

NOS PRIORITÉS

Rapport des activités
de la CES sur
les conditions de travail
dans les petites
et moyennes entreprises.

Brochure réalisée
par Jean Lapeyre et Hugues Blassel

TABLE DES MATIÈRES

Pourquoi un travail particulier sur les PME 5

Les sept séminaires de la CES 6

5 RAISONS D'AGIR 9

1. Différences ou inégalités inacceptables 11

2. Le plein emploi dans un système économique en transformation 12

3. La bataille des territoires 16

4. La question des pays candidats 18

5. Les progrès du dialogue social européen 19

PRATIQUES DES ORGANISATIONS MEMBRES DE LA CES 21

I. DES QUESTIONS PRIORITAIRES 23

1. Protéger la santé des travailleurs 23

- Renforcer la représentation des travailleurs dans l'entreprise
- Développer un modèle territorial de prise en charge
- Pratiquer des campagnes d'action et d'information

2. Assurer le développement des compétences 31

- Développer la concertation des partenaires sociaux
- Inventer des outils propres aux PME

3. Agir pour l'emploi et le développement local 36

- Conquérir sa place dans la décentralisation de la gestion
- Participer à une politique de développement local

II. LES MANIÈRES DE FAIRE	43
1. Décider d'agir...	43
• Développer la présence syndicale dans les PME	
• Développer les capacités d'action en direction des travailleurs.	
2. Développer le dialogue social	48
• Permettre aux travailleurs d'être informés et consultés	
• Garantir l'application de règles dans les petites entreprises	
• Face à la décentralisation de la négociation, dynamiser le dialogue social	
• Créer des niveaux intermédiaires de négociation	
III. PERSPECTIVES POUR DEMAIN	57
Le dialogue social européen et les PME	
CONCLUSIONS DE LA CES	63
ANNEXES	67
• Le poids économique et social des PME au sein de l'UE	69
• Les politiques publiques nationales en direction des PME	72
• La politique de l'UE en matière de PME	74
• La représentation des travailleurs	78
• La relations industrielles dans les pays candidats	80
• Déclaration commune CES/UEAPME 2001	82
<i>Bon de commande</i>	85

POURQUOI UN TRAVAIL PARTICULIER SUR LES PME

De 1996 à l'été 2000, la Confédération Européenne des Syndicats (CES) et ses organisations affiliées ont tenu sept séminaires qui ont eu pour thème commun de placer l'action syndicale en direction des travailleurs des Petites et Moyennes Entreprises (PME) au centre des analyses et des débats.

La prise en considération de l'importance économique des PME dans les pays membres de l'Union Européenne et du nombre élevé de travailleurs qui travaillent dans ces entreprises n'était pas, avant ces séminaires, un sujet absent des réflexions et échanges au sein de la CES. Elle avait déjà réalisé, du milieu des années 1980 au début des années 1990, un important travail sur ce thème avec plusieurs fédérations, pour mieux mesurer le poids de ces entreprises, secteur d'activité par secteur d'activité, et dégager les questions à prendre en charge au niveau européen. Ce travail s'était d'ailleurs conclu par une conférence syndicale, les 14 et 15 mai 1992, dont les conclusions ont servi de base aux interventions ultérieures de la CES tant en direction de la Commission Européenne qu'en direction des organisations européennes d'employeurs (UNICE et UEAPME).

La série des séminaires engagée à partir de 1996 correspond, cependant, à une nouvelle étape du travail de la CES pour plusieurs raisons. Les années 1990 ont correspondu à une redécouverte, par les États membres comme par l'Union Européenne, de l'importance des PME dans le tissu économique européen, de leur contribution au développement de l'emploi dans le contexte de la mondialisation et de l'économie de la connaissance. Ces années ont aussi posé, aux organisations membres de la CES, certains défis : celui de leur présence au sein de ces entreprises ou celui de leur capacité à peser dans la détermination des conditions d'emploi et de travail des travailleurs des PME, dans une période où la négociation collective tend à se décentraliser.

Les données recueillies et débattues au cours des six séminaires ont été rassemblées pour produire un document de synthèse. Le document a servi de support à un ultime séminaire, à Bruxelles, les 7 et 8 mai 2001. A cette occasion, le dialogue entre la CES, la Commission ainsi qu'avec l'UNICE et l'UEAPME a franchi une nouvelle étape.

C'est de l'ensemble de ce travail que cette brochure rend compte.

LES SEPT SÉMINAIRES DE LA CES SUR LES PME

Janvier 1997 – Bierville (France).

Organisé à l'initiative de la CFDT et de la CES, le premier séminaire a eu pour objectif de prendre la mesure de l'importance des PME dans l'emploi au sein des pays membres de l'Union Européenne, de mettre en confrontation les analyses des organisations sur les particularités des situations d'emploi et de travail que connaissent les travailleurs de ces entreprises et de repérer les actions et orientations innovantes des organisations syndicales en direction de ces entreprises.

Mars 1998 – Portimão (Portugal).

Organisé à l'initiative de la CES, sur demande des organisations italiennes (CISL, CGIL), espagnoles (CCOO et UGT), portugaises et françaises, le deuxième séminaire a été centré sur les questions de l'information et de la consultation des travailleurs dans les PME ainsi que sur l'organisation de la négociation collective pour qu'elle soit un instrument efficace de traitement des situations des travailleurs des PME.

Décembre 1998 – Plovdiv (Bulgarie).

Organisé à la demande des organisations syndicales de Bulgarie, Hongrie, République Tchèque et Pologne, avec le soutien de la CES, le troisième séminaire a traité deux questions. La première était celle des investissements des pays membres de l'Union Européenne dans les petites et moyennes entreprises des pays candidats pour examiner en quoi ils peuvent être des leviers tant pour la consolidation du tissu économique de ces pays que pour une action en faveur de relations professionnelles mieux structurées. La seconde question, celle de la structuration des relations professionnelles dans les pays candidats, a cherché à préciser les voies et moyens permettant d'éviter que les travailleurs des PME ne se trouvent, en tout ou en partie, en dehors des règles définies.

Mai 1999 – Athènes (Grèce).

Organisé à la demande de la confédération grecque du travail (GSEE) à Athènes, ce séminaire a eu pour thème l'organisation de la formation professionnelle continue en direction des travailleurs des PME. Plusieurs pays font, en effet, le constat que les travailleurs (et même les employeurs) des PME ont moins facilement accès à la formation tout au long de la vie que les autres. Or le développement des compétences est l'un des moyens de renforcer l'efficacité économique des PME et de garantir l'employabilité des travailleurs. En même temps, des pratiques nouvelles émergent et se développent dans d'autres pays.

Avril 2000 – Turin (Italie).

Organisé à l'initiative de la CES, ce séminaire a été consacré aux actions conduites par les organisations syndicales pour assurer la protection de la santé au travail dans les PME. Si les directives européennes relatives à l'hygiène et sécurité posent le principe d'une protection égale pour tous les travailleurs, quelle que soit la taille des entreprises dans lesquelles ils travaillent, traduire ce principe dans la réalité suppose bien d'autres éléments qu'une simple transposition juridique. Les expériences conduites par les organisations syndicales suédoises, danoises, britanniques et italiennes ont permis de dégager des lignes directrices partageables au niveau européen.

Mai 2000 – Manchester (Royaume-Uni).

Ce séminaire a été consacré à deux sujets. Le premier portait sur l'aménagement des territoires dans la perspective d'une lutte contre la désertification économique ou contre les effets des restructurations. Quel rôle les organisations syndicales peuvent-elles avoir dans de tels contextes ? Les "pactes tripartites", tels qu'il s'en rencontre en Italie, en Espagne ou encore en Finlande, constituent-ils une voie d'action pour réussir à la fois le développement économique et la garantie des droits des travailleurs ? Le deuxième thème portait sur l'évolution des schémas d'organisation des grandes entreprises vers le modèle de "l'entreprise en réseau", l'analyse de ses conséquences pour les travailleurs des PME sous traitantes, en bout de réseau, et les moyens d'une action syndicale dans ce contexte nouveau.

Mai 2001 – Bruxelles (Belgique).

Séminaire de synthèse des travaux réalisés depuis six ans et de présentation du projet de document.

1 Ces séminaires ont été réalisés avec le soutien de la Commission Européenne.

5 raisons d'agir



"Face aux défis économiques, technologiques et sociaux auxquels sont affrontés les PME et les salariés de ces entreprises un dialogue social tenant de la spécificité des situations est indispensable pour trouver les solutions adaptées. Il faut assurer le même niveau de droits et combattre les inégalités en évitant une uniformisation de mise en œuvre et donc en inventant des pratiques nouvelles, y compris des pratiques syndicales, pour garantir une effectivité des droits et non pas de droits virtuels pour les salariés des PME."

Emilio Gabaglio
Secrétaire Général de la CES

Les sept premiers séminaires ont servi à défricher des questions qui, au fil du temps, ont en partie évolué. Elles ont évolué parce que le contexte économique général s'est transformé mais aussi parce que les États membres et l'Union Européenne ont accentué des politiques visant plus particulièrement les PME. Les échanges au cours des séminaires ont permis de clarifier les questions elles-mêmes, de mieux connaître les contextes nationaux et les modes d'action des organisations membres de la CES. Cette dynamique des échanges et des situations explique que certaines raisons d'engager ce travail ont été présentes dès les premiers séminaires alors que d'autres sont apparues au cours des échanges ou lors des préparations des séminaires, par confrontation des analyses.

Un regard rétrospectif permet d'identifier cinq raisons majeures d'accorder une attention particulière et régulière aux PME et à leurs travailleurs. Ces cinq raisons ne valent pas toutes pour chaque organisation syndicale. Il y a bien des différences entre les situations des différents pays, quant à la place qu'occupent les petites et moyennes entreprises dans l'économie ou aux taux de syndicalisation des travailleurs, quant aux pratiques de négociation collective ou à la manière dont les pouvoirs publics définissent et mettent en oeuvre des politiques publiques. Mais dans chaque pays, l'une ou l'autre de ces raisons est à l'origine de pratiques particulières et d'innovations au sein des organisations syndicales dont l'objectif est bien d'assurer aux travailleurs des PME une égalité réelle de traitement avec ceux des entreprises plus grandes ou des fonctions publiques.

1. Différences ou inégalités inacceptables

Salaires moyens moins élevés, moindres avantages sociaux, risques plus importants pour la santé, fragilité plus grande du contrat de travail, moindres possibilités d'accéder à la formation tout au long de la vie... Faut-il caractériser ainsi les situations des travailleurs des PME, par différence avec celles des autres travailleurs ?

Les réponses des organisations syndicales membres de la CES ne sont pas identiques. Pour les pays du nord de l'Europe (pays nordiques, Allemagne, Autriche, Pays-Bas, Belgique), la réponse est plutôt négative avec, sans doute, quelques nuances dans la description. S'il y a certaines différences de situation entre les travailleurs des PME et les autres, elles ne prennent pas principalement le caractère d'inégalités inacceptables. Un socle commun de droits, de conditions d'emploi et de travail, vaut pour la quasi-totalité des travailleurs. Les différences qui existent ne sont pas considérées comme anormales, par exemple compte tenu de l'efficacité économique des secteurs ou des entreprises concernés ou parce qu'il est nécessaire d'inventer des pratiques nouvelles pour assurer la pleine réalisation des droits.

Les pays du sud de l'Europe ainsi que le Royaume-Uni et l'Irlande donnent une réponse positive à la même question : oui, une part importante des travailleurs des PME sont dans une situation nettement différente de celle des autres travailleurs. Il y a bien sûr, dans ces pays, des situations très contrastées, tant au sein des grandes entreprises qu'au sein des PME : c'est globalement que les différences sont constatées. En moyenne, il est beaucoup plus difficile d'organiser la représentation collective des travailleurs dans les PME que dans les grandes entreprises; en moyenne, les niveaux de rémunération et les avantages sociaux sont plus bas dans celles-ci que dans celles-là.

Ces différences entre les pays membres de l'Union Européenne ne sont pas simples à expliquer. L'importance des petites entreprises dans l'économie nationale est variable. Le Danemark a une économie principalement composée de PME (selon la définition européenne des PME), ce qui est aussi le cas de la Grèce et du Portugal et, dans une moindre mesure, de l'Espagne et de l'Italie. Les travailleurs danois sont très syndiqués, y compris les travailleurs des PME, mais c'est moins le cas en Espagne, Portugal et Grèce. La négociation collective ne s'organise pas de la même manière dans chacun de ces pays, même si, globalement, il y existe des accords sectoriels et des accords d'entreprise. Dans les uns, les accords sectoriels s'appliquent réellement quand, dans les autres, les pratiques des entreprises peuvent être assez éloignées des règles du secteur.

Ces différences expliquent la difficulté du dialogue entre les organisations membres de la CES sur la question des PME. L'O. au Danemark, qui regroupe principalement des travailleurs de PME depuis un siècle, ne voit pas pourquoi il pourrait se poser une question particulière pour les travailleurs des PME ou prévoir des clauses particulières dans les accords collectifs. Les syndicats espagnols, portugais, italiens ou français, qui sont historiquement plutôt forts dans les grandes entreprises, se posent de telles questions sans vouloir affaiblir la négociation collective de secteur.

En revanche, les organisations de la CES ont moins de différences entre elles quand il s'agit de souligner le fait qu'être salarié dans une PME peut présenter certains avantages: relations plus simples et plus directes entre les travailleurs et avec l'employeur, travail plus diversifié permettant un développement important des compétences, partage plus élevé des responsabilités. La diversité des PME ne permet pas les descriptions trop sommaires.

2. Le plein emploi dans un système économique en transformation

Beaucoup de pays, membres de l'Union Européenne, ont connu un développement dramatique du nombre des demandeurs d'emploi, au début des années 1990. Depuis trois ou quatre ans, une amélioration générale est constatée en Europe, même si elle est très

contrastée selon les pays : certains d'entre eux peinent à réduire le nombre des chômeurs quand d'autres connaissent déjà des pénuries de main d'oeuvre.

La violence de la crise de l'emploi et la recherche de solutions pour y faire face ont entraîné, partout en Europe, un regain d'intérêt pour les PME. Des études économiques ont montré que ces entreprises perdaient moins d'emploi que les plus grandes ou qu'elles en créaient quand les autres continuaient à en perdre. Elles ont également montré que les PME jouaient un rôle important dans le développement de nouveaux secteurs, notamment ceux de la nouvelle économie (biotechnologie, Internet, etc.). Ces études ont conduit de nombreux États membres et l'Union Européenne à prendre des dispositions pour favoriser l'éclosion, le développement ou la consolidation des PME en Europe. Ces mesures ont eu des effets positifs, même si la dynamique propre de l'économie est restée le principal facteur expliquant la naissance puis le développement de ces nouvelles entreprises.

Les organisations de la CES ne nient pas ces transformations liées aux nouvelles technologies et l'évolution vers une économie de la connaissance. En revanche, les échanges au cours des séminaires ont mis en évidence qu'il était dangereux de réduire la question des PME et de leur contribution au développement économique de l'Europe à cette seule question. Les travaux des séminaires ont montré que deux questions majeures doivent être prises en compte.

- **De l'entreprise intégrée à l'entreprise en "réseau"**

Les statistiques nationales et européennes décomptent un nombre croissant de PME, mais il est dangereux d'en déduire que cela correspond à une création nette d'entreprises et d'emplois. En fait, depuis plus de vingt ans, l'organisation des grandes entreprises est en pleine mutation. Elles se recentrent sur le coeur de leur métier et décident, plus ou moins brutalement, que des activités qu'elles réalisaient, jusque-là, en interne, doivent être externalisées. Des entreprises nouvelles apparaissent, mais, en fait, il s'agit d'activités anciennes. Ce mouvement va plus loin. Les grandes entreprises organisent dorénavant des relations avec des réseaux d'entreprises de manière à ce que les différentes activités nécessaires à la réalisation de leur produit final soient réalisées chez des sous-traitants, des sous-traitants de leurs sous-traitants, etc...

Ce passage de l'entreprise intégrée à l'entreprise en "réseau" a de nombreuses conséquences pour les travailleurs. Une part de ceux qui travaillaient, auparavant, dans l'entreprise principale sont aujourd'hui employés par les sous traitants. Les contraintes qui s'exercent chez les sous-traitants sont plus fortes : la maîtrise des coûts, des délais et de la

qualité pèsent particulièrement sur eux, donc sur les conditions de travail des travailleurs. Et ainsi en cascade, des sous-traitants de premier rang, aux sous-traitants de deuxième rang, plus les entreprises sont situées en "bout de réseau", plus les contraintes qu'elles doivent respecter sont fortes et plus les travailleurs ont des conditions de travail contraignantes. Dans certains pays, si les règles collectives des grandes entreprises et de leurs sous-traitants de premier rang sont souvent les mêmes, en revanche, plus on descend le réseau de sous-traitance, moins les conventions collectives contiennent d'avantages.

"La flexibilité, que rendaient nécessaire les transformations des conditions de production et de demande, n'est pas exclusivement liée à une réorganisation souple de l'organisation du travail. À travers le développement de la nébuleuse de la sous-traitance et de la flexibilité externe se développe une multitude de statuts pour les travailleurs. Ces statuts sont le plus souvent précaires et parfois, connectés à des formes plus ou moins légales d'emploi. Ces logiques d'externalisation sont diverses. Elles semblent concerner de larges catégories de main-d'œuvre caractérisées par un faible pouvoir de négociation. Cela se traduit par une fragmentation, voire une dualisation à terme du salariat".²

Dans toute l'Europe et dans tous les secteurs, une telle transformation de l'organisation de la production est observée. La question qui se pose n'est, donc, pas celle des droits et conditions de travail des travailleurs des PME mais celle de la conservation des droits pour des activités et des travailleurs que l'évolution économique détache d'une entreprise et d'une convention collective pour les conduire par palier vers une zone limite où les droits sont réduits.

Prendre la mesure de cette évolution est essentiel pour ne pas se tromper sur ce qui explique le développement des PME dans l'économie européenne et pour choisir les axes d'intervention du syndicalisme en Europe. Il y a des droits et des pratiques à inventer pour les petites entreprises, mais il y a aussi des droits à préserver face aux mutations des entreprises et au passage de l'ancienne organisation de l'économie à la nouvelle.

