement à préconiser une baisse des impôts ; ne serait-ce que, comme la remarque en a déjà été faite, ici même, la mise en place de la flexisécurité suppose un grand effort de financement. D'où l'excellente question posée par Jacques Freyssinet s'inquiétant de savoir s'il existe un accord quelconque de mutualisation des modes de financement des processus de formation qu'entraînerait la flexisécurité généralisée. N'est-il pas temps de reconnaître qu'il faut des biens et des services publics ou collectifs notamment en matière d'éducation et de formation qui seront forcément coûteux.

Fort de sa participation à la commission *marché intérieur* où a été mise en forme la *directive postale*, Pierre Jonckheer rappelle que la mise en concurrence des services postaux concerne un secteur dont 80 % des coûts traduisent le poids du salaire des employés eux-mêmes. C'est principalement sur cette contrainte que s'exercera donc la pression de la concurrence. Aussi, les membres de gauche siégeant dans ladite commission ont-ils proposé d'inscrire dans la directive que tous les opérateurs s'engagent à respecter les conditions de travail et les conventions collectives déjà en vigueur dans le secteur. Finalement, après de longs débats, le Parlement européen a refusé d'inscrire les dispositions correspondantes dans le corps de la directive elle-même, et les a reléguées vers des strapontins, c'est-à-dire vers les « considérants », ce qui leur confère une valeur juridique inférieure à celle associée aux articles figurant dans le corps de la directive. Il faut donc veiller à ce que la législation n'aggrave pas dans certains secteurs les conditions de travail et les garanties déjà existantes.

Enfin la jurisprudence *Laval* pose une question de fonds : jusqu'ici il semblait acquis qu'il était impossible de contourner les dispositions légales et les garanties collectives en place sur les territoires nationaux. Or la Cour a pu proposer une interprétation des textes conduisant à ne pas donner satisfaction aux syndicats suédois et aux garanties dont ils avaient la charge. Il revient au Parlement et au Conseil des Ministres de modifier les textes en question pour que ce type d'interprétation ne soit plus possible.

Le débat

Anne Demelenne de la FGTB rappelle que le constat d'un consensus sur l'analyse de la flexisécurité ne vaut pas accord en bonne et due forme entre les partenaires sociaux. Comment introduire cette flexisécurité dans le modèle de concertation belge ? pour ce qui est de la Belgique en tout cas, on peut penser que les mécanismes conduisant à la flexibilité sont déjà amplement développés, peut-être même trop, que ce soit pour ce qui est du temps de travail, des modes de rémunération, ou de la procédure dite du « chômage économique ». L'OCDE classe d'ailleurs la Belgique au quatrième rang des pays les plus flexibles. On peut craindre que derrière le paravent de la flexisécurité, la Commission ne cherche tout simplement à déréguler l'économie encore davantage, c'est-à-dire à embaucher et à licencier sans entraves. De toutes manières, comment va-t-on financer ce surcroît de flexisécurité ? Pour Anne Demelenne, les priorités se situent ailleurs. Elles concernent des questions comme la parade à apporter à l'euro fort, l'incitation à donner à la recherche et au développement et enfin la maîtrise des dépenses énergétiques.

Henri Jacot revient sur l'articulation entre flexisécurité et politique de qualifications. Il y a trois types de qualification, rappelle-t-il : la qualification acquise par les travailleurs, la qualification requise par les entreprises et enfin la qualification reconnue par les classifications officielles. Or, il ne faut pas s'en tenir à la notion de formation, il faut aussi penser à la certification qui est le pivot du dispositif à trois branches, qualifications, compétences et organisation du travail.

Jorgen Ronnest estime qu'il faut resituer la question du coût d'une « politique active du travail » dans son vrai contexte. Au Danemark, ce coût correspond à 0,5 % du PIB, un peu en-dessous des 0,9 % de la Belgique, venant ainsi corriger les chiffres avancés par Egbert Holtuis. De même, il conteste l'idée que ce type de politique pèse particulièrement lourd, sur la richesse totale du pays qui l'adopte, dès lors qu'on prend en considération les effets extrêmement nets qu'une politique rondement menée en matière de formation peut avoir sur le niveau du chômage. Des taux de chômage de 15 à 18 % chez les jeunes ou les « seniors » ne pèsent-ils pas plus lourds sur la richesse nationale ? Or ces chiffres baissent très nettement dès lors qu'une politique *active* de l'emploi vient y remédier. A ce propos, Jorgen Ronnest précise que, aux yeux de Business Europe en tout cas, ces politiques sociales n'ont pas à être définies par les instances européennes, mais rester dans la main des gouvernements nationaux.

