

Dialogue social et covid-19 : l'Europe en toile de fond

Si l'accord sur le plan de relance signé par les dirigeants européens en juillet 2020 a été salué unanimement et jugé historique, les réponses apportées par les partenaires sociaux européens à la crise sanitaire, économique et sociale engendrée par la pandémie demeurent dans l'ombre. Nous avons souhaité leur donner la parole en septembre 2020 au travers d'une série de webinaires. 3 secteurs – métallurgie, commerce, services publics – ont ainsi été passés à la loupe par les représentants des organisations patronales et syndicales européennes qui nous ont fait part de la façon dont leur filière a réagi au confinement imposé à partir de février 2020 dans les différents pays d'Europe, présenté leurs actions pour sécuriser les travailleurs et leurs éventuelles déclarations communes. Sur cette base, nous pouvons dégager plusieurs lignes de force.

Une crise révélatrice...

... de fragilités

Rupture de la chaîne d'approvisionnement

Compte tenu de la fermeture des frontières, le marché unique a, pour la première fois, cessé de fonctionner normalement. Même des pays, comme ceux d'Europe du Nord où les mesures sanitaires étaient beaucoup moins restrictives que dans d'autres États membres, ont été rapidement mis en difficulté économiquement, essentiellement à cause de ruptures dans les chaînes d'approvisionnement. Cette situation a effectivement mis exergue l'intégration et l'interdépendance des filières et, de ce fait, leur vulnérabilité. Cela pose aussi la question en termes de souveraineté européenne, pour des industries stratégiques. L'exemple du secteur de la défense a été cité, en particulier le fait que certaines pièces soient construites dans une chaîne de production extra-européenne.

Pour autant, la Commission européenne a été alertée et est intervenue fermement pour autoriser le maintien de « *couloirs verts* » ouverts qui ont permis d'une part, d'assurer le transport de biens essentiels, en particulier des denrées alimentaires vers les pays du Nord et non produites localement, et d'autre part, permettre aux travailleurs transfrontaliers de se déplacer.

La réalité des travailleurs transfrontaliers

« Avec la pandémie, c'est la première fois que j'ai entendu parler de problématiques à gérer avec les travailleurs transfrontaliers » a reconnu un des représentants des employeurs européens. De nombreux secteurs fonctionnent avec une mobilité régulière des travailleurs en Europe et la fermeture des frontières a là encore dévoilé des fragilités, en particulier la dépendance vis-à-vis de compétences spécifiques. À titre d'exemple, dans certaines centrales électriques situées au niveau de frontières, comme les centrales hydroélectriques en Autriche, il a fallu assurer que des personnels qui disposent de techniques distinctives, essentielles pour le fonctionnement des unités de production et pour les réseaux électriques, puissent circuler de leur pays de résidence vers leur lieu de travail, en tant que

travailleurs indispensables pour le fonctionnement de la centrale. Il s'agissait d'une urgence à traiter au tout début du confinement et les représentants des employeurs confrontés à cette situation de pénurie de main d'œuvre se sont activés auprès des gouvernements des pays concernés, de manière bilatérale. Ils ont par ailleurs appelé, pour la prochaine crise, à adopter une libre circulation des biens et des travailleurs au sein de l'Union Européenne (UE), tout du moins pour les activités jugées primordiales.

Coordination insuffisante des mesures entre les pays

Les partenaires sociaux européens observent également que, pendant la pandémie, beaucoup de mesures pour contrôler la crise sanitaire sont prises au niveau national et de façon insuffisamment coordonnée à l'échelle européenne. En guise d'illustration, toutes les autorités nationales précisaient au moment du confinement que les activités essentielles devaient continuer. Pour autant, celles-ci pouvaient être différentes d'un pays à l'autre.

C'est ainsi que dans la métallurgie par exemple, CEEMET et IndustriALL ont appelé, dans leur déclaration commune, à des mesures plus coordonnées au niveau européen et ont demandé aussi à l'UE de « *mieux utiliser son influence internationale et de parler d'une seule voix* ».

... d'inégalités

Parmi les catégories de travailleurs

La disparité des formes, des conditions et des contrats de travail a été mise en lumière par les effets de la pandémie.

Toute une frange de travailleurs, les plus précaires comme les intérimaires, les personnes en CDD et les indépendants, ont été beaucoup plus impactés par les arrêts d'activité et n'ont pas bénéficié des dispositifs de protection sociale. De nombreuses catégories de travailleurs ont subi des pertes de revenus ; les grandes entreprises ont compensé la diminution des salaires mais ce n'est pas le cas des PME-TPE.