À nouveau, les organisations syndicales membres de la CES ont des analyses en partie différentes sur cette évolution, mais les clivages sont moins marqués que sur le premier thème. Tous les pays d'Europe sont confrontés à cette transformation de l'organisation du système économique des grandes entreprises. Les effets pour les travailleurs sont légèrement différents selon les pays. Partout en Europe, ce sont les travailleurs qui

² Ce basculement de l'organisation économique générale et des grandes entreprises a été étudié de manière approfondie dans l'étude réalisée par le bureau d'étude de l'UNSA (Office de recherches sociales européennes): "Les conséquences sociales de l'externalisation et de la sous-traitance" (2000). Cette étude a été examinée et discutée lors du 6ème séminaire de la CES consacré aux PME (Manchester, Mai 2000).

travaillent dans les entreprises "en bout de réseau", le plus souvent des PME, qui subissent les contraintes économiques et les conditions de travail les plus sévères. En revanche, l'évolution des garanties collectives est différente d'un pays à l'autre : dans certains pays, les travailleurs "du bout du réseau" perdent les garanties de leur secteur d'origine alors que ce n'est pas vrai dans d'autres pays. Toutefois, il semble que, dans tous les pays, on constate un effritement du nombre des travailleurs couverts par les conventions collectives.

• Effets des nouvelles technologies

Les années 1990 ont vu à la fois s'accélérer le développement des techniques informatiques et se creuser un retard de l'Europe vis-à-vis des Etats-Unis dans ces secteurs d'activité. Plusieurs évolutions ont été simultanément à l'oeuvre.

Il y a eu, d'abord, tout ce qui touche à la conception, la fabrication et la définition de standards relatifs aux nouveaux systèmes techniques. Globalement, les Etats-Unis détiennent un leadership sur ces questions (Intel, IBM, Microsoft, Oracle,...), même si certains pays européens ont des positions fortes sur certains créneaux (par exemple le téléphone mobile avec Nokia et Ericson). La question posée à l'Europe, dans une telle évolution, est de savoir ce qui favorise les dynamiques d'invention, de développement puis d'industrialisation de telles innovations. Parmi les hypothèses retenues au niveau européen, l'une d'entre elles est qu'il faut permettre aux innovateurs de passer de l'idée initiale à l'industrialisation de leurs projets. Il s'agit donc de favoriser une dynamique de création de petites entreprises puis de créer un contexte général favorable à leur développement. Tous les pays de l'Union Européenne, au cours des années 1990, ont arrêté des dispositions qui vont en ce sens. Et l'Union Européenne a ajouté des mesures pour dynamiser encore plus ces politiques.

Un problème très différent est celui de la diffusion de ces technologies dans les secteurs "anciens" de l'économie. Si les grandes entreprises, parfois avec quelques difficultés, ont pu gérer cette mutation, les autorités européennes ou nationales se sont inquiétées des difficultés rencontrées par les PME : coûts des investissements à réaliser, lourdeurs de l'effort de formation des travailleurs, retard dans le passage aux modalités de la nouvelle économie. Permettre aux PME des secteurs traditionnels de réussir leur passage aux nouvelles techniques de l'information est, de fait, un enjeu économique.

Ces mutations technologiques et les actions décidées par les États ou l'Union Européenne ont eu plusieurs conséquences pour les organisations membres de la CES. La plus importante concerne l'ensemble des travailleurs, indépendamment de la taille de l'entreprise qui les emploie :

l'objectif est de leur permettre de s'adapter aux nouvelles technologies qui déterminent leur travail. Pour ce qui est des petites et moyennes entreprises, les questions posées sont plus complexes.

D'un côté, pour les entreprises déjà existantes, il faut permettre aux travailleurs d'adapter leurs compétences au nouveau contexte technique. De l'autre, pour les entreprises nouvelles qui se créent, il s'agit de parvenir à syndicaliser ces travailleurs, souvent jeunes, qui trouvent normales des conditions d'emploi et de travail très différentes de celles négociées jusque-là. Les "start-up", qui parfois deviennent en peu de temps des entreprises importantes, mais qui sont d'abord des moyennes et petites entreprises représentent un "casse-tête" pour les organisations syndicales dans la plupart des pays. Comment y être présent ? Quelles règles y négocier pour préserver une dynamique et imposer des références collectives indispensables ? Rien n'est simple dans la nouvelle économie.

D'autant que les plans nationaux et ceux de l'Union Européenne se focalisent sur les entreprises de la nouvelle économie, alors que les besoins et les revendications des citoyens portent de plus en plus sur des services "classiques" : disposer de meilleurs systèmes pour garder les enfants pendant le travail, offrir aux anciens des modes d'hébergement et de soin adaptés. La focalisation sur les nouvelles technologies et l'évolution vers une économie de la connaissance masquent trop souvent la réalité : le besoin de petites entreprises ou de petites unités spécialisées dans des services aux personnes.

3. La bataille des territoires

L'Europe conduit une action importante en faveur du développement de ses territoires au travers de fonds spécialisés, principalement le FEDER et le FSE. Ces actions ont pour objectif de réduire les écarts en matière de développement et d'équipements fondamentaux ainsi que de lutter contre les transformations et restructurations économiques qui se traduisent par un appauvrissement économique de régions et territoires ainsi qu'un développement catastrophique du chômage. Indispensables et positives, ces actions connaissent cependant des limites.

La dynamique économique européenne se traduit, par exemple, par une forte tendance à la concentration dans des aires géographiques privilégiées ("La banane bleue" ; un arc méditerranéen et un arc baltique). La force démographique de ces zones, mais aussi une certaine attirance pour le Sud, expliquent en partie ces mouvements de fond. Chaque pays membre de l'Union connaît une telle situation et l'inquiétude de celles et ceux qui vivent et travaillent en dehors des zones de développement préférentiel de l'économie européenne. Maintenir l'avenir des habitants actuels et, aussi, des jeunes dans les régions

improprement qualifiées de périphériques est aussi un objectif qui mobilise des militants syndicaux, de Norvège ou de Finlande comme des Pouilles ou de l'Alentejo, de l'Extremadura, de l'arc ouest de l'Europe ou de zones montagneuses. Des actions qui sont menées par les "défenseurs des territoires" surgissent plusieurs questions.

Développer ou s'efforcer de re-développer un tissu économique, dans ces régions, suppose de trouver des atouts, des savoirs faire particuliers, des produits et compétences qui vont être facteurs de réussite. Toutes les forces locales concernées doivent, dès lors, s'associer pour découvrir les atouts à jouer, les moyens de les développer, les investissements à privilégier et les modes d'organisation de ces projets. Un constat partagé par de nombreuses organisations membres de la CES est qu'obtenir une place au sein des institutions qui agissent pour maintenir et développer l'économie locale est tout sauf simple. Les pouvoirs publics (nationaux, régionaux ou locaux) comme les organisations d'employeurs ont tendance à ne pas considérer les organisations syndicales comme parties prenantes de leurs actions. Obtenir, comme en Italie, dans certaines régions d'Espagne et, récemment, en Finlande, la reconnaissance que les organisations syndicales doivent participer à tous ces projets, n'est pas évident. En France ou au Royaume-Uni et même (ce qui peut paraître surprenant) dans certains pays nordiques, il n'est pas encore tout à fait acquis que les programmes de développement locaux doivent être co-élaborés avec les organisations syndicales.

Dans ces actions pour un développement équitable de l'activité économique, les PME sont un élément important. Parce que les habitants de ces régions revendiquent des services. Mais aussi, parce que le maintien d'une dynamique économique, proposant des emplois attractifs aux jeunes, suppose de trouver des activités nouvelles ou modernisées qui seront concurrentielles et rarement d'attirer des établissements de grands groupes déjà existants.

Cette problématique des territoires et de leur volonté de s'affirmer n'est pas simple à travailler pour la CES. D'un côté, il y a des pays à surface géographique restreinte et forte densité de population et, de l'autre, des pays étendus avec de grandes différences de densité démographique, de concentration économique et de position au sein de l'Europe. Le nord, en France, peut être bien placé en Europe et le sud de l'Italie ne pas bénéficier de l'attraction du soleil, la Bavière bénéficier de plusieurs atouts (Sud de l'Allemagne, position favorable en Europe), alors que le Schleswig-Holstein peut connaître des fragilités.

Se pose aussi la question du rôle des organisations syndicales et de leurs champs d'intervention. La tradition syndicale européenne est marquée, principalement, par l'organisation et la négociation sectorielle. Les territoires existent, mais le plus souvent par profession, et posent une difficulté pour l'organisation de l'intervention syndicale.

"Nous devons aussi lever le faux débat qui consiste à mes yeux dans l'opposition entre l'approche sectorielle et l'approche territoriale. L'approche sectorielle présente le premier niveau de cohérence... L'approche territoriale est, elle aussi, nécessaire, car les PME se développent dans des bassins d'emploi, des zones industrielles et qu'il nous faut avoir une vision en termes de développement local".

4. La question des pays candidats

Depuis 1990, l'Union Européenne, chacun de ses États membres, les organisations d'employeurs comme les organisations syndicales de travailleurs développent une action très importante pour favoriser une mutation d'une ampleur sans précédent : permettre aux pays de l'ancienne "autre Europe" de devenir des démocraties et de créer, dans les meilleures conditions possibles, des économies adaptées à leurs nouveaux besoins et aux échanges internationaux. Parmi les résultats à atteindre, en tout cas pour la CES, il n'y a pas simplement l'instauration d'une économie de marché mais, tout autant, la mise en place d'un système de relations industrielles structuré, stable et producteur de règles respectées par les entreprises de toute taille.

Cet objectif comporte une dimension PME importante, mais elle n'est pas toujours simple à percevoir, à prendre en compte et à traduire en action. Il est à peu près possible de suivre les politiques d'investissement des grands groupes de l'Union Européenne au sein des pays candidats. Les organes de représentation des travailleurs, en vigueur dans les États membres de l'Union Européenne, permettent un tel suivi. Par ailleurs, la mise en place des comités européens a permis de développer des contacts et des actions pour faire entrer les filiales des groupes dans des pratiques d'information et de consultation, de développement de l'hygiène-sécurité au travail. Ces filiales et leurs établissements contribuent ainsi à une modernisation des relations professionnelles dans ces pays.

Mais l'économie des pays candidats est aussi très fortement marquée par l'importance des PME, des mouvements très rapides et brutaux de création et de suppression d'entreprises de taille moyenne ou petite. Les pays de l'Union Européenne investissent, également, dans de telles entreprises, s'efforcent d'y faire naître des sous-traitants qualifiés ou des "têtes de pont" pour leur développement ultérieur. Plusieurs difficultés se rencontrent alors.

Les investissements européens dans des PME des pays candidats sont mal connus et donnent relativement peu naissance à des échanges entre organisations syndicales des deux parties de l'Europe. L'imbrication économique qui se développe par le biais des PME n'est pas clairement source d'un progrès dans les relations industrielles.

Dans les pays candidats, une part importante des PME - et donc de leurs travailleurs - reste assez nettement en dehors des constructions sociales qui cherchent à se développer. Plusieurs facteurs expliquent ce constat : méfiances diverses héritées du passé, difficultés pour les entreprises et leurs travailleurs de s'inscrire dans la recherche de règles nouvelles, lenteur de l'émergence d'organisations patronales. Le risque existe, pour les travailleurs de ces entreprises, de rester à l'écart d'un progrès en construction.

En retour, les pays de l'Union Européenne ne sont pas à l'abri de formes nouvelles et dangereuses de concurrence économique. Indépendamment des différences de rémunération, les PME des pays candidats peuvent s'affirmer comme des compétiteurs redoutables pour certains créneaux de production, en s'appuyant sur des droits sociaux réduits et des conditions d'emploi et de travail critiquables.

5. Les progrès du dialogue social européen.

Le dialogue social européen progresse simultanément de plusieurs manières. Par la reconnaissance du rôle des partenaires sociaux européens dans la production de normes contractuelles (accords collectifs européens) depuis les traités de Maastricht et d'Amsterdam, reconnaissance qui a été suivie de premiers accords. Par la poursuite de la création de comités de dialogue social, suivie d'un travail qui devient plus régulier et porteur de résultats. Par la mise en place des comités d'entreprise européens. Enfin, par la poursuite et l'élargissement des modalités d'information et de consultation de la CES et de ses organisations comme de l'UNICE et de l'UEAPME par la Commission et ses directions.

Ce progrès ne doit pas conduire à masquer des difficultés et, plus particulièrement, en ce qui concerne la prise en compte des situations des PME et de leurs travailleurs dans toutes les instances où se développent les politiques de l'Union Européenne ainsi que le dialogue social européen.

Le travail engagé par la CES a permis de clarifier certaines difficultés et de commencer à les surmonter. La Commission lui a apporté son soutien et est venue présenter son action dans le domaine. L'UEAPME a accepté de participer à plusieurs séminaires pour présenter ses analyses et débattre avec la CES et ses organisations. Le septième séminaire a permis que s'engage un dialogue plus large, puisque l'UNICE y a également participé.

Pour autant, les comités sectoriels de dialogue social rencontrent souvent des difficultés quand sont abordées des questions délicates pour les PME. La question de la durée du travail dans le transport routier est un bon exemple de telles difficultés.

Des problèmes se rencontrent, également, avec la Commission du fait de la division du travail entre les Directions. La DG Entreprise dispose ainsi d'un Observatoire des PME en Europe, conduit des programmes pour favoriser la création et le développement de nouvelles entreprises ou favoriser l'adaptation des PME aux NTIC. Une séparation critiquable entre les questions économiques et les questions sociales se traduit par un faible dialogue entre cette Direction et la CES, alors qu'il devrait être beaucoup plus régulier et approfondi.

Pratiques des organisations membres de la CES



I. Des questions prioritaires

II. Les manières de réagir

III. Perspectives pour demain

I. DES QUESTIONS PRIORITAIRES

À travers les différents séminaires, des sujets sont apparus de manière récurrente dans l'action des organisations syndicales vis-à-vis des petites entreprises. Pourquoi ces sujets s'imposent aux organisations syndicales ?

La première raison est que ce sont des domaines sur lesquels les travailleurs des petites entreprises sont, souvent, dans des situations défavorables par rapport aux autres travailleurs, dans de nombreux pays. Ainsi ils sont davantage victimes d'accidents du travail et profitent moins des systèmes de formation continue. Ces sujets sont les premiers dont les organisations syndicales s'emparent pour rétablir une égalité de traitement entre tous les travailleurs.

Ce qui conduit également à l'émergence de ces sujets est qu'ils permettent de chercher un compromis entre les organisations syndicales et les organisations d'employeurs. Ce sont des sujets où les travailleurs et les entreprises peuvent gagner ensemble. L'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité, le développement de la compétence des travailleurs, ou encore le développement local sont des thèmes où les intérêts des travailleurs et des employeurs ne sont pas forcément contradictoires, une fois surmontés les premiers désaccords.

Enfin, le fait que l'Union Européenne a une politique active dans ces domaines, concourt à l'émergence de ces sujets. L'hygiène et la sécurité ont donné lieu à plusieurs directives importantes et le développement des compétences est soutenu par les programmes communautaires.

1. Protéger la santé des travailleurs

Au cours des années 1980 et 1990, l'Union Européenne a adopté des directives importantes, sur ce sujet, qui ont entraîné l'amélioration des législations nationales existantes. Deux mesures cadres existent : la première comporte des dispositions fondamentales relatives à la santé et à sécurité au travail et définit les responsabilités respectives de l'employeur et du travailleur; la seconde concerne la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques. Par ailleurs, un ensemble de directives s'applique à certaines professions ou à certains groupes vulnérables.

L'objectif actuel est de simplifier et de consolider les directives en vigueur en tenant compte des nouveaux risques ainsi que des progrès scientifiques et techniques. Mais

l'application effective de ces règles est aussi un enjeu fondamental. Une initiative visant les petites entreprises avait été dessinée durant les années 1990.

Une proposition de décision portant l'adoption d'un programme de mesures non législatives pour améliorer la santé et la sécurité au travail (SAFE) a été soumise au Conseil en 1995. Le programme SAFE avait pour objectif de financer des actions d'information et de conseil destinées à favoriser l'application correcte de la législation, en particulier dans les petites et moyennes entreprises. La proposition a été modifiée en 1997, après consultation du Parlement Européen, et elle a été débattue à plusieurs reprises au sein du Conseil, sans qu'aucun accord n'ait été trouvé.

Toutefois, une aide financière a été accordée à un certain nombre d'activités préparatoires et de projets-pilote visant à prendre en charge les besoins particuliers des petites entreprises, à identifier les meilleures pratiques pouvant servir de modèle pour la constitution d'un environnement de travail sain, ainsi qu'à progresser dans l'application correcte et efficace de la législation communautaire.

Une Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail a été créée. Implantée à Bilbao, l'Agence a pour mission de collecter et de diffuser des informations techniques, scientifiques et économiques sur les conditions de travail ainsi que sur la santé et la sécurité sur le lieu de travail. Elle est appelée à collaborer avec la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Fondation de Dublin pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail).

Une action en direction des petites entreprises sur les questions d'hygiène et de sécurité est d'autant plus utile que la majorité des pays constatent une situation inégale entre les petites et les grandes entreprises. En effet, les accidents du travail sont beaucoup plus fréquents dans les petites entreprises et leur gravité est plus élevée.

• Renforcer la représentation des travailleurs dans l'entreprise

Dans la plupart des pays, des comités ou des délégués particuliers s'occupent exclusivement des questions d'hygiène et de sécurité, tel le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail français (CHSCT). La plupart de ces comités sont paritaires. Dans d'autres pays, c'est le conseil d'entreprise qui traite ces questions, comme en Allemagne. Cependant le conseil d'entreprise met souvent en place une commission spécialisée sur l'hygiène et la sécurité ou sur les conditions de travail, telles les commissions "Arbo" aux Pays-Bas.