Silvana Paruolo tient à distinguer la notion de flexisécurité de celle de précarisation tout au long de la vie. Très ambitieusement, la représentante de la CGIL propose de confier, par delà les instances européennes, un mandat aux organisations internationales compétentes, aux fins de mettre sur pied un code de travail mondial s'appuyant sur les pratiques les plus avancées en Europe. Silvana Paruolo compte beaucoup sur la notion d'enseignement tout au long de la vie comme un dispositif à mettre en place dans l'ensemble des Etats membres, au moins sous la forme de *droits subjectifs* reconnus à tout salarié européen. L'ensemble de ces mécanismes trouverait sa source de financement grâce aux effets d'une rationalisation méthodique des dépenses publiques.

Egbert Holtuis tient à souligner que la politique de flexisécurité préconisée par les instances européennes n'a pas à être administrée mécaniquement et selon les mêmes modalités dans chacun des Etats membres de l'UE. Un pays comme la Belgique est peut-être suffisamment avancé dans cette voie pour se passer des préconisations européennes. D'autres pays, comme la Grande-Bretagne ou l'Espagne, peuvent au contraire recourir à une politique de mise en

place de la flexisécurité pour endiguer la montée des emplois précaires et des contrats à durée déterminée dont le pourcentage a atteint la cote d'alerte. De même, le pourcentage de la population active correspondant à des personnes issues de minorités ethniques, influe lui aussi sur le taux de chômage. Il y a des circonstances où le recours aux tribunaux peut faire partie des instruments facilitant la flexisécurité. Enfin, il faut aussi tenir compte des travailleurs indépendants. Leur proportion varie selon les pays. Pour ce genre de travailleurs, il faut imaginer une régulation protectrice : non pas celle qui empêche les licenciements non autorisés par la loi bien sûr, mais un système de retraite adapté à leur situation, etc.

En matière de politique de formation Egbert Holtuis présente, à titre d'exemple, le cas de l'armée qui, aux Pays-Bas peut donner assise à des parcours de formation professionnelle pour des métiers « civils » au bénéfice de leurs jeunes recrues qui se présentent souvent avec un niveau de formation initiale assez bas.

Pierre Jonckheer veut souligner que le rapport sur la flexisécurité co-signé par la C.E.S. et *Business Europe* s'adresse avant tout aux Etats membres et, accessoirement aux instances européennes. Aucune requête n'est formulée dans le sens d'une organisation au niveau européen, du marché de la formation professionnelle. Bref, le constat établi par le document lui-même est globalement positif.

Pierre Héritier veut, dans un premier temps expliciter ce qu'il ressent comme une attitude réticente de la part des syndicats à l'égard de la notion de flexisécurité, « mot-valise » dit-il, où l'on fourre un peu n'importe quoi. Après tout, les normes sociales sont également dépendantes des taux de change, de la qualification des salariés, de l'existence et de la qualité de la politique industrielle. Posée sur cet entrelacement de détermination réciproque, la flexisécurité peut apparaître justifier que le curseur ne fonctionnerait librement que sur le facteur travail. D'où la circonspection des syndicats. Ce diagnostic posé, Pierre Héritier reconnaît aux participants d'avoir su dégager la notion de flexisécurité de son enveloppe idéologique. La flexisécurité permet alors de configurer des groupes sociaux précis sur lesquels l'efficacité de ses dispositifs peut exercer ses effets : celui des travailleurs vieillissants par exemple. En France, il n'y a plus qu'un salarié sur quatre à s'être maintenu dans un emploi, à l'heure où sonne l'âge de la retraite.

Quant à l'organisation qualifiante du travail dont a parlé Jacques Freyssinet en introduction, on peut se demander si ce genre d'initiatives dépend de la nature du marché du travail ou plutôt du modèle de gestion des ressources humaines qu'une entreprise a su ou non mettre en place au bon moment ; et ce, même au sein de PME lorsqu'elle savent se montrer innovantes. La solution n'est donc pas toujours à chercher du côté de la qualité du travail émergeant toute faite du marché du travail mais aussi largement du côté de la qualité du management au sein des entreprises elles-mêmes.

Plutôt que flexisécurité, ce mot chargé de toutes les ambiguïtés, **Jean Lapeyre** préférerait parler de sécurisation des parcours professionnels. L'approche de la Commission n'a pas su retenir l'idée maîtresse du *rapport Supiot*, pour lequel le droit à la formation n'est pas lié à l'entreprise dans lequel le salarié exerce son emploi, mais est attaché au travailleur lui-même, à titre de droit subjectif et, pendant toute la durée de sa vie active, même lorsqu'il se trouve hors du cadre d'un contrat de travail. Chaque jeune entrant sur le marché du travail devrait disposer d'un *droit de tirage* correspondant à trois ans de formation, à utiliser comme il juge opportun au cours de sa vie active. Cette idée d'un ensemble de droits et de devoirs attachés à la formation n'a jamais convaincu les employeurs. Or, remarque Jean Lapeyre, la flexisécurité doit être cassé en deux pour qu'on comprenne qui en supporte les enjeux : les employeurs

sont certes preneurs de la flexibilité, et ce au niveau européen. Mais pour ce qui touche à la « sécurité » le dossier est renvoyé au niveau national, d'où une certaine inégalité dans ce domaine, reflétant la richesse de l'Etat concerné, la nature du système redistributeur en place et les rapports de force existants.