Le distinguo cols bleus/cols blancs s'est également renforcé. Les premiers, selon les secteurs, ont été placés en chômage partiel lorsque leur lieu de travail a été fermé (industrie, tourisme, etc...) ; d'autres, que leur employeur soit public ou privé, ont dû garantir la continuité d'activité dans le cadre d'une mission de quasi-service public, les exposant de ce fait au danger sanitaire.

Les seconds, cadres et/ou managers, placés en télétravail à 100 %, se trouvaient protégés de l'épidémie mais ont été confrontés à d'autres risques ; l'encadrement ayant subi une augmentation de la charge de travail avec un problème de stress, voire de *burn-out*.

En terme de protection sociale

Il a été souligné que, par rapport à la crise de 2008-2009, les pays européens se sont dotés de régimes de chômage partiel, avec des formes et des appellations différentes. Globalement, il y a eu une réaction très rapide pour mettre en place des mesures de ce type afin de maintenir l'emploi. Ce sont des schémas prévus jusqu'à la fin de l'année 2020 dans un certain nombre de pays, même fin 2021 en Allemagne. Le chômage partiel joue un rôle important d'amortisseur socio-économique.

Cependant, il demeure beaucoup d'inégalités entre les travailleurs en Europe au regard de la qualité de la protection offerte, avec des durées et des niveaux de compensation divers. Le différentiel de couverture pour les pays dotés de chômage partiel s'étend de 50 % à plus de 70 %.

Les pays les plus riches, comme l'Allemagne, sont en meilleure position pour assurer une protection des travailleurs, plus longue et généreuse. Une quinzaine de pays n'avaient pas de dispositifs de

chômage partiel. La Commission européenne avec le programme SURE, doté de 100 milliards d'euros, est intervenue rapidement pour permettre aux 15-16 pays d'obtenir des fonds (sous forme de prêts à des taux d'intérêt très faibles) pour mettre en place ces mécanismes de protection temporaire, outil créé par l'Allemagne il y a une dizaine d'années et qui a été copié comme bonne pratique par d'autres en Europe.

... de la dynamique du dialogue social

Dans un certain nombre de pays, ces régimes de chômage partiel ont été négociés et adoptés avec l'aide des partenaires sociaux. Les cas du Danemark, de la Suède, de la Norvège ou encore de l'Autriche se distinguent d'autant plus que ces 4 pays n'avaient jamais jusqu'alors négocié ce type d'accords. C'est bien le fruit du dialogue social qui a permis aussi d'augmenter le taux d'indemnisation dans certains pays. A titre d'exemple, les partenaires sociaux de la métallurgie allemande ont obtenu un amendement pour augmenter cette indemnité. D'autres points ont été négociés un peu partout en Europe, comme les indemnités maladie, la garde des enfants.

Tous s'accordent à dire que l'état d'urgence dans lequel il fallait agir a révélé les différences entre les pays avec une longue tradition de dialogue social et ceux où le dialogue social est plus fragile et peu développé ; ce à tous les niveaux (interprofessionnel, sectoriel, en entreprise).

Dans les États d'Europe centrale et orientale, les mesures prises étaient uniquement gouvernementales sans implication des partenaires sociaux. Dans d'autres, la covid-19 a été utilisée pour remettre en cause le dialogue social et les droits sociaux, comme en Pologne où une loi adoptée par le Parlement autorisait le Premier ministre à démettre de leur mandat les membres du Conseil national pour le dialogue social (instance tripartite mise en place en 2015). C'est aussi au motif de la pandémie que le gouvernement croate a fait voler en éclat de nombreuses conventions collectives en autorisant des entreprises à baisser les salaires en deçà du montant minimum.

Le dialogue social s'est révélé sans surprise là où il fonctionnait déjà. De plus, dans un certain nombre de pays, les partenaires sociaux s'occupent de la protection de la santé des salariés, et, en même temps, prennent leurs responsabilités face à une nécessité économique de plus en plus pressante. Pour la métallurgie, en Espagne, ont été négociés des accords sectoriels, qui se sont déclinés dans les entreprises pour à la fois protéger les salariés et en même temps permettre à l'activité de continuer.

Les entreprises avec des instances de dialogue social au niveau transnational se sont mises d'accord rapidement avec leur organisation syndicale européenne ou mondiale sur les mesures à prendre. Dans le secteur de la distribution, UNI Global Union a signé une déclaration d'intention avec Auchan Retail et le Groupe Carrefour sur la nécessité de promouvoir les bonnes pratiques sanitaires sur les sites restés ouverts. Chez Inditex, les partenaires sociaux se sont entendus sur un maintien de l'activité à un niveau très faible, à 15 %, avec un système de rotation sur la plateforme logistique de Saragosse, pour maintenir l'emploi. Le contre-exemple d'Amazon a été également cité ; mauvais élève en matière de dialogue social, tout passe par le judiciaire.