La taille des entreprises concernées par l'obligation d'instituer un délégué ou un comité à la sécurité est basse (10 ou 20 travailleurs). Ce seuil est souvent inférieur à ceux qui concernent la représentation des travailleurs. Ainsi le délégué à la santé et à la sécurité peut être le seul représentant des travailleurs au sein de l'entreprise. Le suivi de cette question est donc un enjeu important pour une prise en charge des petites entreprises par les organisations syndicales, comme le montre les exemples de la Belgique et du Royaume-Uni.

BELGIQUE

Le Comité d'hygiène et de sécurité doit être institué dans les entreprises de plus de 50 travailleurs, alors que le Conseil d'entreprise est mis en place dans les entreprises de plus de 100 travailleurs. Pour les entreprises entre 50 et 100 travailleurs, le Comité d'hygiène et de sécurité est souvent la seule représentation des travailleurs dans l'entreprise. Dans ce cas, c'est à lui, ou à la section syndicale, que revient la fonction d'assurer l'information et la consultation des travailleurs. Le Comité d'hygiène et de sécurité a un rôle majeur au sein des petites entreprises. Il permet également une présence syndicale dans ces entreprises.

ROYAUME-UNI

Depuis une loi très récente, les entreprises doivent reconnaître comme interlocuteur les organisations syndicales qui font preuve de leur influence parmi les travailleurs. La représentation des travailleurs dans les petites entreprises est insignifiante. Par contre, la législation sur l'hygiène et la sécurité prévoit une concertation avec des délégués à la sécurité pour les petites entreprises comme pour les grandes. Pour les syndicalistes britanniques, l'enjeu est donc important dans la mesure où les délégués à la sécurité constituent souvent une première forme de représentation des travailleurs dans les entreprises.

Le patronat reconnaît en règle générale la compétence des organisations syndicales dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Il y a donc une ouverture pour une présence syndicale dans les petites entreprises à travers les questions de santé et de sécurité. Les organisations syndicales constatent que toutes les entreprises n'en sont pas dotées car se posent des problèmes en termes d'information, de disponibilité et de compétence des travailleurs pour prendre en charge ces questions dans l'entreprise.

Dans certains pays, les travailleurs ont le droit d'élire des délégués à la sécurité, alors que dans d'autres, ces délégués sont désignés par l'employeur en lien avec le conseil d'entreprise. Certaines organisations syndicales obtiennent des mesures pour

renforcer la présence des délégués élus à la sécurité dans les petites entreprises. C'est le cas de l'Autriche et de l'Espagne, avec des niveaux de départ très différents.

ESPAGNE

La loi sur la prévention des risques de 1995 a permis de renforcer l'existence des délégués de prévention des risques dans les petites entreprises. Elle permet en effet, que le délégué du personnel élu lors des élections syndicales soit aussi automatiquement délégué à la prévention. Étant donné que l'élection d'un délégué du personnel est prévue pour les entreprises comptant plus de 6 travailleurs, cette règle devrait permettre aux très petites entreprises de se doter progressivement d'un délégué à la prévention, même si, au cours des premières années, l'application de cette loi est restée difficile.

AUTRICHE

L'application des directives européennes, en 1994, a apporté deux modifications qui intéressent particulièrement les petites entreprises : d'une part, la mise en place de services de prévention pour toutes les entreprises, d'autre part, le renforcement de la représentation des travailleurs sur la question de la santé et de la sécurité dans les entreprises de plus de 10 travailleurs. La création du service de prévention a constitué un des enjeux les plus débattus de la transposition de la directive-cadre. Le patronat s'opposait à tout abaissement des seuils, fixés à 250 travailleurs. Finalement le compromis a porté sur la mise en place progressive de ce système : les entreprises de moins de 10 travailleurs sont concernées au premier janvier 2000.

Le renforcement de la représentation des travailleurs s'est essentiellement opéré par une clarification du rôle des "préposés à la sécurité". Désignés par l'employeur leur rôle était ambigu. S'agissait-il de membres du personnel constituant un service de prévention ou de représentation des travailleurs? La nouvelle législation a renforcé leur rôle en tant que représentant des travailleurs. Cette modification est importante pour les petites entreprises d'autant que le seuil d'application est passé de 50 à 10 travailleurs. La Chambre du travail assure, de plus, un service de formation, d'information et de conseil en direction de ces personnes. En deux ans, plus de 10 000 représentants à la sécurité sont entrés en fonction. Enfin, les compétences du Conseil d'entreprise en matière de santé ont été élargies, cette modification touche là encore les petites entreprises dans la mesure où ils sont obligatoires dans les entreprises employant au moins 5 travailleurs.

- **Développer un modèle territorial de prise en charge des questions de santé**

Des pays développent une prise en charge de l'hygiène et de la sécurité sur une base territoriale. Le système suédois s'affirme dans ce domaine comme un modèle qui fait école en Europe.

SUÈDE

Les organisations syndicales disposent certainement de la plus forte densité de représentants des travailleurs pour la santé sur les lieux de travail. Les entreprises de plus de 10 travailleurs sont tenues d'avoir un délégué qui est le plus souvent désigné par les organisations syndicales. Cependant, il est apparu nécessaire de mettre en place des délégués territoriaux pour les petites entreprises qui ne disposent pas de Comité pour la sécurité (obligatoire à partir de 50 travailleurs). Ce système trouve son origine dans les industries forestières et la construction ; il fonctionne aujourd'hui surtout pour les secteurs du bâtiment, du transport et du commerce. À la fin des années 1990, il y avait 2000 délégués territoriaux pour la sécurité, assurant cette fonction à temps partiel.

Nommés pour trois ans par l'organisation syndicale, les délégués territoriaux sont financés à hauteur de deux tiers par le gouvernement. Les activités des délégués se partagent entre les tâches de représentation des travailleurs et des tâches de contrôle qui les apparentent, dans une certaine mesure, aux organes d'inspection. Pour mener à bien leur mission, les délégués doivent proposer des objectifs concrets, à court et à long terme, aussi bien quantitatifs que qualitatifs, et capables de stimuler employés et employeurs. L'action des délégués à la sécurité est analysée et évaluée par les adhérents et les responsables du syndicat ainsi que par les pouvoirs publics, sur la base d'un rapport d'activité rédigé par chaque délégué. L'Etat conditionne l'octroi de subventions et des autres moyens accordés aux résultats obtenus par les délégués.

LES OBJECTIFS DES DÉLÉGUÉS TERRITORIAUX SUÉDOIS.

- sensibiliser travailleurs et employeurs à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. Il s'agit de faire prendre conscience aux employeurs de leurs responsabilités et de leurs obligations
- veiller à l'application des mesures de prévention des accidents, participer aux projets d'aménagement des locaux
- veiller à une bonne information des travailleurs et des délégués sur les lois relatives aux conditions de travail.
- inciter à la nomination de délégués syndicaux au niveau local et sur les lieux de travail et soutenir l'action des délégués déjà existants
- établir un réseau de contacts entre les adhérents, les délégués locaux à la sécurité, les délégués principaux à la sécurité et les employeurs.
- participer à la formation des agents de maîtrise et des délégués à la sécurité au niveau local
- transmettre aux échelons syndical et fédéral les connaissances et l'expérience acquises sur les lieux de travail

Ce modèle suédois a été suivi par les autres pays scandinaves, ainsi que par l'Italie et, tout récemment, la France. Des organes chargés de prendre en charge l'hygiène et la sécurité sont créés au plan territorial. Au Royaume-Uni, les organisations syndicales militent pour qu'un projet équivalent soit adopté.

ITALIE

Dans le cadre d'accords interprofessionnels, les partenaires sociaux ont mis en place au cours des dernières années des Organismes Paritaires Territoriaux pour la santé et la sécurité, chargés de la coordination des actions de sensibilisation, de formation et de conciliation des conflits. Actuellement, ils travaillent à la définition de règles nationales. Une Charte 2000 pour la santé au travail a été élaborée par les partenaires sociaux en concertation avec les institutions en charge de la santé et de la sécurité au travail. Une conférence nationale a été organisée en décembre 1999 par le Ministère du travail qui a permis l'adoption d'une liste de priorités communes. Parmi les mesures prévues, émergent une réelle volonté de renforcer la représentation des travailleurs, une attention à la situation des petites entreprises, ainsi qu'une approche territoriale. Une nouvelle rencontre doit permettre de concrétiser les engagements.

LES PRIORITÉS ADOPTÉES PAR LE GOUVERNEMENT ET LES PARTENAIRES SOCIAUX ITALIENS

- Achèvement de l'application des directives européennes tout en portant attention à la spécificité italienne : un grand nombre de petites entreprises.
- Réalisation d'actions pour l'information, la formation, l'assistance et la veille en matière de santé et de sécurité au travail au travers du Département de prévention du territoire (Plan sanitaire national 1998-2000). Au plan national, une coordination plus forte est prévue entre les administrations gouvernementales, ainsi qu'une réorganisation des compétences publiques.
- Série de mesures de facilité en faveur des entreprises et de formation pour les jeunes et pour les travailleurs, avec reconnaissance du rôle des Organismes Paritaires Territoriaux dans toutes ces actions.
- Renforcement de la présence et du rôle des représentants des travailleurs en matière de santé et de sécurité. Les petites entreprises seront couvertes par des représentants territoriaux des travailleurs pour la santé et la sécurité.
- Amélioration de l'action de contrôle de l'autorité publique avec une approche plus préventive.

FRANCE

Un accord interprofessionnel a été signé en décembre 2000 sur la santé au travail. Il prévoit la désignation d'un salarié formé à la prévention des risques dans les entreprises de 11 à 50 travailleurs non pourvues de délégués du personnel. Il prévoit également pour les petites entreprises, la création de commissions locales paritaires et d'observatoires régionaux.

ROYAUME-UNI

L'Institute of Employment Rights a réalisé une étude sur l'opportunité de réviser la législation concernant la santé et la sécurité au travail. Un comité directeur, composé de syndicalistes, de juristes et d'universitaires et des groupes de travail spécifiques ont identifié six objectifs prioritaires dont "étendre l'efficacité et la portée de la représentation des travailleurs". Les recommandations prévoient la mise en place d'un cadre juridique général relatif à la représentation des travailleurs dans les lieux où les syndicats ne sont pas reconnus, l'élargissement des prérogatives des représentants des travailleurs, mais aussi la constitution d'équipes de représentants itinérants pour la santé et la sécurité auprès des petites entreprises.

• Pratiquer des campagnes d'action et d'information

Des pays montrent l'exemple d'initiatives de prévention des risques. Basées sur une négociation des partenaires sociaux, certaines de ces initiatives sont spécifiques aux petites entreprises.

PAYS-BAS

Face au constat que les accidents du travail sont plus fréquents dans les petites entreprises que dans les grandes, une première initiative a été prise en 1994. Un dispositif permet aux entreprises de faire appel aux services externes d'études sur les conditions de travail, mais les entreprises y ont peu recours. La loi sur la prévention de l'absentéisme pour cause de maladie a été une occasion pour les partenaires sociaux d'entreprendre plusieurs projets. La fédération du commerce artisanal a lancé des systèmes de suivi pour les entreprises de secteurs précis. Ces systèmes sont appelés "code secteur" et fournissent des listes de contrôle détaillées, des conseils. Dans d'autres secteurs (les blanchisseries, les garages, les agences de nettoyage), les employeurs et les syndicats ont pris l'initiative de lancer un programme d'information et de formation pour les deux parties. Le contenu de ces programmes comprend un modèle pour l'inventaire des risques, une campagne de promotion, l'organisation de séminaires pour les employeurs et les travailleurs.

ROYAUME-UNI

Les syndicats s'engagent dans la réalisation de programmes de prévention des risques. Ainsi, ils ont participé à des campagnes en coopération avec l'Agence Hygiène et Sécurité sur le thème "une bonne santé est une bonne affaire". Des séminaires locaux ont été réalisés dans de nombreuses localités. Le TUC s'est également engagé dans un partenariat avec le Forum de l'entreprise privée (organisation réunissant uniquement des chefs des petites entreprises) pour réaliser un guide commun sur la sécurité et l'hygiène (code de bonnes conduites). L'expérience a été jugée très intéressante par le TUC.

AUTRICHE

Un comité composé de syndicats, de la Chambre de travail, la Chambre de commerce et des représentants de la profession, gère un programme spécifique au secteur de l'impression. Le projet Subprint a pour but de réduire l'utilisation des dissolvants dans le secteur de l'impression.

2. Assurer le développement des compétences

L'égalité de situation et de chance entre les travailleurs des petites et des grandes entreprises n'est pas assurée. Tous les pays constatent des difficultés dans l'accès des travailleurs des petites entreprises à la formation.

Développer la concertation des partenaires sociaux

La qualification des travailleurs est reconnue comme un élément décisif pour assurer la survie et le développement des petites entreprises, comme pour garantir l'employabilité des travailleurs. La formation est donc un domaine où les intérêts des travailleurs et des employeurs convergent. C'est un terrain privilégié pour construire des politiques basées sur une concertation des partenaires sociaux.

ROYAUME-UNI

Graphical Printing and Media Union (GPMU) en liaison avec la principale organisation d'employeurs du secteur développe une politique très intense en faveur du développement des compétences des travailleurs, dans un secteur qui connaît de nombreuses petites entreprises. Il est vrai que ce secteur a maintenu la tradition d'accords de branche, traitant des principaux aspects des conditions d'emploi et de travail, ce qui représente une exception dans le paysage des relations industrielles britanniques.

ITALIE

Les organismes bilatéraux mis en place dans l'artisanat ont notamment pour fonction de gérer la formation professionnelle. En effet, par un accord interprofession, ces organismes ont un statut d'association paritaire et gèrent les demandes de formations des entreprises. Les formations sont financées grâce à un fonds alimenté par les entreprises.

SUÈDE

D'un côté, les employeurs hésitent à investir dans la formation, car ils craignent de perdre leur investissement si le salarié change d'entreprise. De l'autre, les travailleurs sont intéressés par la formation mais ne veulent pas payer seuls. Des solutions peuvent être trouvées en faisant intervenir le "troisième partenaire", l'Etat. Par exemple, le salarié peut investir dans un fonds individuel de formation, l'entreprise est encouragée à y abonder par des dégrèvements fiscaux consentis par

l'Etat. De même, le "job rotation" au sein de l'entreprise est une piste intéressante pour augmenter la compétence des travailleurs.

Cet intérêt commun est d'autant plus important, que les programmes de formation mis en place, soit dans le cadre des politiques publiques nationales, soit avec l'aide financière européenne, visent souvent autant les managers que les travailleurs. C'est notamment le cas des projets financés par le FSE dont il est précisé qu'ils ne doivent pas exclure les chefs d'entreprise. La confédération danoise LO se fait l'écho d'une politique nationale qui vise à augmenter la qualification des managers des PME (la formation professionnelle est gérée par un organisme tripartite au Danemark).

DANEMARK

L'Office du commerce et de l'industrie a lancé une initiative intitulée "pour un conseil d'administration professionnel". Les objectifs visés par un tel conseil est de renforcer les capacités administratives de l'entreprise et d'améliorer son management. Il vise ainsi à renforcer la position de l'entreprise sur le marché en gagnant la confiance des partenaires et des banques et en établissant des contacts avec de nouveaux clients. L'Office aide aussi les entreprises à trouver des administrateurs extérieurs compétents. Dans ce cadre, la confédération syndicale LO met l'accent sur le management des ressources humaines en soutenant un programme de recherche reconnu par le Conseil national de la recherche.

- **Inventer des outils propres aux PME**

Les petites entreprises ont des contraintes et des besoins particuliers. C'est pourquoi les partenaires sociaux développent des programmes et des organismes qui leur sont propres dans plusieurs pays. Dans certains cas, la politique nationale comprend une action en direction des petites entreprises, comme en Irlande dans le cadre d'un programme tripartite.

IRLANDE

Il est admis que c'est aux Pouvoirs publics de jouer un rôle majeur dans le domaine de la formation professionnelle, qui est gérée par un Office national. Gouvernement, syndicats et employeurs ont constaté la nécessité d'une action spécifique en direction des petites entreprises. Pour cela l'Office a d'abord mis en place un éventail de formations spécifiques. Ces formations prennent en compte les contraintes particulières des petites entreprises, ainsi des cours sont dispensés le soir et le week-end. Ces formations prennent également en compte les besoins

spécifiques des petites entreprises, ainsi la formation au management est une priorité. Mais il est apparu nécessaire de mettre en place un programme tripartite en insistant sur le partenariat fondamental entre management et représentation des travailleurs. Une commission a été créée avec la participation des partenaires sociaux pour lancer un programme de sensibilisation sur les besoins en compétence des petites entreprises. Les fonds publics de ce programme sont liés à l'engagement financier des partenaires sociaux.

ESPAGNE

Les accords interprofessionnels ont débouché sur des expériences positives. Pour la formation professionnelle dans les PME, des Plans groupés de formation sont mis en place. Ces plans sont présentés à la Commission paritaire du secteur pour y être approuvés.

PORTUGAL

Un important accord national a été signé le 9 février 2001 sur l'emploi, l'éducation et la formation professionnelle dont les objectifs principaux sont de développer la formation professionnelle initiale et continue ainsi que des politiques intégrées en faveur de l'emploi. L'accord prévoit que les travailleurs devront bénéficier d'un congé de formation continue de 20 heures en 2003 et de 35 heures en 2006. Des politiques prioritaires doivent être développées sur les travailleurs des PME, l'emploi des femmes, les travailleurs à temps partiel ou ayant un emploi précaire. Parallèlement, dans le cadre de discussions tripartites, il a été décidé de développer les efforts en faveur de la formation au management des employeurs de petites entreprises ainsi que des aides pour qu'ils puissent embaucher des jeunes diplômés.

D'autres pays mettent en place des organismes spécifiques pour les petites entreprises, où l'insertion des partenaires sociaux est plus ou moins importante.