Par ailleurs, les syndicats rencontrent actuellement un certain nombre de difficultés.

1. La difficulté à contrôler la « zones grises de l'emploi », c'est-à-dire celles qui sont insuffisamment protégées par les conventions collectives. Ces zones ont pris une importance telle qu'en Allemagne, après s'y être longtemps opposés, les syndicats ont jugé désormais opportun de pouvoir bénéficier d'un salaire minimum garanti, idée très neuve Outre-Rhin. Ailleurs également, en Italie et en Espagne notamment, les syndicats prennent en charge des couches salariées travaillant sans contrat de travail « plein », mais avec de simples contrats commerciaux.
2. Il y a à peu près 800 CEE représentant quelque 30 000 militants d'entreprises, engagés dans un travail supra-national. Malheureusement les fédérations européennes n'ont pas les moyens de les doter d'une formation qui leur donne des outils intellectuels leur permettant de s'extraire du cadre national dans lequel trop souvent leurs analyses se cantonnent.
3. Il y a souvent une concurrence malsaine entre les Fédérations professionnelles internationales et les Fédérations européennes, qui n'entendent pas se faire contrôler par les premières. D'où un regrettable manque de synergie.
4. Après l'entrée en vigueur de la « phase autonome » du dialogue social, un constat s'impose : au mieux, les accords relèvent de la MOC, autrement dit de la « méthode ouverte de coordination », et non pas de la création de droits dont puissent se prévaloir à l'avenir l'ensemble des salariés concernés en Europe. C'est là un échec pour le dialogue social dans sa phase « autonome » si tant est qu'il échoue à faire en sorte que les accords qu'il produit ont la même force d'imposition que la loi elle-même. La raison en est principalement à imputer à l'absence du jeu à trois, si la Commission n'intervient pas. Il n'est donc étonnant que le rapport co-signé par Business Europe et la C.E.S. soit finalement aussi peu concluant.
5. Le poids des nouveaux pays membres a considérablement ralenti les choses au sein de l'Europe sociale. Ces pays en sont encore à digérer lentement les « acquis communautaires ». Quant au dialogue social, c'est certes une belle façade à trois fenêtres, mais qui dissimule mal la réalité, à savoir une concertation sociale tripartite pilotée par l'Etat. En effet, il faut bien comprendre que le tripartisme ne fonctionne bien que si le bi-partisme, employeurs et syndicats, est déjà inscrit dans un dialogue social réel.
6. La présidence française annonce une « révision » de l'agenda social. Or, Jean Lapeyre préférerait que l'occasion soit saisie pour donner le coup d'envoi à une stratégie sociale beaucoup plus volontariste que ce n'est le cas actuellement.

Jean-Marie Bergère met en garde l'auditoire contre une interprétation exagérément binaire de la notion de flexisécurité, selon laquelle le souci de flexibilité serait l'obsession des salariés. De fait, il y a pour les salariés un certain besoin de flexibilité lié au souci de gérer eux-mêmes

leur propre parcours professionnel. De leur côté, les employeurs peuvent avoir intérêt à une certaine forme de sécurité, lorsqu'il s'agit de fidéliser les compétences portées par certains salariés.

Enzo Avanzi veut mobiliser l'attention sur le sens profond d'une notion comme la flexisécurité. Il s'en méfie dans la mesure où elle est, à ses yeux, le signe d'un excès de faiblesse de la pensée économique et sociale. Il s'agit de sauvegarder « tout ce qui nous reste de culturel », en attendant l'apparition d'un nouveau Keynes qui donne un coup d'arrêt à une flexisécurité dont la logique non avouée pourrait conduire les sociétés européennes vers une conception du travail « à la chinoise ».

Pierre Jonckheer revient sur l'effet produit par le rapport sur le marché du travail co-signé par Business Europe et la C.E.S. Tout se passe comme si, aux yeux de la majorité des membres du parlement européen, les conclusions si décevantes dudit rapport avaient reçu un label de légitimité maximale entérinant, sans aucune réserve un accord des partenaires sociaux sur le diagnostic et les préconisations et donne prétexte à un unanimité dévastateur. Il est très imprudent pour la C.E.S. de signer un rapport de cette nature.