Le dialogue social européen, véritable plateforme d'échanges

À l'échelon européen, deux structures de dialogue social dédiées ont été mobilisées dans la gestion de la crise sanitaire, économique et sociale : les comités d'entreprise européens (CEE), dont sont dotés les grands groupes, et les comités de dialogue social européen sectoriel qui réunissent les organisations européennes de branches représentant les employeurs et les travailleurs et qui se

dénombrèrent à une quarantaine. À elle seule, la métallurgie, sous l'égide d'IndustriAll Europe, en compte onze.

Ces deux instances ont été confrontées à des difficultés similaires et ont vu évoluer leur fonctionnement et leurs missions.

Le premier défi a été de réunir, à distance, les membres qui ne parlent pas la même langue et ne sont pas confrontés au même stade d'avancement de la pandémie dans leur pays, ni aux mêmes systèmes de santé. « *Il a fallu apprendre à travailler en ligne et ce n'est pas facile avec des délégations qui représentent plusieurs dizaines de pays* ». Une fois les systèmes techniques, avec traduction intégrée, mis en place, ces instances se sont transformées en véritable plateformes d'échanges.

Au sein des CEE, les différents collègues se sont exprimés sur les problématiques auxquelles ils étaient confrontés et se sont mobilisés pour participer à l'information et à la définition de toute une série de mesures au niveau de l'entreprise. Un travail de suivi a été effectué. « *On a dû réorganiser les priorités du comité européen, en se focalisant sur les effets de la covid-19 sur le secteur, sur les travailleurs et c'est là qu'on a transformé le comité en véritable plateforme d'échanges pour comprendre, pour apprendre des autres, sur ce qu'ils étaient en train d'entreprendre au niveau national et qui pouvait être source d'inspiration* ».

Les comités de dialogue social européen ont vu aussi leur rôle évoluer et tous les groupes de travail (par exemple : santé et sécurité, relations industrielles, éducation et formation) étaient focalisés sur les différentes mesures nationales prises pour faire face à la crise.

Mais au-delà de ce rôle de facilitateur d'échanges d'informations et d'aides à la décision, la préoccupation des partenaires sociaux européens est de deux ordres :

- ☉ favoriser des réponses européennes sectorielles coordonnées : « *notre inquiétude est d'observer qu'au même moment un accord a pu être négocié par Safran en France en visant zéro licenciement - l'entreprise s'appuyant à la fois sur le dispositif de chômage partiel de longue durée et sur les mobilités – et qu'en Angleterre, le groupe a déjà licencié des effectifs* ».
- ☉ faire en sorte que les propositions arrivent à l'oreille des décideurs européens. « *Autrement, il y a un risque d'accroître le fossé entre le nord, le sud, l'est et l'ouest de l'Europe* ».

C'est pourquoi, dans presque tous les secteurs (industrie, service, commerce, services publics, spectacle, tourisme, aviation, agroalimentaire etc.), les partenaires sociaux européens ont adopté des positions et demandes communes afin d'influencer les décisions des institutions de l'UE. Leurs initiatives visent la plupart du temps à assurer la sauvegarde des entreprises et de l'emploi. Au-delà des demandes de mise en place de mesures sanitaires strictes afin de pérenniser les activités, la majorité des positions communes demandent à reconnaître le caractère essentiel des secteurs, de garantir des aides ou de favoriser un accès au crédit, à des investissements, y compris dans la formation professionnelle des travailleurs pour s'adapter rapidement aux changements causés par la crise. Elles ont également notifié l'importance primordiale du dialogue social et de la négociation collective pour gérer la crise. La position commune du Ceemet et IndustriAll Europe a tenu à rappeler que les partenaires sociaux ont intensifié leur coopération et ont négocié de nombreux accords proposant des solutions innovantes qui ont permis de reprendre la production dans un environnement de travail sûr et de sauvegarder l'emploi. Dans cette perspective, ils demandent que le dialogue social tripartite et bipartite ainsi que les négociations collectives demeurent la boussole pour la suite.

D'autres, comme dans le secteur électrique, ont fait aboutir des négociations en cours depuis plusieurs années au sein du comité. La fédération patronale Eurelectric et, côté syndical, Epsu et IndustriAll Europe, ont ainsi présenté en avril 2020 dans leur déclaration commune, fruit de deux ans de travaux,

un cadre d'actions sur la digitalisation du secteur et l'accompagnement des travailleurs qui s'inscrit parfaitement dans le plan de relance.