ALLEMAGNE

La formation professionnelle fait partie des compétences des Conseils d'entreprise. Les innovations techniques, la gestion prévisionnelle de l'emploi, la formation professionnelle et la mobilité des travailleurs font l'objet d'une négociation régulière entre le management des entreprises et les conseils d'entreprises, qui forment une "coalition pour la productivité". De plus, le secteur artisanal bénéficie d'une structure de formation autonome. La Chambre de l'artisanat est gérée par les employeurs et les représentants des travailleurs. Différentes actions de modernisation de la formation professionnelle ont été entreprises dans ce cadre. Par exemple, un centre de formation dans la construction a été créé à Aix-la-Chapelle.

AUTRICHE

Face à la pénurie de postes d'apprentis dans les secteurs de l'industrie et du commerce, des organisations ont été nouvellement créées. L'une des plus importante et des plus novatrice est la Linz FAB, contrôlée par une organisation faisant partie de la structure syndicale. Le projet associe des entreprises partenaires du secteur privé. Le programme de formation est conçu en trois volets : apprentissage pratique en entreprise, apprentissage technique en école professionnelle, apprentissage général au sein du nouvel organisme. Les personnes ainsi formées devraient obtenir principalement un emploi dans des PME.

BELGIQUE

Le CEFORA a été créé il y a dix ans afin de mutualiser les dépenses de formation de 50.000 entreprises belges couvertes par la commission paritaire «auxiliaire». Les entreprises ont contribué au moyen d'une convention collective jusqu'à 0.3% de leur masse salariale. Le CEFORA offre des formations à près de 300.000 employés issus de divers secteurs et dont la majorité d'entre eux travaillent dans des petites entreprises (75 % de moins de 10 employés, 60 % de moins de 5).

En 1999, les partenaires sociaux ont conclu un accord pour développer une culture de formation dans les entreprises. Par cet accord, les employés disposent d'un droit individuel à 4 jours de formation sur 3 ans à prendre pendant les heures de travail. Si cette obligation n'est pas remplie, ces quatre jours sont transformés en congés payés. Cet accord prévoit également des incitations financières pour que les entreprises élaborent un plan de formation qui doit être négocié avec les syndicats s'ils sont présents dans l'entreprise.

Cet accord est opérationnel depuis un an et demi et les résultats sont positifs. Le CEFORA a formé directement quelque 35.000 employés (la plupart issus de petites entreprises) et 5.000 entreprises ont élaboré des plans de formation (couvrant près de la moitié des travailleurs couverts par la commission paritaire). Le principe du renouvellement de l'accord a été accepté pour 2002/3 en portant les quatre jours de formation sur deux ans plutôt que 3. La réflexion continue sur la manière d'augmenter les incitations en ce qui concerne l'accès à la formation.

FRANCE

Les entreprises françaises ont obligation de consacrer un montant de dépense à la formation de leurs travailleurs. Pour cela, soit elles organisent elles-mêmes des stages de formation, soit elles confient ces fonds à des organismes agréés par l'Etat.

En 1972, à l'initiative des partenaires sociaux a été créé un organisme spécifique pour les petites entreprises, l'AGEFOS-PME. Aujourd'hui 200 000 entreprises cotisent à cet organisme dont la structure est régionale. La fonction de cet organisme n'est pas d'organiser des formations, mais de mutualiser les moyens des petites entreprises et de favoriser leur recours à la formation. Ainsi, il prend en charge la gestion administrative et financière des formations, et joue un rôle important de conseil aux entreprises. L'AGEFOS a, par exemple, créé des "conseillers en formation" qui visitent les entreprises et aident les chefs d'entreprise à analyser leurs besoins et à monter des projets.

L'AGEFOS développe, depuis plusieurs années, une démarche qui s'inscrit dans la stratégie de développement local. Elle fédère sur un territoire les acteurs locaux compétents (pouvoirs publics, organismes de formation, partenaires sociaux) pour proposer des réponses adaptées aux petites entreprises et à leurs travailleurs. L'objectif est de diagnostiquer les besoins transversaux des petites entreprises et de décliner un plan d'action pluriannuel cohérent sur le territoire. Ces initiatives s'appuient notamment sur le Fonds social européen. L'AGEFOS-PME offre de bons résultats, cependant elle éprouve des difficultés pour développer la formation dans les entreprises de moins de 10 travailleurs.

La formation est également un levier majeur des politiques mises en place pour aider à la création et au développement des entreprises. Elle participe aussi pleinement aux politiques de prévention de l'emploi et de maîtrise des parcours professionnels des travailleurs. Elle a souvent un rôle central dans les politiques de développement local.

ALLEMAGNE

La Rhénanie du Nord Westphalie a lancé un projet financé par le Land et l'Union Européenne pour le développement de la formation professionnelle comme levier d'accompagnement des changements structurels et managériaux des PME. Ce projet prend comme hypothèse que les Conseils d'entreprise doivent jouer un rôle actif dans le changement de la gestion de l'entreprise et soutenir pour cela le développement de formations qui aident l'entreprise à changer. Durant deux ans, les membres des Conseils sont assistés par des experts dans la mise en place et le planning de la formation professionnelle dans l'entreprise.

3. Agir pour l'emploi et le développement local

Les maillages géographiques sont très divers dans l'Union Européenne ; la vie politique et sociale est gérée à des niveaux différents selon les pays. De plus, il est difficile de s'entendre sur les mots. Ce qu'on appelle région, province, commune est totalement hétéroclite entre les différents pays. Pour autant une convergence européenne se dessine : des actions en faveur du développement et de l'emploi se développent à un échelon territorial. Cette évolution est décisive dans le cadre de la prise en compte des petites entreprises par les organisations syndicales. Deux voies sont suivies par les pays européens.

Certains pays connaissent essentiellement une décentralisation de la gestion de l'emploi et du développement économique (France, Finlande, Irlande, Royaume-Uni, mais aussi à priori Autriche, Pays-Bas). Elle s'opère dans des pays qui ont une tradition de gestion au niveau décentralisé mais aussi dans des pays qui connaissent une politique globale de décentralisation des prérogatives de l'Etat (France, Finlande, Royaume-Uni). Cette décentralisation s'accompagne d'une insertion plus ou moins importante des partenaires sociaux dans la gestion de ces dossiers, souvent en corrélation avec la tradition du pays, mais aussi en fonction de la mobilisation des organisations syndicales.

D'autres pays connaissent essentiellement une émergence de projets locaux (Italie, Portugal, Espagne et à priori Grèce et Belgique), souvent en lien avec le soutien de l'Europe (Pactes territoriaux pour l'emploi, FSE...). Cette dynamique est alors moins liée à une politique édictée au niveau national (exemple l'Italie, les décisions nationales entérinent un mouvement qu'elles n'ont pas initié). Les partenaires sociaux y jouent souvent un rôle important.

• Conquérir sa place dans la décentralisation de la gestion

La montée du chômage a conduit à prendre en compte le rôle des petites entreprises dans la dynamique d'emploi et l'importance de la dimension locale et régionale dans le traitement du chômage.

En Belgique et en Italie, la décentralisation de la gestion de l'emploi a consisté à transférer la gestion du service public aux autorités régionales, sans pour autant que la place des partenaires sociaux soit redéfinie. Mais dans d'autres pays, la décentralisation de la gestion de l'emploi percute directement les organisations syndicales. C'est le cas dans les pays qui ont une tradition de cogestion. Aux Pays-Bas, en Autriche et dans les pays scandinaves, la gestion de l'emploi a été transférée à des instances régionales tripartites. En Allemagne, les capacités d'initiatives des organismes territoriaux ont été renforcées.

ALLEMAGNE

Les capacités d'initiatives des Offices du travail ont été renforcées. Les Offices sont autorisés à affecter jusqu'à 10 % de leur budget aux bénéficiaires d'actions de toutes natures non prévues par la loi, ils peuvent, dès lors, subventionner des projets. Un dialogue social de type nouveau au niveau local peut alors s'initier. C'est aux acteurs intéressés de faire preuve d'imagination, de créer des modèles d'intervention, de promotion, d'aides.

Cette évolution est d'autant plus vivement ressentie qu'elle s'opère également dans des pays qui n'ont pas de tradition de gestion paritaire de ces questions. En Irlande, les partenaires sociaux se sont engagés dans un processus totalement nouveau.

IRLANDE

Les partenaires sociaux ont joué un rôle majeur dans la stratégie concertée de modernisation, de diversification et d'internationalisation de l'économie nationale. Cet engagement est passé par la signature de quatre pactes sociaux nationaux à partir de 1987. Mais leur participation est également formalisée au niveau local à travers les "partnerships", depuis 1991. Ces structures ont un statut d'entreprises indépendantes, dont les partenaires sociaux représentent un tiers des membres des conseils d'administration à côté des représentants des services publics et des associations locales. Leurs domaines d'intervention (définis dans le Area Action Plan) sont vastes : aide à la création et au développement d'entreprise, animation d'actions en direction de publics particuliers, insertion professionnelle des jeunes... L'efficacité de ses structures tient dans le fait que les partenaires se réunissent non parce qu'ils sont censés représenter des organismes mais parce qu'ils ont un projet à réaliser.

On constate également dans certains pays (à priori les plus centralisés) une réorganisation de la gestion du développement local. Dans ce cadre, les partenaires sociaux doivent conquérir leur place.

FRANCE

La décentralisation des pouvoirs publics, beaucoup moins traditionnelle qu'en Italie, est engagée depuis 1982. Les régions françaises ont des compétences en matière de développement économique; elles font également des choix en matière de développement d'infrastructures de transport ou de politique de formation professionnelle, dans le cadre de plans pluriannuels conclus avec l'Etat. En termes d'institution, les acteurs économiques et sociaux (employeurs, syndicats, représentants des agriculteurs...) interviennent au sein d'un Conseil économique et

social régional (CESR) qui émet des propositions soumises aux Conseils régionaux, assemblée de responsables politiques élus. Ces institutions nouvelles ne limitent en rien le rôle d'organismes spécialisés, telles les Chambres de commerce et d'industrie ou les Chambres de métiers. Les vingt ans d'expérience de cette décentralisation font apparaître quelques difficultés : les administrations centrales acceptent mal l'émergence d'une autonomie régionale; les élus politiques régionaux n'accordent pas forcément une grande attention aux propositions du CESR; la concertation entre organisations syndicales et patronales, au sein des CESR, est difficile. Malgré une reconnaissance institutionnelle des organisations syndicales, leur fréquente absence des structures opérationnelles fait qu'elles ont du mal à peser sur les politiques de développement économique au niveau territorial.

FINLANDE

L'organisation en région des pouvoirs publics finlandais a connu des transformations importantes, avec l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi en 1994. La responsabilité du développement régional est ainsi passée des bureaux régionaux de l'administration d'Etat à des conseils régionaux de représentants des municipalités. Dès 1995, les conseils régionaux ont mis en place des comités ayant la responsabilité de suivre la mise en oeuvre des programmes liés aux fonds structurels européens. Les partenaires sociaux ont eu à affirmer leur place face aux élus et aux représentants de l'administration, ce qui les a conduits à renforcer leur coopération. Une nouvelle loi, fixant la composition de ces comités, a finalement tranché la question : un tiers des sièges revient aux partenaires sociaux, un autre tiers aux élus politiques et le dernier tiers revient à des fonctionnaires des centres pour le développement économique et l'emploi. Les organisations syndicales notent qu'il est difficile pour les administrations de passer de la gestion d'aide au développement à la gestion de projets de développement impliquant une action des partenaires sociaux.

ROYAUME-UNI

Depuis 1997, cet Etat connaît, également, une évolution importante de son organisation territoriale des pouvoirs publics, avec les dévolutions en faveur de l'Ecosse et du Pays de Galles (auxquelles il faut ajouter le processus en cours en Irlande du Nord). Parallèlement, une évolution administrative importante est en cours. Des bureaux de liaison ont été mis en place pour constituer un niveau de coordination des services publics au niveau régional. Des Agences Régionales de Développement ont également été créées avec notamment pour attribution de jouer un rôle de chef de file dans l'utilisation des fonds européens. Enfin, des "chambres régionales" ont été mises en place. Il s'agit d'assemblées reposant sur le

volontariat, réunissant à la fois des représentants des autorités locales et des représentants des acteurs locaux, dont des représentants syndicaux. Les chambres régionales s'efforcent de travailler en bonne intelligence avec les Agences Régionales. L'association des organisations syndicales aux politiques publiques ne découle pas de dispositions légales, elle existe lorsque celles-ci font la preuve de leurs capacités d'intervention sur des questions qui contribuent au développement local et à la compétitivité des entreprises. Leur place dans la composition des chambres régionales n'est pas encore très affirmée.

- **Participer à une politique de développement local**

Les districts italiens sont reconnus comme un modèle particulièrement dynamique et intéressant d'action tripartite pour le développement local. Il faut se souvenir qu'ils s'appuient sur une réalité sociale, économique et territoriale ancienne. Très ancienne peut-on dire, pour des territoires du nord de l'Italie (Biella, Prato, Valdarno, Como) où cette organisation particulière existe depuis près d'un siècle. Déjà ancienne, pour quelques régions situées légèrement au sud du Pô (Toscane, Emilie Romagne, Marche et Vénétie) qui ont vu émerger puis se consolider depuis le début des années 1950, des districts industriels, aujourd'hui très importants. Les initiatives qui concernent le sud de l'Italie sont parmi les plus intéressantes à étudier aujourd'hui, parce qu'elles sont plus récentes et permettent mieux d'observer en temps réel, les procédures et ressorts qui les soutendent.

ITALIE

Ces initiatives prennent la forme de "pactes" qui engagent à la fois les pouvoirs publics locaux, les employeurs et les organisations syndicales. Du point de vue opérationnel, toutefois, les acteurs associés sont plus nombreux : quant il en existe les chambres de commerce et d'industrie et les universités sont mobilisées ainsi que des centres de recherche, des laboratoires, des associations non-lucratives ou des centres de formation. L'enjeu, en fait, est de rassembler dans une même dynamique et sur un même ensemble de projets toutes les forces et ressources qui existent sur le territoire concerné. Ces "pactes" se traduisent par la création d'un organisme ad hoc qui aura une double mission : mettre en place les moyens pratiques permettant d'offrir une aide au développement d'activités économiques et sélectionner les projets qui correspondent aux axes de développement retenus.

L'Union Européenne joue un rôle essentiel dans l'émergence de partenariats locaux. D'abord, elle a promu cette approche à travers les Fonds structurels européens

notamment en direction des zones en retard de développement. C'est dans ce cadre que s'inscrit par exemple le projet mené en direction des petites entreprises au Portugal entre 1994 et 1999, "l'assistance for SME training" financé par l'Objectif 1 du Fonds structurel. Les partenaires sociaux ont été diversement associés à ces projets.

PORTUGAL

Des initiatives régionales pour le développement et la création d'emploi ont été lancées conjointement par les autorités régionales, les partenaires sociaux et des institutions locales : les Réseaux Régionaux pour la Qualification et l'Emploi. Ils sont élaborés et financés dans les cadres des Fonds structurels communautaires.

L'encouragement à l'émergence de partenariats locaux a pris une nouvelle ampleur avec le développement de la politique de l'emploi de l'Union Européenne. Dans la lignée du livre blanc de la Commission, le Conseil européen d'Essen en 1994, a adopté un plan d'action pour l'emploi qui faisait déjà référence au niveau local. Une de ses cinq priorités était d'identifier de nouveaux gisements d'emplois en promouvant les "initiatives locales". Le Pacte Européen de Confiance pour l'emploi a concrétisé l'engagement des gouvernements et donné une réelle impulsion à cette approche en préconisant la création des Pactes Territoriaux pour l'Emploi. Il a été proposé d'utiliser la marge de flexibilité des Fonds structurels (fonds non encore engagés) existante dans les programmes en cours pour réaffecter les fonds vers des initiatives en faveur de l'emploi proposées par des acteurs locaux s'engageant dans une démarche de partenariat.

Cette politique basée sur le partenariat et sur le développement du bas vers le haut ("bottom-up") est aujourd'hui grandement promue. Une conférence de diffusion des Pactes, rassemblant plus de 800 participants, a été organisée en novembre 1999 et un guide des Pactes territoriaux pour l'emploi 2000-2006 a été distribué. 200 Pactes devraient être engagés sur la période 2000-2006. Le Fonds Social Européen est devenu l'instrument financier de la politique européenne pour l'emploi et les Pactes Territoriaux les véhicules pour faire fructifier ces fonds. La place des partenaires sociaux dans ces dispositifs est plus ou moins importante. Elle débouche sur la constitution d'organismes structurés ayant une autonomie de gestion ou sur la constitution de partenariats plus informels autour de projets.

ESPAGNE

Sous l'impulsion de l'Europe, des Pactes territoriaux se mettent en place sur une base tripartite en Catalogne. La vallée occidentale de la Catalogne a été retenue

comme site-pilote de cette politique, en raison de la concentration des emplois (260 000) et de la bonne implantation des partenaires sociaux sur le territoire. En mars 1997, un Pacte (accord cadre) a donc été signé entre la Généralitat de Catalogne, le Conseil de district de la Vallée occidentale et les partenaires sociaux (la CC OO, l'UGT, la CIESC et la CECOT). Les partenaires ont alors élaboré puis signé, en janvier 1998, le Premier Plan d'Action du Pacte qui prévoyait 18 mesures en faveur de l'emploi, ainsi que l'implication des différents acteurs.

La CC OO a mené, en particulier, une action visant à favoriser la stabilité de l'emploi et la gestion prévisionnelle des ressources humaines dans les entreprises. Un groupe d'experts a été mis sur pied, constitué par des professeurs de droit du travail, des inspecteurs du travail, des représentants des employeurs et des syndicats, et présidé par le conseiller du Travail de Catalogne. Du matériel a été élaboré et diffusé à 350 entreprises : guide des mesures visant à encourager les contrats de travail stables, guides des bonnes pratiques... Des rencontres ont été organisées avec la direction ou les représentants des travailleurs de 150 entreprises. 19 entreprises ont initié un processus de négociation dont 12 avaient, en octobre 2000, signé un accord entre la direction et les représentants des travailleurs. Le Premier Plan d'Action du Pacte pour l'emploi de la Vallée occidentale a donné globalement de bons résultats : il a consolidé un cadre de confiance entre tous les interlocuteurs socio-économiques et il a permis la réalisation d'actions concrètes sur le territoire. Les partenaires ont signé un Deuxième Plan d'Action pour les années 2000-2003.