Réagissant à une interrogation de Jean-Claude Boual, sur le sens à donner à l'arrêt Laval, Pierre Jonckheer estime que la Cour de Justice y a vu l'occasion de donner une interprétation très restrictive de la directive sur le détachement des travailleurs. La Cour sanctionne ensuite la législation suédoise pour manque de clarté dans la mesure où toute entreprise intervenant sur le marché suédois doit être clairement avisée de ce qui est susceptible de lui être imposé dans le cadre de ladite directive. C'est à cet endroit même qu'il s'agit pour le mouvement syndical de construire une riposte à la fois au niveau national et au niveau européen, et éviter d'aboutir à une situation où tous les opérateurs pourraient, en l'absence de toute restriction opposable sur les territoires nationaux, se livrer à une concurrence sans limites. C'est là un enjeu crucial pour l'Europe sociale.

Egbert Holtuis prend la parole une dernière fois pour souligner que la notion de flexisécurité ne saurait être comprise indépendamment des contextes concrets qui peuvent la reconfigurer selon ses contraintes et ses précautions, et par conséquent intégrer dans ce même esprit les couches marginales et précarisées de la population qui doit pouvoir en bénéficier selon des modalités à imaginer. Le principal pour Egbert Holtuis, c'est que ce séminaire a montré la fécondité d'un dialogue, dès lors qu'il se déroule sans tabous, ainsi que Lasaire a su le susciter.

Conclusions

Pierre Héritier a été sensible, lui aussi, à l'instar de Egbert Holtuis à l'absence de dogmatisme et de frilosité qui a marqué le débat au cours de la journée.

1. le dialogue social européen entre dans un nouvel âge, dans la mesure où la prise en compte de l'échelon européen s'impose désormais à tous comme une évidence, qu'accompagne d'ailleurs une reconnaissance accordée aux acteurs institutionnels de l'UE. Cela dit, on est encore loin d'avoir réalisé les espoirs suscités par le traité de Maastricht, où les partenaires sociaux espéraient structurer, légiférer et produire des normes dans l'esprit du protocole social d'alors. Depuis l'élargissement, le contexte s'est singulièrement compliqué.

2. Que va devenir le modèle social tel que le préconisait la France, fondé sur le paritarisme et l'autonomie des partenaires sociaux. On sent le retour de l'instance publique, dont la fonction semble alors d'inciter les partenaires sociaux à entrer en négociations. C'est un rôle qu'endosse fort bien la Commission européenne, et même à l'occasion le Parlement européen. Mais ce retour de l'Etat dans le jeu de la négociation est lourd d'ambiguïté. On est en droit de se demander si cette immixtion, naguère non prévue, de l'Etat dans le dialogue social n'a pas pour but de transformer les syndicats en partenaires officiels, invités à jouer une partition écrite à l'avance, et orchestrée par un Etat plus fort que jamais. Les syndicats serviraient alors à préparer le terrain et entériner de fait un consensus apparent construit par l'Etat de bout en bout.
3. En même temps, les partenaires sociaux ne se sont jamais vu reconnaître aussi unanimement leur fonction au cœur même du débat public. Or, contradictoirement, les syndicats sont institutionnellement d'autant plus reconnus, qu'ils traversent une crise de recrutement dans tous les Etats membres de l'Europe, et en France plus qu'ailleurs.
4. Enfin, les entreprises européennes apparaissent plus que jamais comme le théâtre de négociations, surtout à l'occasion de restructurations. Reste à savoir si les accords qui en surgiront pourront rayonner ailleurs, servir de modèles, voire même jouer un rôle fédérateur dans le tissu des entreprises. Ou à l'inverse, entraîneront-ils une segmentation de plus en plus nette du marché du travail ; les grandes entreprises faisant bénéficier d'une gestion innovante des ressources humaines, créant un monde salarial celui des entreprises contraintes à s'adapter sans précautions, ni préparation, sans parler de cette zone grise, qui s'étend.

Plus généralement, il faut aussi tenir compte d'une autonomie croissante des salariés sur le terrain. Les comités d'établissement, par exemple, sont tout à fait indépendants des syndicats. De même les comités d'entreprise européens donnent l'occasion de poser la question de savoir quel est l'acteur pertinent pour négocier, et comment articulent-ils leur relation avec la fédération européenne correspondante. Trop souvent les syndicats ne parviennent pas à capter le désir d'autonomie et de participation de la part des salariés. Plusieurs sondages sur cette question ont montré que s'il n'y a pas de défiance de la part des salariés à l'égard des syndicats, c'est en réalité l'offre syndicale qui trop souvent ne correspond pas aux attentes.

Patrick Venturini est invité à conclure la session et, à cette occasion, évoque le compagnonnage déjà ancien qui lie Lasaire aux initiatives de la Commission ainsi que des partenaires sociaux pour éclairer toujours plus profondément les enjeux posés par le dialogue social en Europe.