Les partenaires sociaux en profitent pour souligner la pertinence de cette instance européenne de dialogue social sectoriel en tant que plateforme d'échanges structurelle sur les objets qu'elle investit. A titre d'exemple, s'agissant du travail sur les compétences dans le secteur électrique : « *on essayait de mettre autour de la table les représentants, au niveau national, des centres d'apprentissage nationaux, parfois les autorités publiques locales ou nationales, les représentants des syndicats et des employeurs. Car il n'y a pas qu'un gap pour les compétences futures mais aussi un gap dans la communication, la planification parmi les acteurs cités afin de mettre en place des outils d'apprentissage, de formation pour faire en sorte de préparer les travailleurs du secteur mais aussi rendre le secteur attractif. On s'est rendu compte que certains de ces acteurs ne s'étaient jamais parlés au niveau national* ».

Le comité de dialogue social sectoriel européen joue un rôle d'aiguillon, créant des opportunités pour discuter et poser les bonnes questions mais les positions négociées sur les différents sujets doivent être relayées par les affiliés nationaux. Il répond à l'exigence de coordination et ses actions depuis le début de la pandémie assoient sa légitimité dans la définition des schémas de reprise économique.

Des partenaires sociaux protagonistes de la relance

Selon les secteurs, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés pointent les besoins en investissements dans l'innovation, dans les capacités de production, dans la transition énergétique et numérique pour soutenir l'emploi et l'économie. D'autres insistent sur le maintien des salaires pour soutenir la demande et sur la préservation des compétences pour préparer la relance. Elles appellent les entreprises à prendre leurs responsabilités collectivement et se mobilisent également pour aider leurs affiliés nationaux à être partie prenante de l'élaboration des plans de relance ; ces derniers étant constitués au niveau national et envoyés à l'UE pour validation afin de débloquer les fonds. Elles s'appuient sur leurs travaux de long cours menés au sein des comités de dialogue social sectoriel pour accompagner la transformation des secteurs, en particulier sur l'anticipation des emplois, l'adaptation des compétences et des systèmes de formation.

Tous s'accordent à dire que la crise issue de la pandémie apparaît comme un accélérateur de tendances lourdes sectorielles (la décarbonisation dans le secteur électrique, le commerce électronique et la consommation verte dans le secteur de la distribution) ou plus largement, comme par exemple, la dématérialisation du travail. Les partenaires sociaux européens appuient donc, dans les plans de relance, sur les priorités identifiées dans le cadre des comités de dialogue social sectoriel et qui sont documentées, discutées, voire négociées.

Ils plaident pour une meilleure implication des structures syndicales d'employeurs et de salariés dans l'élaboration des programmes nationaux. Ils voient l'opportunité, en amenant les résultats de leurs travaux en comité sur les transformations structurelles de leur secteur, de peser davantage auprès du décideur politique national ou européen. « *Avec la covid-19, on a fait un pas de géant* ».

Conclusion

L'UE a été accusée de ne pas exister ou tout du moins manquer d'initiatives au début de la pandémie. Or, dans certains domaines, la Commission n'avait et n'a pas encore de mandat en ce sens. Pour autant, tous les pays l'ont appelée à jouer un rôle de coordination dans la gestion de la crise sanitaire. L'Europe s'est montrée nécessaire aux yeux du plus grand nombre et le projet d'intégration européen a repris de l'élan et fait un pas en avant inattendu. Le dialogue social européen devrait inévitablement

en profiter pour avancer et voir ses missions renforcées dans ce contexte de crise, avec les plans de relance ainsi que les inévitables restructurations qui se profilent, surtout au niveau des multinationales. Les prérogatives des CEE devraient être confortées tout comme la négociation collective transnationale.

Ce document résume les thématiques transversales soulevées par les intervenants au cours des webinaires de ce cycle intitulé « *Dialogue social européen : les réponses sectorielles à la crise* » :
Gilda Amorosi, chargée de politiques concernant l'énergie, le climat et la durabilité au sein de Eurelectric

Isabelle Barthes, secrétaire générale adjointe d'IndustriAll Europe

Guillaume Durivaux, conseiller politique au sein de EPSU

Isabel Sobrino Mate, conseiller politique senior de Ceemet

Christian Vershueren, DG de Eurocommerce

Fabrice Warneck, directeur du bureau bruxellois de Syndex

Ce cycle a été orchestré par **Kristian Bongelli**, chef de projet pour Réalités du dialogue social et conseiller politique de la Confédération européenne des syndicats.