AUTRICHE

Le syndicat participe en partenariat avec la Chambre de Travail et la Chambre de Commerce à un projet dans une ancienne région sidérurgique. L'Eisenstrasse Initiative a pour objectif d'améliorer la situation économique et la qualité de vie de cette zone.

ALLEMAGNE

L'insertion des organisations syndicales dans des "partenariats" est bien différenciée du dialogue social traditionnel. Le Ministre de l'économie du Nord-Rhein Westphalia a lancé l'initiative "GO !" en 1995, pour accompagner les changements structurels causés par la baisse d'activité des industries de l'acier et du charbon. Cette initiative s'inscrit dans le cadre du FEDER et vise à promouvoir le développement des entreprises et de l'emploi sur le territoire. Le DGB est l'un des partenaires de cette action et appartient au Comité de direction. Des groupes de travail ont mis sur pied pour prendre en charge les différents domaines d'intervention, le DGB est ainsi le coordinateur de l'action pour la "reprise d'entreprises". Des actions sont menées

pour mettre en relation des chefs d'entreprises qui cèdent leur entreprise du fait de leur âge et des personnes intéressées. Pour faire vivre ces actions, 30 "réseaux régionaux" ont été établis sous la coordination de la Chambre de commerce et d'industrie. Ils sont en contacts directs avec les entreprises et apportent des réponses "sur mesure" à leurs besoins.

ROYAUME-UNI

Il existe des initiatives à un échelon local, s'appuyant notamment sur les chambres de commerce et d'industrie et les comités " entreprises et formations ". Ces initiatives cherchent souvent à mettre en place des points centraux ou guichets uniques où les entreprises peuvent résoudre toutes sortes de démarches administratives, entrer en contact avec divers spécialistes ou entre accéder à un large registre d'informations. La place accordée aux organisations syndicales dans ces initiatives n'est pas encore très affirmée. Elle pourrait se renforcer, à l'avenir, compte tenu de la volonté des syndicats d'intervenir notamment en faveur de l'emploi et du développement des compétences.

La prise en charge de ces questions par les partenaires sociaux s'opère progressivement. Certaines organisations syndicales sont hésitantes face à ces nouvelles compétences qui vont au-delà de la défense des conditions d'emploi et de travail des travailleurs. De plus, la reconnaissance de la légitimité des organisations syndicales pour prendre en charge ces questions est souvent à conquérir face aux organisations patronales, mais aussi face aux élus et aux fonctionnaires.

LES FONDS STRUCTURELS EUROPÉENS 2000-2006

Objectif 1 :

régions en retard de développement

Objectif 2 :

reconversions économiques et sociales des zones en difficulté structurelle

Objectif 3 :

adaptation et modernisation des politiques et des systèmes d'emploi, d'éducation et de formation, en dehors des régions concernées par l'objectif 1.

II. LES MANIÈRES DE REAGIR

Les initiatives présentées dans la partie I montrent que la prise en charge des problèmes que rencontrent les travailleurs des PME passe par des modes d'actions divers. Si face à certains problèmes, les organisations syndicales cherchent à obtenir des modifications de règles conventionnelles ou légales pour mieux garantir les droits de ces travailleurs, le plus souvent pour elles, l'enjeu se situe au niveau des pratiques à créer et à développer avec les travailleurs et avec les entreprises elles-mêmes.

Les échanges au cours des séminaires ont mis en évidence que les organisations des différents pays ne sont pas dans des situations identiques. Pour certaines d'entre elles, réussir à établir un lien plus ferme avec les travailleurs des PME est la question première, indispensable pour pouvoir, ensuite, agir à l'amélioration des situations de travail et d'emploi. Dans cette situation, faire du développement dans les PME une priorité pour l'organisation et prendre les moyens humains et financiers de mettre en oeuvre cette priorité est la première étape d'une action nouvelle.

Pour d'autres organisations plus anciennement présentes dans ces entreprises, la question principale est celle de l'adaptation des pratiques, c'est à dire la capacité à trouver avec les travailleurs et les entreprises les moyens réalistes et efficaces permettant la mise en oeuvre effectives des droits.

Ces différences de situation n'opposent pas entre elles les organisations, elles les conduisent à hiérarchiser différemment leurs priorités actuelles. Qui plus est, celles qui cherchent d'abord à organiser leurs efforts internes doivent aussi faire l'effort d'innover et d'adapter leurs pratiques, tandis que celles qui sont déjà bien implantées maintiennent et améliorent leur organisation pour continuer à être présentes.

1. Décider d'agir...

- **Développer la présence syndicale dans les PME**

Le développement de la présence syndicale dans les petites entreprises est plus ou moins ressenti comme une priorité. Les différences nationales tiennent pour beaucoup au niveau qu'atteint la syndicalisation dans les différents pays. Dans leur volonté de prendre en compte les petites entreprises, donc d'avoir des adhérents parmi leurs travailleurs, toutes les organisations syndicales ne partent pas du même point. Avec des taux de syndicalisation

allant de plus de 80 % à moins de 10 % des travailleurs, la situation est effectivement loin d'être uniforme en Europe. Dans les pays où le taux de syndicalisation est haut, l'enjeu est d'accroître la syndicalisation dans les très petites entreprises, en dessous de 10, voire de 5 travailleurs, alors que dans les pays où le taux de syndicalisation est plus faible, l'objectif est aussi de pénétrer dans des entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 voire à 100 travailleurs.

Ces différences d'échelle et d'objectifs n'empêchent pas les organisations des différents pays de faire face à un challenge commun : être ou continuer à être aussi présentes dans les petites entreprises que dans les grandes. Si les pays nordiques et la Belgique approchent cette situation, des efforts importants sont nécessaires dans les autres pays pour y parvenir.

Le premier objectif que se fixent les organisations est de faire connaître le syndicalisme, de "sensibiliser" les travailleurs des petites et moyennes entreprises à l'action syndicale et aux résultats dont elle permet de bénéficier. Cet objectif semble d'autant plus important que ces travailleurs ont souvent des préjugés ou une certaine crainte vis-à-vis du syndicalisme et ne voient pas la place qu'ils pourraient y tenir.

AUTRICHE

Les syndicats ont développé des actions pour familiariser les travailleurs au syndicalisme notamment en organisant des séminaires nommés "Ne soyez pas idiots", destinés aux personnes qui ne participent pas à des activités syndicales. Les séminaires ont développé des approches centrées sur le militantisme dans l'entreprise répondant aux besoins des travailleurs de PME, en se démarquant de l'image usuelle du délégué syndical de grande entreprise. Pour parvenir à vaincre les réticences, les syndicats organisent également des groupes informels de discussion avec des travailleurs de très petites entreprises (par exemple des coiffeurs). Ces réunions animées pour faciliter les échanges ont d'abord été une occasion de faire émerger une conscience de groupe chez les travailleurs, un préalable à leur inscription dans une démarche de défense de leurs intérêts communs. Cette initiative a permis de déboucher sur un début de représentation syndicale.

D'autres organisations syndicales ont également choisi d'aller au contact des travailleurs des petites entreprises pour y développer leur présence. Cette démarche suppose de dépasser diverses difficultés quant aux moyens syndicaux à déployer. L'Allemagne et l'Espagne offrent deux exemples de mutualisation de moyens pour conduire une action en direction de ces travailleurs.

ALLEMAGNE

Le développement de l'implantation dans les entreprises est une tâche ancienne et régulière des syndicats. L'une des pratiques usuelles consiste d'abord à intégrer les

élus non-syndiqués des Comités d'entreprise grâce, notamment, à une offre de conseil et de formation. Pour s'implanter dans les petites entreprises, cette stratégie doit souvent être adaptée. Les travailleurs ont la possibilité de créer un Comité dans les établissements qui comptent plus de cinq travailleurs, mais prendre l'initiative de demander une élection n'est pas une attitude facile. Pour cela, plusieurs fédérations du DGB ont mis en place une politique de création de Comités d'entreprise. L'IG Metall a, par exemple, multiplié les actions au niveau régional, pour encourager les travailleurs à mettre en place un Comité dans leur entreprise. Pour cela, ce syndicat fait notamment appel aux militants retraités en leur donnant une fonction de "tuteur". Ces derniers partagent avec les travailleurs qui font leurs premières armes leur expérience du fonctionnement d'un Comité et du dialogue avec la direction.

ESPAGNE

Le développement de l'implantation syndicale est un objectif important de la CCOO, pour augmenter sa représentativité et ses capacités d'action. Elle connaît depuis plus de 10 ans une augmentation régulière de ses adhérents. Dans ce cadre, elle s'appuie sur ses structures syndicales (fédérations et unions territoriales) pour accentuer ses contacts avec les travailleurs des PME et les sensibiliser à ses actions. Plus spécifiquement, elle a formé des équipes territoriales et/ou multi-sectorielles de "conseillers des travailleurs de PME" qui se rendent systématiquement dans les PME relevant de leur compétence. Pour mener à bien cette action, les CCOO ont dû surmonter des problèmes de ressources militantes et financières. Au plan humain, elle a dégagé des heures de délégation des représentants syndicaux dans les grandes entreprises pour les consacrer au développement dans les PME. Au plan financier, elle a créé un fonds de développement. Les résultats de ce premier travail sont contrastés selon les secteurs professionnels et selon l'importance de la présence syndicale préexistante.

Le déploiement des ressources syndicales vers les travailleurs des petites entreprises s'accompagne souvent de la création de nouvelles pratiques. Dans ces deux exemples cités ci-dessus, le développement passe par la mise à disposition des travailleurs des PME d'une personne-ressource, qui demeure un interlocuteur privilégié après le premier contact. Un autre exemple allemand montre aussi la nécessité de trouver des formes originales d'organisation pour répondre aux besoins des travailleurs des PME.

ALLEMAGNE

La fédération du bois et des matériaux a formé des réseaux dans le secteur de l'artisanat pour deux régions. Ces réseaux sont constitués d'experts qui ont été préalablement formés au conseil et à l'assistance des travailleurs de PME. Ces experts

peuvent être contactés par les travailleurs et les membres des Conseils d'entreprise, en dehors des horaires de travail. Pour faire connaître ce service, des dépliants spéciaux ont été réalisés et distribués aux travailleurs. Outre son efficacité (le service a été apprécié), le réseau d'experts permet de faire remonter vers la fédération les questions principales qui se posent aux travailleurs. Les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité au travail figurent parmi les thèmes les plus souvent évoqués.

La mise à disposition de services de proximité en direction des travailleurs est une composante importante des nouvelles méthodes développées pour sensibiliser les travailleurs et accroître l'influence syndicale dans les petites entreprises.

PAYS-BAS

La mise en place par les syndicats de services plus individualisés en faveur de tous leurs adhérents a eu un impact favorable sur la syndicalisation dans les petites entreprises. De nombreuses actions ont été également conduites pour faire connaître les conventions collectives aux travailleurs et aux militants. Dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, les syndicats ont pris l'option d'un local syndical qui se déplace : un bus dont la présence sur les marchés est annoncée par la presse permet aux travailleurs de rencontrer des militants et de vérifier si leurs droits sont respectés (la vérification de la rémunération est particulièrement demandée).

• Développer les capacités d'action en direction des travailleurs

Souvent issu des grandes entreprises et toujours principalement présent parmi cette catégorie d'entreprises, le syndicalisme dans beaucoup de pays européens a parfois du mal à appréhender les situations des travailleurs des PME. Par ailleurs, son langage, la manière dont il s'organise et les pratiques qu'il développe ne sont pas toujours bien compris par ces travailleurs. Mieux connaître et comprendre les situations de travail et les attentes des travailleurs de PME, d'un côté, trouver les mots adéquats pour parler de syndicalisme, de l'autre, sont souvent considérés comme des préalables à un développement vers les PME.

BELGIQUE

Des études ont été menées dans des secteurs majoritairement composés de PME : le secteur des garages, de la carrosserie, et de la boulangerie (CSC). Ces études ont montré que la pratique de concertation informelle entre l'employeur et les travailleurs satisfait globalement ceux-ci, même si certains problèmes sont mal résolus par cette pratique (heures supplémentaires, indemnité, amélioration de

l'hygiène et de la sécurité). Ces études ont montré également la fréquence élevée du non respect de règles légales et conventionnelles avec, par exemple, des durées de travail supérieures à 44 heures par semaine, pour près de la moitié des travailleurs dans la boulangerie.

ESPAGNE

Le cabinet technique de la CCOO a réalisé diverses études sur les conditions de travail mais aussi sur les perceptions et rapports des travailleurs des PME avec les syndicats. Ces études ont mis en évidence quatre points majeurs et parfois rugueux. D'abord, les travailleurs des PME se considèrent comme des travailleurs de seconde catégorie : ils ont l'impression que ni les syndicats, ni les médias ne prennent réellement en compte leurs situations. Ensuite, les travailleurs des PME connaissent peu leurs droits et quand ils les connaissent, ils ont peur de les revendiquer, compte tenu de la nature informelle des relations de travail. De plus, si les travailleurs des PME veulent que les syndicats les défendent, ils souhaitent que les contacts s'organisent à l'extérieur de l'entreprise. Enfin, ils souhaitent en priorité une meilleure information, une formation aussi bien syndicale que professionnelle et un appui juridique devant les tribunaux. Ces études ont servi de base à l'élaboration d'un "Plan de service aux PME" à partir de 1990. Ce programme de travail, dépendant du Secrétariat d'organisation confédéral, a été mis en oeuvre par les organisations fédérales et territoriales. Les renseignements tirés des études ont permis également de compléter la connaissance des militants chargés du suivi des PME.

Développer l'action dans les petites entreprises conduit certaines organisations à réfléchir à leur mode d'organisation. La question qui se pose est celle de la participation des adhérents à la vie syndicale alors qu'ils se trouvent du fait de la taille des entreprises dans la situation d'isolés. Les situations sur cette question sont assez différentes selon les pays, dans la mesure où les organisations syndicales s'organisent de manière assez diverse. Mais de façon assez générale, les organisations qui commencent à pénétrer dans les petites entreprises sont dans une phase de recherche et d'expérimentation pour trouver les bonnes formes d'organisation.

BELGIQUE

Un Comité "ad-hoc" qui regroupe des permanents et des militants a été mis sur pied sur le territoire de l'aéroport de Zaventem. 24 000 travailleurs travaillent sur ce site, répartis dans 229 entreprises dont beaucoup sont petites. Le Comité constitue une plate-forme d'échanges et d'informations qui permet de soutenir les travailleurs des PME. Il a permis de monter des actions à l'échelle du site comme la

publication d'un guide destiné à tous les travailleurs ou l'organisation de journées de travail entre tous les militants. Enfin, cette structure a permis de mettre sur pied une association à but social pour l'ensemble des travailleurs du site.

FRANCE

La CFDT expérimente diverses voies d'organisation pour tenir compte des particularités de certains secteurs, par exemple la viticulture. Pour des raisons liées aux traditions, à l'organisation des exploitations et à l'importance des appellations, la structuration des adhérents s'y organise en zones géographiques correspondant aux appellations.

SUÈDE

La création d'une section syndicale d'entreprise n'est pas une procédure automatique. Lorsque le nombre de travailleurs est trop faible, ce système est remplacé par la désignation d'un "correspondant" au sein de l'entreprise.

2. Développer le dialogue social

Dans de nombreux pays, les organisations syndicales font face à deux constats : la faiblesse du dialogue social dans les petites entreprises qui conduit à une situation défavorable pour les travailleurs ; le risque d'une accentuation de cette inégalité dans le cadre de la décentralisation de la négociation. Ceci les conduit à chercher les moyens de dynamiser le dialogue social dans ces entreprises. L'un des sujets qui, parfois au sein même d'un pays, fait objet de débats est celui du besoin ou non de proposer des règles particulières pour les PME. Des positions et des pratiques assez différentes se rencontrent sur ce sujet en Europe. Certaines organisations s'opposent catégoriquement à l'existence de règles particulières, d'autres distinguent entre les sujets où une telle approche est possible et ceux pour lesquels elle ne l'est pas. Un accord se dégage toutefois pour juger qu'il faut donner la priorité aux résultats visés :

Il ne s'agit pas de faire moins de normes ou de moins bonnes normes pour les PME mais de faire autrement pour aboutir aux mêmes résultats.

- **Permettre aux travailleurs d'être informés et consultés**

Principe fondamental dans le modèle social européen, l'information et la consultation des travailleurs se traduit par une grande diversité de situations au sein de l'Union Européenne, diversité des seuils adoptés, mais aussi diversité des organisations et des prérogatives de la représentation collective. Ces différences expliquent des attitudes contrastées. Certaines confédérations voient dans la fixation de seuils moins élevés la possibilité de renforcer les droits des travailleurs des petites entreprises.

BELGIQUE

Les syndicats revendiquent un abaissement du seuil, pour les Comités d'entreprise, actuellement fixé à 100 travailleurs (ce qui est élevé en regard des autres pays européens). Cette revendication est totalement écartée par le patronat.

ALLEMAGNE

Une réforme législative est en cours actuellement, qui aura sans doute pour effet d'élargir le champ de compétence des Betriebsräte et de baisser les seuils à partir desquels certains représentants des travailleurs peuvent être déchargés de leurs obligations de travail. La création d'un Betriebsrat était déjà possible dès un effectif de 6 travailleurs, point sur lequel il n'y aura pas de changement.

La mise en place de règles adaptées au nombre de travailleurs, comme c'est déjà le cas dans plusieurs pays (Italie, Espagne, Pays-Bas, France, Luxembourg, Belgique) peut représenter une alternative intéressante dès lors que l'objectif principal est garanti. Les Pays-Bas pratiquent une adaptation pragmatique des règles aux entreprises comptant de 10 à 50 travailleurs.

PAYS-BAS

Il existe 2 seuils concernant la mise en place de la consultation des travailleurs. Une loi à la fin des années 1990 a étendu les droits des Conseils d'entreprises aux établissements ayant moins de 50 travailleurs. Au-dessus de 10 travailleurs, les entreprises doivent organiser deux fois par an une réunion rassemblant l'ensemble des travailleurs. Lors de ces réunions, toutes les questions relatives au management de l'entreprise peuvent être abordées. Au-dessus de 50 travailleurs, les entreprises doivent mettre en place un Conseil d'entreprise.

Au-delà de la modification du cadre légal, des organisations syndicales cherchent de nouvelles modalités pour rendre effectives l'information et la consultation des travailleurs des petites entreprises. Ainsi un accord sectoriel, en Belgique, a permis de créer des conditions novatrices pour une information des travailleurs des petites entreprises.

BELGIQUE

Une expérience originale a été menée dans le secteur du commerce de détail indépendant. Ce secteur, formé des entreprises de distribution occupant moins de 50 travailleurs, emploie au total 80 000 travailleurs. Un accord sectoriel a été conclu entre les partenaires sociaux en 1997 qui prévoit la création d'organes de concertation régionaux (OC), afin d'assurer une fonction intermédiaire entre les entreprises et la représentation sectorielle. L'OC a pour compétence d'informer les travailleurs et les employeurs sur les relations de travail, l'application de la législation et des conventions collectives, l'organisation du temps de travail. Les OC sont composés de 14 membres, à parité entre employeurs et syndicats de travailleurs. La diffusion des informations peut se faire par un avis aux portes de l'entreprise, elles doivent rester objectives et sont diffusées après information de l'employeur. Les membres du syndicat peuvent également entrer en contact avec l'employeur et avec les travailleurs afin de prévenir ou de résoudre un conflit. Pour les syndicats, il s'agit d'un compromis novateur. Le fait syndical est reconnu en même temps qu'une relation normale PME-syndicat.

• Garantir l'application de règles dans les petites entreprises

La majorité des organisations constatent une inégalité de situation entre les travailleurs des grandes et moyennes entreprises et ceux des petites entreprises. Ces inégalités proviennent notamment de la non-application des règles légales ou conventionnelles dans les PME.

PAYS-BAS

Le processus d'extension des accords collectifs aux secteurs qui ne peuvent mener de négociations offre, théoriquement, une protection à l'ensemble des travailleurs des petites entreprises. Un institut syndical a publié en 1997 un rapport sur le respect des conventions collectives. Il a mis en évidence leur non respect dans différents secteurs et particulièrement des secteurs à forte proportion de petites et moyennes entreprises. Dans certains secteurs (taxis, autocars, nettoyage), une fondation spécialement créée et gérée conjointement par les employeurs et les syndicats est chargée de vérifier le respect des conventions collectives. Les inspections sont menées par des inspecteurs travailleurs de ces fondations, qui agissent sur plainte ou non, selon les cas. Par ailleurs, des conventions collectives font l'objet d'une révision pour les rendre plus lisibles et les mettre à jour.

Une application des règles aux petites entreprises peuvent passer également par une simplification de certaines dispositions et un assouplissement. Alors que dans certains pays, la production de règles spécifiques aux petites entreprises est assimilée par les syndicats à la création d'une inégalité et fait l'objet d'un refus total, dans d'autres pays des accords prévoient des dispositions différenciées.

FRANCE

La législation concernant la réduction du temps a donné lieu à la différenciation des entreprises ayant plus ou moins de 20 travailleurs. La législation établit notamment des dates de passage aux 35 heures différenciées pour ces deux types d'entreprises. Certains accords sectoriels ont également repris cette distinction et dispensé les petites entreprises de la négociation d'un accord d'entreprise, en prévoyant une procédure d'application directe de règles d'organisation du temps de travail définies par l'accord sectoriel.

PORTUGAL

La législation et des accords sectoriels prévoient également des règles différenciées en fonction de la taille de l'entreprise. La législation a établi le repos compensateur (compensation des heures supplémentaires en repos plutôt qu'en rémunération) pour les entreprises de plus de 10 travailleurs. Un accord concernant le secteur du commerce dans la région de Lisbonne a pris en considération le cas des micro-entreprises pour cette question. Il a élargi ce droit à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, mais en l'introduisant de façon plus souple pour tenir compte des contraintes de gestion des petites entreprises.

ESPAGNE

Quelques conventions sectorielles nationales ont établi des particularités fondées sur la taille des entreprises. Par exemple, la convention générale du commerce a mis en place une classification professionnelle en partie différente selon que l'entreprise compte plus ou moins de 50 travailleurs. Pour les petites entreprises, la classification comprend moins de groupes professionnels, ce qui en simplifie l'application.

• Face à la décentralisation de la négociation, dynamiser le dialogue social

La décentralisation de la négociation collective est une évolution en cours dans la plupart des États membres, mais de façon plus ou moins ancienne selon les pays et qui y prend des formes assez nettement différentes. Très développée au Royaume-Uni ou encore

en France et en Italie, elle est plus récente aux Pays-Bas ou dans les pays nordiques. Certains pays précisent clairement les questions traitées au niveau des accords sectoriels qui peuvent faire l'objet de négociations d'adaptation par la négociation d'entreprise. Dans d'autres pays, les deux niveaux de négociation sont moins clairement "articulés".

Cette évolution pose souvent des questions pour la prise en charge des travailleurs des petites entreprises. Si les conventions collectives ne couvrent pas toujours l'ensemble des travailleurs, elles offrent cependant une garantie collective au sein d'un secteur quelle que soit la taille de leur entreprise. Avec la montée des accords d'entreprise, se pose la question de la garantie des conditions de travail des travailleurs des petites entreprises. En effet, dans ces dernières, les accords d'entreprises sont rares, ce qui a pour effet de mettre les travailleurs des petites entreprises dans une situation défavorable.

PAYS-BAS

Les accords cadres se développent concernant le domaine des conditions de travail. Pour autant les compléments que les entreprises peuvent apporter doivent être soumis à la consultation du Conseil d'entreprise, ce qui offre une certaine garantie aux travailleurs. De plus, si les petites entreprises bénéficient de plus d'autonomie, elles sont tenues en contrepartie pour responsables du bien-être des travailleurs, notamment dans le domaine de la sécurité sociale, de l'absentéisme pour cause de maladie et des conditions de travail. Malgré ces garde-fous, les syndicats s'interrogent sur les conséquences de cette évolution et ses effets pour les travailleurs des plus petites entreprises.

L'une des solutions expérimentées par les organisations syndicales est de négocier avec le patronat de nouvelles conditions du dialogue social.

ALLEMAGNE

La Fédération alimentaire pense que la place des représentants des travailleurs et des conseils d'entreprise, fixée par la loi, doit aussi être appuyée par la négociation de cette question avec le patronat. Ainsi, elle a négocié des conventions collectives sectorielles pour la mise en place de ces représentations.

FRANCE

Divers accords sectoriels ont également abordé la question des formes de la représentation des travailleurs dans les petites entreprises. Dans l'artisanat du bâtiment, l'accord crée une association paritaire pour le financement de la négociation collective dans les entreprises de l'artisanat. Une cotisation de 0,05 %

des salaires est affectée au paiement des frais engagés par les deux parties pour la négociation collective.

ITALIE

Dans le secteur de l'artisanat, l'existence d'organismes bilatéraux territoriaux a été complétée par la création de "délégués de bassin". L'activité du délégué de bassin est financée par un fonds géré par l'organisme bilatéral. Les syndicalistes voient dans la création de ce statut novateur, la naissance d'un nouveau climat en matière de relations industrielles dans l'artisanat.

FRANCE

Un accord national interprofessionnel a été signé en 1995 qui porte notamment sur les entreprises dépourvues de représentation syndicale. Deux dispositifs ont été ouverts à l'expérimentation :

- Des accords peuvent être passés avec des élus non-syndiqués, sous réserve qu'une commission paritaire de la profession valide l'accord.
- Un syndicat peut "mandater" un ou plusieurs travailleurs de l'entreprise pour négocier un accord d'entreprise.

Ces dispositions ont fait l'objet de controverses importantes, notamment entre les organisations syndicales. Mais le mandatement a connu un développement important dans le cadre de la mise en application de la réduction du temps de travail. La loi ayant rendu obligatoire la signature d'un accord d'entreprise pour bénéficier des aides incitatives à la réduction du temps de travail dans les entreprises comptant plus de 20 travailleurs, nombre d'entreprises ont signé leur premier accord d'entreprise. Le mandatement est apparu comme un dispositif adapté aux petites entreprises. Cependant, les syndicats attendent de voir comment cette première négociation va donner lieu à l'instauration d'un véritable dialogue social au sein des entreprises.

• Créer des niveaux intermédiaires de négociation

La décentralisation de la négociation collective et le souci de dégager des solutions favorables pour les petites entreprises s'accompagne dans certains pays de l'émergence d'un niveau intermédiaire de négociation, c'est à dire d'un niveau situé entre le niveau national et celui de l'entreprise. Il s'agit d'un côté de rapprocher la négociation des travailleurs et entreprises concernés, de l'autre de ne pas tout renvoyer au niveau de l'entreprise.

La mise en place d'un niveau de négociation entre le secteur professionnel et l'entreprise peut être une piste intéressante pour les petites entreprises. L'Italie et la Suède offrent des exemples particulièrement intéressants de la mise en place d'un niveau intermédiaire de négociation sur un modèle territorial.

ITALIE

Le secteur artisanal³ est le laboratoire de la mise en place d'un niveau de négociation basé sur le territoire. Dans ce secteur, des organismes bilatéraux territoriaux ont été créés par les partenaires sociaux. Ces organismes visent à apporter des solutions particulières aux PME en matière de prévoyance, de représentation, de gestion des litiges et de formation. L'organisme bilatéral est composé de membres fondateurs (trois organisations syndicales italiennes et quatre associations de représentants de l'artisanat) et de membres effectifs - les entreprises - qui peuvent adhérer à cet organisme, moyennant le versement d'une cotisation. Sa structure organisationnelle comprend une présidence, une assemblée composée de représentants des artisans et des syndicats, un comité de gestion (son président représente les artisans et le vice-président, les syndicats) et un collège de commissaires aux comptes. L'approche bilatérale est donc présente à tous les niveaux. L'organisme gère ainsi divers fonds comme les fonds pour les relations syndicales, les fonds de revenus de substitution, les fonds pour la formation théorique, les fonds sécurité.

Trois points sont soulignés par les organisations italiennes. D'abord, s'est imposée la nécessité de l'approche interprofessionnelle dans les négociations. Elle est à l'origine de la création des organismes bilatéraux. Ensuite, les fonds gérés par l'organisme bilatéral proviennent intégralement des adhésions des entreprises, basées sur une quote-part annuelle par employé. Le travailleur ne paye rien. Enfin, les organismes bilatéraux constituent un nouveau canal pour sensibiliser les travailleurs des TPE/PME à l'action des syndicats.

L'exemple de l'artisanat pourrait être appliqué dans d'autres secteurs. La négociation collective en Italie basée d'un côté sur la signature d'accords - cadres au niveau sectoriel national, puis sur la signature soit d'accords d'entreprise (pour les grosses entreprises) soit d'accords territoriaux (pour les petites entreprises), offre une perspective intéressante.

³ Il faut noter que le secteur artisanal en Italie compte plus de 3 millions de travailleurs (chiffre de 1994). La définition de l'entreprise artisanale repose essentiellement sur la taille de l'entreprise et non sur des métiers, comme c'est le cas dans certains pays européens. La taille maximale d'une entreprise artisanale varie cependant en fonction de son activité (de 40 pour une activité artistique ou traditionnelle à 8 pour une activité de transport). Cette définition fait qu'une grande part des très petites entreprises est concernée.

SUÈDE

Une représentation des travailleurs des petites entreprises a été mise en place par l'intermédiaire de "clubs". Ces "clubs" sont composés de représentants syndicaux (au minimum 10) élus par les travailleurs d'entreprises implantées dans la région. Ces représentants sont employés à mi-temps par l'entreprise et par le syndicat. Sous la tutelle d'un bureau régional, les "clubs" sont habilités à négocier des conventions collectives avec les PME et les grandes entreprises. Les membres des "clubs", en se déplaçant dans les entreprises, créent ainsi un réseau de contact direct avec les travailleurs des PME.

ESPAGNE

Une loi de 1991 applicable aux petites entreprises, a créé des commissions tripartites à compétences provinciales pour assurer un suivi des règles d'embauche par un contrôle des contrats de travail.

D'autres pays développent également des niveaux intermédiaires de négociation, par le biais d'accord sectoriels. Ces systèmes concernent souvent un domaine de négociation, comme le règlement des litiges en Belgique ou la gestion du temps de travail en Autriche.

BELGIQUE

Des accords sectoriels ont créé des commissions paritaires locales des litiges à destination des entreprises dépourvues de délégation syndicale dans le secteur de l'industrie du bois et du textile. Dans le secteur de l'intérim, une instance de médiation externe a également été mise en place. Dans le secteur du commerce de détail, les Organes de Concertation régionaux ont également pour fonction de régler des différends et des litiges individuels ou collectifs.

AUTRICHE

La fédération syndicale du Nord de l'Autriche et la Chambre de Travail ont développé un système de gestion du temps de travail qui fournit une meilleure flexibilité aux entreprises et permet de redistribuer entre les employés et les employeurs les bénéfices qui en résultent.

Imposer des codes de "bonnes conduites" aux grands groupes vis-à-vis de leurs sous traitants, surtout quand il s'agit de PME, peut être aussi une piste. Les organisations syndicales éprouvent des difficultés pour trouver les réponses stratégiques adaptées au passage au modèle des "entreprises en réseau". Elles parviennent, assez souvent, à négocier des garanties lorsque les grandes entreprises procèdent à des externalisations. De même,

quand les sous-traitants sont géographiquement proches du donneur d'ordre, des connexions sont établies de diverses manières entre les travailleurs des différentes entreprises. Mais dès que les fournisseurs sont éloignés et qu'il s'agit de PME, il faut souvent qu'une grève survienne chez l'un d'entre eux pour que les organisations syndicales du donneur d'ordre en découvrent l'existence et établissent des contacts.

FRANCE

Certaines organisations s'efforcent de développer des parrainages entre des organisations syndicales du donneur d'ordre et les travailleurs des sous-traitants, de manière à créer un système d'information, susceptible de renforcer le pouvoir de négociation chez les sous-traitants.

ALLEMAGNE

La fédération alimentaire a lancé une initiative pour mieux prendre en compte l'ensemble des filiales des grandes entreprises. Elle a participé à la création de Conseils dans les grandes boulangeries ayant des filiales. Le premier objectif a été d'informer les travailleurs sur les barèmes salariaux. Des campagnes ont été particulièrement menées à l'égard des filiales qui ne respectaient pas les barèmes. Une ligne téléphonique a également été mise en place pour être accessible aux travailleurs. Enfin, des réunions ouvertes aux adhérents mais également aux non adhérents ont été organisées.

PORTUGAL

Lors des travaux préparatoires à l'EXPO 1998 – l'un des plus grands chantiers de travaux publics des années 1990, l'UGTP et ses syndicats ont conclu un accord avec les responsables de EXPO 98 et les associations patronales des secteurs concernés. L'accord fixait des règles en matière d'emploi, d'hygiène et de sécurité au travail, de protection de la santé pour les entreprises contractantes et pour leurs sous-traitants. Il prévoyait aussi des modalités particulières de contrôle de ces règles, notamment avec l'inspection du travail. Une bourse du travail particulière a été mise en place pour : aider à les entreprises à recruter, promouvoir des actions de formation professionnelle, préparer l'avenir des travailleurs à la fin du chantier. L'évaluation des effets de l'accord fait apparaître des points positifs : accidents du travail moins nombreux, moindre importance du travail au noir, dialogue de meilleure qualité entre les syndicats et les entreprises.

III. PERSPECTIVES POUR DEMAIN

Interventions au séminaire de Bruxelles, les 7 et 8 mai 2001

M. Erkki LIIKANEN,

Membre de la Commission européenne, en charge de la politique industrielle ("entreprise") et de la société de l'information

Votre conférence est un signe prometteur pour l'avenir. La question des PME se présente de manière très contrastée au sein de l'Union. Votre effort pour clarifier vos approches prouve une volonté d'avancer comme tous les partenaires qui ont un intérêt au développement économique de l'Europe.

- **Un objectif stratégique.**

Il y a un an, le sommet de Lisbonne a défini un objectif stratégique pour l'Union : "devenir la zone la plus compétitive et la plus dynamique du monde dans une économie fondée sur la connaissance, capable d'une croissance durable, avec des emplois plus nombreux et de meilleure qualité ainsi qu'une cohésion sociale plus forte". Pour y parvenir, nous devons faire des progrès dans trois domaines : économique, social et environnemental.

Le sommet de Lisbonne a souligné l'importance de la dimension sociale et précisé la nécessité de moderniser le modèle social européen, d'investir plus dans les hommes et de combattre l'exclusion sociale. Il a aussi souligné que nos systèmes de protection sociale étaient un atout pour conduire et réussir le changement.

Plus récemment, le sommet de Stockholm a insisté sur la place des partenaires sociaux et la Commission agit pour qu'un Observatoire du changement social voit le jour au sein de la Fondation de Dublin.

Par ailleurs, les milieux économiques ont mis en avant l'idée de la responsabilité sociale de l'entreprise, idée qui incite les entreprises à développer un dialogue avec tous leurs partenaires extérieurs. Cette attitude doit permettre de favoriser les attitudes entrepreneuriales et, par là, de développer l'activité et les emplois.

- **Un développement durable.**

Nous reconnaissons tous, aujourd'hui, que les PME ont une place importante dans l'économie : elles créent la plupart des nouveaux emplois, des emplois qualifiés, mais aussi,

des emplois pour les travailleurs aux compétences informelles. Elles jouent donc un rôle important dans la lutte contre l'exclusion, de même qu'elles contribuent de manière importante aux apprentissages informels. Enfin, les PME sont innovantes, flexibles et savent s'adapter rapidement aux évolutions du marché. Ce sont là des qualités de plus en plus importantes dans la nouvelle économie.

Nous ne parviendrons pas à une croissance durable si nous ne créons pas les conditions favorables à la création et au développement dynamique des petites entreprises. Cette orientation suscite parfois des réserves ou des craintes, mais nous devons l'approfondir.

- **La place des travailleurs dans une économie fondée sur les connaissances.**

Grandes ou petites, les entreprises vont devoir être de plus en plus attentives à leur capital le plus précieux, les travailleurs. Une économie où les connaissances et les idées prennent une place croissante ne suppose pas le même type de management qu'autrefois. De plus, d'ici dix ans, un plus grand nombre de personnes travaillera dans des PME et sera amené à créer sa propre activité. L'emploi comme salarié servira à acquérir des compétences permettant l'émergence et le développement de nouvelles entreprises.

Les travailleurs formuleront sûrement, sur de telles questions, de nouvelles demandes aux organisations syndicales et celles-ci auront, sans doute, à favoriser les attitudes entrepreneuriales. Une enquête récente de l'Eurobaromètre montre que les européens du sud sont plus facilement intéressés que ceux du nord par la perspective de développer leur propre entreprise. Les efforts à faire ne seront donc pas de même importance selon les pays.

- **Promouvoir l'esprit d'entreprise.**

Il nous faut développer l'esprit d'entreprise dès l'école et en rendant plus facile la création de nouvelles entreprises. La Commission travaille activement sur ce sujet avec les États membres, le nouveau programme pluriannuel donne un élément nouveau à cette politique. Un tableau de bord permet déjà d'évaluer la performance de chaque État membre sur cette question, plusieurs domaines d'amélioration de ces performances ont été également identifiés : formation des créateurs d'entreprise, simplification des démarches pour créer une entreprise, aide au développement du e-commerce pour les PME,...

Mais l'action de la Commission et celles des États membres sera de peu d'effet si les entreprises, les entrepreneurs et les travailleurs ne se saisissent pas de ces questions. D'où l'importance du rôle des partenaires sociaux.

- **Les organisations syndicales dans l'économie de la connaissance.**

Les rapports des organisations syndicales aux PME sont très différents d'un pays à l'autre, ils ont été parfois assez tendus par le passé, c'est toujours le cas dans certains secteurs. Le dialogue social s'est plutôt établi entre les organisations syndicales et les grandes entreprises.

Nous avons besoin de développer une meilleure connaissance réciproque entre les organisations syndicales et les PME. Il faut sans doute mieux comprendre le cycle de vie des PME, mieux tolérer l'échec honnête pour offrir une deuxième chance. Les organisations syndicales, portant un nouveau regard sur ces entreprises, pourront devenir des porteuses de solutions utiles aux yeux mêmes des entrepreneurs. Il y a déjà de nombreux exemples d'actions communes dans le domaine de la formation continue comme dans celui de l'hygiène et de la sécurité au travail. Le dialogue, l'échange d'information et une négociation efficace apportent la preuve de leur capacité à résoudre de nombreux problèmes.

En conclusion, la Commission et les États membres pensent que les organisations syndicales ont un rôle important à jouer dans l'évolution économique en cours et qu'une économie fondée sur la connaissance ne peut pas être construite durablement sans un engagement actif des partenaires sociaux.

Thérèse DE LIEDEKERKE

Directrice des Affaires sociales de l' UNICE.

Concernant la Politique industrielle européenne, il ne faut pas confondre le principe d'une consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs et le dialogue social européen. L'UNICE et l'UEAPME d'un côté, la CES de l'autre peuvent être consultées séparément sur la politique mise en oeuvre par la Commission. De telles consultations sont normales et utiles mais elles n'ont rien à voir avec le dialogue social que nous entretenons par ailleurs.

Le dialogue social s'opère à deux niveaux.

D'une part, il y a le dialogue qu'entretiennent l'employeur et les travailleurs au sein de l'entreprise. Ce dialogue dans les petites entreprises ne passe pas forcément par les organisations syndicales, c'est un fait qui ne remet cependant pas en cause leur existence.

D'autre part, il y a un autre niveau de négociation entre les organisations d'employeurs et de travailleurs qui a pour objet de définir les conditions cadres d'emploi des travailleurs. Concernant les petites entreprises, la position que défend l'UNICE est que ces

conditions doivent s'appliquer à l'ensemble des entreprises sans exclusion. Nous ne sommes pas pour l'introduction de seuils qui excluent une part des entreprises, même si parfois on ne peut trouver d'autres solutions.

Il faut aussi nous interroger sur ce que le dialogue social de niveau européen peut apporter aux petites entreprises. Le travail qui a été fait sur le congé parental est un exemple positif de ce que nous pouvons faire au niveau européen en respectant les spécificités des petites entreprises. Dans ce sens, vous avez beaucoup évoqué le problème de l'hygiène et de la sécurité dans les petites entreprises. Ne faudrait-il pas envisager la possibilité de réaliser conjointement des guides pratiques en direction des petites entreprises sur ce sujet ?

Werner MÜLLER

Secrétaire général de l'UEAPME.

• Pourquoi l'UEAPME a-t-elle voulu participer au dialogue social au niveau européen ?

Nous sommes entrés relativement tard dans le dialogue social au niveau européen. Historiquement la grande industrie est engagée dans la construction européenne dès l'origine, dès les premiers traités de l'Union Européenne. Elle a donc toujours reconnu l'importance de la réflexion européenne. De l'autre côté, les syndicats ont toujours eu une vocation internationale.

Les petites entreprises et le secteur artisanal ont pour leur part pris plus tardivement conscience de la nécessité d'avoir une dimension européenne.

Aujourd'hui, on peut s'interroger sur ce qui nous distingue de l'UNICE. De fait, en tenant compte de la définition européenne de la petite entreprise (moins de 250 travailleurs), nous reconnaissons que l'UNICE représente les petites entreprises. Mais dans tous les pays européens, il y a aussi des organisations qui réunissent les employeurs des petites entreprises et des entreprises artisanales. En moyenne dans les pays du nord de l'Europe, ces entreprises regroupent de 8 à 20 travailleurs, et dans les pays du sud, de 2 à 4 travailleurs. Ce sont les entreprises que nous représentons. Pendant quelques années, il y a eu des frictions entre l'UNICE et l'UEAPME, mais depuis décembre 1998 nous avons trouvé un accord qui nous satisfait.

• Comment concevons-nous notre participation au dialogue social européen ?

Il est vrai que nous devons bien distinguer la consultation des partenaires sociaux et le dialogue social. Il y a un certain flou qui entoure la notion de dialogue social dans

l'opinion public et même au-delà. Le fait qu'il s'agit d'un dispositif qui a un pouvoir normatif est totalement méconnu. Cependant quand notre organisation a compris la portée du dialogue social, il nous est apparu indispensable d'en faire partie et pour cela il a fallu que nous soyons reconnus comme "partenaire social" de plein droit.

- **Le dialogue social dans les petites entreprises.**

Nous avons un long chemin à parcourir dans ce domaine. Nous avons le sentiment de pratiquer une politique sociale silencieuse. Il y a un climat social propre aux petites entreprises. Nous apprécions que le document de ce séminaire nuance la description des conditions de travail dans les petites entreprises.

Par contre en ce qui concerne la représentation syndicale, on constate que les situations nationales sont très variées et plus ou moins difficiles. L'Italie produit les systèmes les plus avancés dans ce domaine.

L'UEAPME est prête à faire un travail au niveau européen sur des sujets comme la santé et la sécurité au travail. Le travail, SAFE, que nous avons réalisé avec la Commission, a permis de démontrer que les directives européennes avaient un effet positif dans les petites entreprises. Nous sommes prêt à faire un travail avec vous dans le domaine de la formation. La seule condition que nous mettons pour entamer le dialogue sur ces sujets est que vos syndicats reconnaissent les spécificités des petites entreprises.

Conclusions de la CES



Jean LAPEYRE

Secrétaire Général Adjoint de la CES

Nous avons pris le temps d'échanger des informations, des analyses et des expériences ou des pratiques. Nous disposons d'un bon matériau même s'il peut encore être enrichi. Maintenant, nous devons, à la CES, nous fixer quelques objectifs simples.

- **Tout d'abord, nous devons améliorer encore notre connaissance des petites entreprises.**

Pour cela nous pouvons mettre la Fondation de Dublin à contribution, mais nous souhaiterions également faire partie du comité de pilotage de l'Observatoire des petites entreprises, si l'UEAPME n'y voit pas trop d'inconvénient du moins, car j'ai cru remarquer quelques hésitations.

Plusieurs intervenants ont abordé la question des travailleurs indépendants, mais para-subordonnés. La CES est très attentive à ce problème, c'est pourquoi un séminaire va être organisé les 5 et 6 octobre 2001 à Rome.

- **Pour développer le dialogue social européen, il faut s'emparer de sujets concrets. Concernant les petites entreprises deux sujets émergent : l'hygiène et la sécurité d'une part, la formation d'autre part.**

Je réponds donc positivement à la proposition de l'UNICE concernant la réalisation d'un guide de lecture de la directive cadre sur l'hygiène et la sécurité, pour que les petites entreprises puissent mieux l'intégrer. Le CES avait d'ailleurs souhaité que dans le cadre du budget exceptionnel voté par le parlement européen (5millions d'Euros) confié à l'Agence santé sécurité de Bilbao pour travailler sur les petites entreprises, les partenaires sociaux proposent un budget commun. Pour le moment ça n'a pas été fait, mais la réalisation d'un guide commun pourrait entrer dans ce cadre.

Nous devons également dialoguer sur la formation dans les petites entreprises. Werner Müller a insisté sur le fait que les ressources humaines constituent bien la richesse première des petites entreprises, il faut donc qu'elles puissent développer les compétences des travailleurs pour être en capacité de s'adapter aux évolutions. Il nous faut travailler ensemble, et que nous sollicitons des experts dans le domaine de la formation pour voir comment nous pouvons progresser dans ce domaine. Il existe déjà un groupe de travail ad hoc sur l'accès à la formation tout au long de la vie, dans le cadre du dialogue social. Peut-être devrions nous le prolonger pour avoir une approche propre aux petites entreprises, pour compléter le cadre général que nous sommes en train d'élaborer.

- **Enfin, dans le cadre de la CES, il faut que nous remettions en forme le rapport préparatoire de cette conférence, en le complétant des informations que vous pourrez nous fournir pour le réactualiser.**

La publication de ce rapport CES sur l'action des syndicats dans les PME sera un élément positif. Elle permettra de combattre l'idée souvent dominante selon laquelle les syndicats ne sont pas présents dans les PME et ne font rien pour les PME. Il faut d'abord montrer que nous faisons des choses, même si nous voulons faire plus et faire mieux.

Ce rapport, publié d'ici la fin de l'année, pourra également donner lieu à une résolution de la CES, donc à une décision politique de l'Exécutif pour un travail syndical en direction des travailleurs des petites entreprises.



Annexes

- Le poids économique et social des PME au sein de l'UE
- Les politiques publiques nationales en direction des PME
- Les politiques de l'UE en matière de PME
- Les représentation des travailleurs dans les entreprises dans l'UE
- Les relations industrielles dans certains pays candidats
- Déclaration commune CES/UEAPME

LE POIDS ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DES PME DANS L'UNION EUROPÉENNE

Les PME emploient deux tiers des travailleurs européens. Le sigle PME est une appellation commode qui s'avère, cependant, trop large car il regroupe des entités très hétérogènes. Il est donc utile de distinguer les PME selon leur taille.

	MICRO-ENTREPRISE	PETITE ENTREPRISE	MOYENNE ENTREPRISE
Nombre de travailleurs :			
< 10 travailleurs		< 50 travailleurs	< 250 travailleurs
Chiffre d'affaires ou total bilan :			
...		< 7 M € < 5 M €	< 40 M € < 27 M €
Indépendance du capital ou des droits de vote			
...		< 25 % détenus par une ou des entreprises qui ne sont pas elles-mêmes des PME.	

Cette grille communautaire complète l'harmonisation de la définition des PME établie par une recommandation de la Commission. Elle permet d'établir des statistiques européennes sur le poids des PME dans l'emploi.

LES ENTREPRISES DE L'UNION EUROPÉENNE : DONNÉES DE 1998 ⁴

	Nombre d'entreprises (en millier)	Nombre de travailleurs (en millier)	Nombre moyen de travailleurs par entreprise	Valeur ajoutée par salarié (millier d'Euro)
Micro-entreprises (0 à 10 travailleurs)	18 040	38 360	2	30
petites entreprises (10 à 49 travailleurs)	1 130	21 320	20	50
moyennes entreprises (50 à 249 travailleurs)	160	14 870	90	95
grandes entreprises (plus de 250 travailleurs)	38	38 680	1 010	90

⁴ Source : sixième rapport de l'Observatoire européen des PME, 2000 (données 1998).

**LES ENTREPRISES DE L'UNION EUROPÉENNE :
DONNÉES DE 1997 EN POURCENTAGE.⁵**

	Nombre d'entreprises (en millier)	Emploi total	Chiffre d'affaire
entreprises unipersonnelles (0 salarié)	49,0%	9,8 %	3,8 %
micro-entreprises (1 à 10 travailleurs)	41,1%	24,4 %	14,0 %
petites entreprises (10 à 49 travailleurs)	5,9%	18,8 %	17,1 %
moyennes entreprises (50 à 249 travailleurs)	0,8%	13,0 %	18,0 %
grandes entreprises (plus de 250 travailleurs)	0,2%	34,0 %	47,1 %

Dans tous les pays, les micro-entreprises emploient au moins 20 % des travailleurs. C'est en Allemagne, en Irlande, au Luxembourg et en Autriche que le poids de ces unités est le plus modeste. Dans les pays du Sud de l'Europe, ainsi qu'en Belgique, le pourcentage d'emplois dans les micro-entreprises se situe en revanche bien au-delà de la moyenne. Il s'agit souvent d'indépendants exerçant des activités artisanales, notamment dans la construction ou de petites entreprises familiales du commerce et de l'hôtellerie-restauration. Enfin les micro-entreprises opèrent dans le secteur des services comme les activités immobilières ou les services personnels.

Les entreprises de 10 à 49 travailleurs ont un poids à peu près comparable dans tous les pays de l'UE. Ces entreprises dominent en particulier certains secteurs de l'industrie comme le travail des métaux, la fabrication des produits non métalliques, le travail du bois ou encore l'industrie de l'habillement et celle du cuir. Cette taille d'entreprise est également très présente dans des services tels que le commerce de gros.

Les entreprises moyennes de 50 à 250 travailleurs ont un poids dans l'emploi supérieur à la moyenne communautaire dans des pays tels que le Danemark, l'Irlande ou le Luxembourg. Ces entreprises sont très présentes dans le secteur industriel : industrie du textile, du caoutchouc, du papier, et fabrication de machines. Dans certains pays comme le Luxembourg ou les Pays-Bas, elles sont aussi très actives dans certains secteurs des services comme les activités informatiques.⁶

5 COM (01) 98. Construire une Europe entrepreneuriale, les activités de l'Union en faveur des petites et moyennes entreprises (données 1997).

6 Eurostat, Statistiques en Bref 3/1999 (données 1995).

LA PART DES PME DANS L'EMPLOI PAR GRANDS SECTEURS ⁷

Industrie et énergie	54,6 %
Construction	88,8 %
Commerce et Horeca (hôtel, restaurant, café)	76,6 %
Transport et communication	47,5 %
Activités financières	26,8 %
Services aux entreprises	63,6 %
Autres services	77,3 %
Ensemble	66,0 %

⁷ COM (01) 98. Construire une Europe entrepreneuriale, les activités de l'Union en faveur des petites et moyennes entreprises.(données 1997)

LES POLITIQUES PUBLIQUES NATIONALES ET LES PME

Dans les différents pays européens, les gouvernements ont engagé, au cours des années 1990, des politiques en direction des PME. Ces politiques correspondent à une reconnaissance de l'importance économique et sociale des PME et au choix d'un traitement spécifique. Cette option nouvelle pour certains Etats est la conséquence d'un double constat.

Compte tenu de l'importance économique des petites et moyennes entreprises dans chaque pays, les gouvernements s'efforcent de soutenir l'adaptation et la modernisation de leur tissu de PME. De plus, les difficultés d'emploi en général, et notamment la réduction des effectifs employés dans les grandes entreprises, font que les pouvoirs publics accordent une plus grande importance à la création et au développement des PME.

Dans la plupart des pays, la modernisation administrative est l'un des éléments clés de la promotion du développement des PME. Des mesures ont été prises pour réduire les charges administratives en matière fiscale, sociale et statistique, et pour simplifier les formalités en matière de création et d'expansion d'entreprises. Ce processus comprend également des mesures de décentralisation et de rationalisation de l'appareil administratif et de développement de guichets uniques en matière de services aux entreprises.

Les difficultés d'accès aux marchés financiers rencontrées par les PME entraînent l'adoption de politiques de promotion de la création d'entreprises et d'accroissement du capital des entreprises existantes via le recours aux instruments financiers (capital-risque, capital d'amorçage, etc.) et aux incitations fiscales.

L'internationalisation des PME s'accompagne de mesures spécifiques en matière de services d'information et d'assistance aux études de marché ainsi que de subventions et de services d'appui à la promotion des produits et des entreprises, la recherche de partenaires étrangers et l'investissement à l'étranger, généralement fournis par des agences spécialisées.

Même si, dans le domaine de la recherche et de l'innovation, les programmes ne sont pas spécifiquement conçus pour les petites entreprises, il existe des instruments d'encouragement à la création de PME innovantes (instruments financiers et "incubateurs") ainsi que des incitations directes (subventions) et indirectes (programmes de coopération et de transferts de technologie, revitalisation des systèmes nationaux d'innovation). On note également de nombreux efforts pour accroître la qualité du capital humain parallèlement à des décisions visant à alléger le coût du travail.

Afin de renforcer la création et la compétitivité des petites entreprises, de nombreux pays s'efforcent de promouvoir une meilleure connaissance de l'entreprise au sein du système éducatif et soutiennent les créations d'entreprises par les groupes sociaux particulièrement sujets à exclusion (les jeunes, les femmes et les chômeurs).⁸

Des différences assez sensibles se font jour entre les pays dans la manière de mettre en oeuvre ces politiques. Les syndicats sont notamment associés ou écartés de la définition des politiques publiques, selon les pays.

Certains pays conduisent leur aide aux PME de façon tripartite. Les syndicats sont donc associés à la définition des mesures, sous forme de pacte tripartite ou d'accord de concertation tripartite. Dans d'autres pays, les syndicats sont écartés de la prise de décision qui ne prévoit pas de concertation particulière avec les organisations syndicales.

Selon les pays, les organisations syndicales, elles-mêmes, ont des attitudes différentes. Certaines soutiennent, voire proposent des mesures de soutien aux PME, alors que d'autres restent centrées, en matière de propositions, sur les seules questions sociales concernant les travailleurs.

L'implication des syndicats dans la recherche d'un meilleur développement des PME est, donc, différente d'un pays à un autre, à la fois parce que les gouvernements ne leur accordent pas la même place et parce que la stratégie des syndicats est différente.

8 Sixième rapport de l'Observatoire européen des PME, 2000.

LA POLITIQUE DE L'UNION EUROPÉENNE ET LES PME

Le traité de Rome (1957) ne contenait aucune disposition relative à la définition et la mise en oeuvre d'une politique européenne d'entreprises. Près de 45 ans plus tard, l'organigramme de la Commission Européenne comprend une Direction Générale Entreprise (ancienne DG XIII), dont est responsable actuel le Commissaire Erkki LIIKANEN. Cette DG est responsable de programmes importants par leurs objectifs et les financements dont ils disposent et, surtout, l'Europe a affirmé une ambition entrepreneuriale majeure en se fixant l'objectif de devenir d'ici 2010 la première "économie de la connaissance" au monde, tout en renforçant sa cohésion sociale et en assurant le plein emploi.

La DG Entreprise comprend une Direction "Promotion de l'entrepreneuriat et PME", responsable de l'action intégrée européenne en direction des PME. Cette direction qui s'appuie sur un dispositif particulier, l'Observatoire des Petites et Moyennes Entreprises, s'assure que l'ensemble des programmes européens intègre les particularités des PME, tout en conduisant des actions spécifiques en faveur de ces entreprises.

L'entreprise est donc aujourd'hui un aspect majeur du développement de l'Europe et les PME ont acquis une reconnaissance particulière pour leur contribution à l'emploi, à l'innovation technique et au développement économique.

• 1985 – 1993 : les premières étapes d'une prise en compte.

La question des PME et de leur rôle dans la dynamique économique européenne n'a pris de la consistance qu'à partir de 1985 – 86, avec des décisions des Conseils Européens de Bruxelles puis de Luxembourg. Un constat inquiétant a déclenché cette première prise de conscience de l'importance des PME : dans l'ensemble des pays concernés par la perspective du "marché unique" "(décisions de 1986 pour une réalisation en 1992), les petites et moyennes entreprises étaient insuffisamment informées de cette échéance et de ses conséquences pratiques pour elles. De ce fait, la dynamique économique attendue de cette étape majeure pour la construction de l'Europe risquait de ne pas être au rendez-vous.

La décision prise en 1986 ont consisté à désigner un Commissaire comme responsable de cette question et à créer une task-force dédiée à l'examen de l'ensemble des difficultés que pourraient rencontrer les PME pour s'inscrire efficacement dans le marché unique et à la définition de programmes européens pour les résoudre. Ces décisions ont conduit au premier programme pluriannuel orienté spécifiquement en direction des PME dont les objectifs étaient, principalement, de développer l'effort d'information.

Dans un contexte de relative reprise économique et dans l'objectif de la consolider, le Conseil Européen décide d'engager, en 1989, une action d'un type nouveau "en faveur de l'amélioration de l'environnement des affaires et du développement des entreprises" ⁹. Le but de cette action était de dégager tout type de mesures (simplification administrative, amélioration des procédures d'aide en direction des entreprises, etc...) permettant de favoriser le développement économique, tant au niveau européen qu'au niveau des États. Cette décision a eu une traduction importante dans l'organisation de la Commission Européenne, puisqu'elle a entraîné la création de la DG XIII (aujourd'hui DG Entreprise). Elle comportait aussi un élément promis à un certain avenir : l'intitulé officiel de la décision du conseil précisait en effet que les actions concernaient les entreprises "et en particulier les petites et moyennes entreprises". Les PME devenaient avec cette formule une composante particulière de la politique européenne en direction des entreprises : une attention particulière leur était portée. Cette formule a notamment entraîné la création de l'Observatoire européen des PME.

L'Observatoire a pour mission de rassembler l'ensemble des informations pertinentes pour prendre la mesure des PME et de leur contribution à l'économie européenne et de dégager les questions principales qui se posent à elles afin de favoriser la définition puis la mise en oeuvre de mesures favorisant leur dynamique. L'Observatoire produit un rapport annuel dont la sixième version (année 2000) vient de paraître. ¹⁰

Le deuxième programme pluriannuel en direction des entreprises, adopté en 1993, restait dans la lignée du précédent. Ses objectifs principaux demeuraient la définition d'un environnement administratif favorable aux entreprises et, notamment les PME.

• 1993 – 1997 : les PME, une question majeure pour l'Union Européenne.

Entre 1993 et 1996, les PME vont changer fondamentalement de place dans la réflexion et les programmes d'action européens. Ce changement survient dans le contexte de la crise de l'emploi du début des années 1990. Le Livre Blanc de la Commission Européenne (1993), portant sur "la croissance, la compétitivité et l'emploi" a mis en évidence le potentiel que représentent les petites et moyennes entreprises pour le développement de l'emploi comme pour favoriser l'adaptation de l'économie européenne aux nouvelles caractéristiques de l'économie mondiale. Une succession de travaux vont alors préciser les atouts que représentent les PME pour l'Europe mais aussi les difficultés auxquelles elles font face, les

9 OJ L 239/33.1989.

10 http://www.europa.eu.int/comm/enterprise/enterprise_policy/analysis/observatory.htm

entraves et obstacles à leur développement et tout particulièrement les difficultés qu'elles rencontrent pour accéder aux programmes et actions européennes. Plusieurs communications de la Commission Européenne vont conduire à des décisions du Conseil Européen, dont la principale est celle du Conseil Européen de Madrid (décembre 1995).¹¹

Lors de ce Conseil, l'Union Européenne décide que les PME deviennent, en tant que telles, une question de dimension européenne qui suppose une approche européenne intégrée. L'objectif défini par le Conseil est double :

- L'Union Européenne doit engager un travail avec les États et les Régions pour qu'à chaque niveau des mesures favorisant la naissance, le développement et la transmission des PME soient prises et mises en oeuvre ;
- La Commission doit prendre les mesures adéquates pour que chacun de ses programmes prenne en compte l'objectif de favoriser la création et le développement des PME et permette bien à celles qui en ont le projet d'accéder aux dispositifs et programmes européens.

De cette série de décisions du Conseil Européen va résulter un nouveau "programme intégré" orienté spécifiquement en direction des PME, qui sera appliqué sur les années 1997 – 2000.

• 1997 – 2001 : L'officialisation

Le programme intégré, issu des décisions du Conseil Européen de 1995, va structurer le travail de la Commission avec les États et les Régions. Son ambition est d'améliorer la situation des PME en Europe dans trois directions : (1) la simplification de l'environnement administratif des entreprises (2) la mise en place de mesures efficaces de soutien (3) le développement de services de qualité en direction de ces entreprises. Pour chacun de ces thèmes, les progrès à réaliser doivent être réels aussi bien pour les entreprises en création que pour celles qui sont en phase de développement, une attention particulière devant, en plus, être portée à la question de la transmission des PME. Ces lignes directrices se traduisent par neuf thèmes plus précis qui vont faire l'objet de forums et de séminaires :

- meilleur accès des PME au financement et aux marchés des capitaux;
- coopération administratives, notamment dans le contexte du marché unique;

¹¹ Décisions introduites par le rapport de la Commission "Petites et Moyennes Entreprises : une source d'emploi, de croissance et de compétitivité dans l'Union Européenne" Bruxelles, Commission Européenne, DGXIII, 1995.

- services aux entreprises (y compris en matière d'innovation);
- actions pour les PME dans le domaine de la recherche;
- accès des PME à la société de l'information;
- adaptation de la formation aux besoins des PME;
- développement de l'esprit d'entreprise;
- artisanat et petites entreprises;
- commerce.

L'ensemble des travaux réalisés fait l'objet de bilans réguliers par la Commission, bilans qui portent aussi bien sur les actions propres de la Commission que sur les actions prises par les États et les Régions.

Le Conseil Européen de Lisbonne (mars 2000) a été l'occasion d'une évaluation des progrès réalisés et d'une confirmation de l'importance qu'attache l'Union Européenne aux petites et moyennes entreprises et au développement de "l'esprit d'entreprise". Cette confirmation se traduit dans le programme pluriannuel en faveur de l'entreprise et de l'esprit d'entreprise, adopté pour la période 2001 – 2005. Plus symboliquement, le Conseil de Lisbonne a souhaité qu'une charte européenne des petites et moyennes entreprises soit élaborée et puisse être adoptée lors du sommet de Feira (juin 2000).¹²

Dans le fil des principes dégagés en 1995, l'attention portée aux PME dans l'action de la Commission trouve sa traduction dans diverses mesures prises soit pour favoriser les investissements en technologies nouvelles, soit pour favoriser le développement du commerce électronique et l'accès des PME à l'Internet et aux nouvelles technologies de l'information (initiative "e-Europe").

12 La Charte des petites entreprises est disponible en annexe.

LA REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS

Il y a une grande diversité de la représentation collective des travailleurs au sein de l'Union Européenne ¹³. Elle s'opère dans les établissements pour tous les pays européens, à l'exception du Portugal et du Luxembourg, où elle se fait uniquement au niveau de l'entreprise. La première diversité tient dans le seuil minimal ouvrant droit, ou obligation, à la mise en place d'une représentation des travailleurs. Un tableau présenté à la page suivante synthétise cette information. La première colonne indique le seuil, ainsi que l'unité qui sert de référence.

Dans certains cas, il existe plusieurs seuils. Ils correspondent à la mise en place de modes de représentation différents en fonction de la taille de l'entreprise. Dans certains cas, il n'existe pas de seuil. Le droit ou l'obligation de mettre en place une représentation des travailleurs s'applique donc aux entreprises indifféremment de leur taille. Les directives européennes concernant les licenciements collectifs et les transferts d'entreprises ont imposé une information-consultation des travailleurs au dessus de 20 travailleurs.

Mais la diversité des systèmes nationaux tient aussi aux prérogatives de ces instances. Dans la deuxième colonne, les pays sont classés en fonction d'une typologie :

Le canal unique : les syndicats représentent l'interlocuteur privilégié de l'employeur.

- (1) les syndicats assurent toute la représentation
- (2) l'action dominante des syndicats est complétée par un organe unitaire ou mixte

Le système dualiste : une instance élue représente les travailleurs au côté du pouvoir syndical

- (3) cette instance est constituée uniquement des travailleurs
- (4) cette instance est mixte et/ou présidée par l'employeur

La dernière colonne indique le taux de syndicalisation moyen dans le pays. Il offre un éclairage complémentaire. Ces résultats indiquent seulement une tendance et ne doivent pas être strictement comparés. La prise en compte du secteur agricole ou du secteur public n'y sont par exemple pas homogènes.

¹³ Pour plus de précision se référer à "[la représentation des travailleurs dans les entreprises en Europe](#)" éditée en 1998 par la CES, ainsi qu'aux "[Relations de travail en Europe](#)" éditée par la Commission Européenne en 2000.

**Règles légales ou conventionnelles pour la mise en place
d'une instance de représentation**

	Nombre de travailleurs et unité de référence	Typologie	Taux de syndicalisation
Irlande	~	"canal unique" (1)	50-55%
Royaume-Uni	~	"canal unique" (1)	35-40%
Suède	~	"canal unique" (1)	plus de 80%
Finlande	30 (entreprise)	"canal unique" (2)	plus de 80%
Danemark	35 (entreprise) + dispositions CC	"canal unique" (2)	plus de 80%
Italie	5/15 (établissement)	"canal unique" (2)	40-45%
Portugal	~	"dualiste" (3)	20-30%
Allemagne	5 (établissement)	"dualiste" (3)	35-40%
Autriche	5 (établissement)	"dualiste" (3)	60%
Espagne	6/50 (établissement)	"dualiste" (3)	moins de 15%
Pays-Bas	10/50 (établissement)	"dualiste" (3)	25-30%
Grèce	50 (établissement)	"dualiste" (3)	15-20%
France	11/50 (établissement)	"dualiste" (4)	moins de 15%
Luxembourg	15 (établissement) /150 (entreprise)	"dualiste" (4)	50-55%
Belgique	50/100 (établissement)	"dualiste" (4)	50-55%

LES RELATIONS INDUSTRIELLES DANS LES PAYS CANDIDATS

Le séminaire de la CES organisé en 1998 à Plovdiv, a été l'occasion d'examiner la situation de quatre pays candidats : Bulgarie, République Tchèque, Pologne et Hongrie. Le bilan en matière de relations industrielles et plus particulièrement en ce qui concerne les PME fait apparaître une situation "difficile, parfois négative". Il convient toutefois de noter que la situation évolue très rapidement et que les organisations syndicales de l'Union Européenne rencontrent également des difficultés.

Les fondements de la régulation sociale ne pourront être plus égalitaires et participatifs que si les partenaires sociaux sont en capacité de proposer des adaptations spécifiques aux systèmes de régulation pour les PME.

Bulgarie La pratique la plus répandue est la signature d'une convention collective de secteur, complétée par des accords d'entreprises. Mais le plus souvent il n'y a pas de négociation d'accord dans les petites entreprises.

Hongrie Il existe des négociations au niveau national interprofessionnel, qui fixe notamment le salaire minimum. Au niveau du secteur, 80% des travailleurs sont couverts par une convention collective nationale. Enfin, il existe des accords au niveau de l'entreprise. Mais il faut noter que le thème essentiel de la négociation collective est la rémunération.

Pologne Le niveau principal de la négociation collective est celui de l'entreprise. Cependant, des conventions peuvent également être signées au niveau d'un groupe d'entreprises ou au niveau local. Pour les petites entreprises, la négociation se situe en général au niveau de l'entreprise.

Républ. Tchèque Il existe trois niveaux de négociation : le niveau interprofessionnel dans le cadre du Conseil Economique et Social, le niveau national de secteur et le niveau de l'entreprise. Cependant, on note que seul 20% des travailleurs est concerné par les accords sectoriels et que seul 35% des travailleurs est couvert par un accord d'entreprise.

Quels que soient les droits et la forme de représentation des travailleurs, dans la pratique, la présence syndicale est faible et les employeurs sont peu respectueux des lois et règles générales. Les représentants des Pays d'Europe centrale insistent sur le rôle que

devraient avoir les Pouvoirs Publics. Ils regrettent la faiblesse de la réglementation du travail dans ce domaine et la faiblesse des contrôles de l'application des textes existants.

Bulgarie

La législation permet une représentation syndicale dans l'entreprise indépendamment du nombre de travailleurs. Elle permet également la création de comité de santé et de sécurité pour les entreprises de plus de 50 travailleurs. Cependant, les représentants des travailleurs constatent des violations des droits et garanties sociales notamment dans le domaine de la représentation des travailleurs et des droits syndicaux.

Hongrie

La défense des droits des travailleurs est exercée par les comités d'entreprise ou par les représentants des travailleurs. Les comités d'entreprises ne sont élus que dans les entreprises comptant plus de 50 travailleurs et bien qu'une représentation des travailleurs soit obligatoire à partir de 15 travailleurs, celle-ci est quasiment inexistante dans les petites entreprises.

Pologne

Un employeur de plus de 5 travailleurs est tenu d'introduire une réglementation en matière de travailleurs, règles du travail et avantages sociaux. S'il existe une présence syndicale, l'employeur est obligé de trouver un consensus avec le syndicat ou un accord avec les représentants des travailleurs. Dans la pratique, les employeurs ne respectent pas ces obligations et les réglementations du travail sont couramment violées dans les petites entreprises.

Républ. Tchèque

Les travailleurs sont représentés par les syndicats seuls habilités à agir et négocier au nom des travailleurs de l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 50 travailleurs, les syndicats éprouvent des difficultés à défendre les travailleurs et leurs droits sont bien souvent peu respectés. La situation s'améliore dans les entreprises à partir de 50 travailleurs.

CES/UEAPME DECLARATION CONJOINTE MAI 2001

"Le dialogue social comme un instrument pour faire face aux défis économiques et sociaux auxquels sont confrontées les petites entreprises"

1. La CES et l'UEAPME déclarent leur plein soutien aux objectifs du Sommet européen de Lisbonne, à savoir renforcer la coordination et les synergies entre les processus de Luxembourg, de Cardiff et de Cologne afin d'améliorer la croissance et d'aboutir au plein emploi par une bonne coordination des politiques économiques et un meilleur fonctionnement du marché du travail.
2. Le Sommet de Lisbonne a souligné le rôle des PME dans une nouvelle dynamique de l'Union Européenne pour l'emploi, pour un espace économique compétitif fondé sur l'innovation, la connaissance, la cohésion sociale et le développement régional. En se référant à ce rôle, la "Charte pour les Petites Entreprises", intégrée dans les conclusions du Sommet européen de Santa Maria da Feira, indique les besoins spécifiques des petites entreprises.
3. La CES et l'UEAPME en appellent aux autorités publiques et aux décideurs politiques pour établir et maintenir à tous les niveaux un environnement administratif, fiscal, social et économique qui soutienne la création, le maintien et la croissance des petites entreprises et de l'emploi.
4. La CES et l'UEAPME affichent leur volonté de contribuer au succès de ces objectifs dans leurs propres domaines de responsabilité et soulignent l'importance du dialogue social entre les employeurs et les syndicats représentant les travailleurs en tant que facteur essentiel dans le nouveau contexte de Lisbonne et dans le suivi de la Charte. Ce dialogue doit être considéré comme une condition préalable à une approche équilibrée entre le besoin de flexibilité qui est nécessaire à la création d'emplois et à la croissance économique, et le besoin de sécurité nécessaire dans un bon environnement de travail et la mise en oeuvre des changements nécessaires.
5. L'UEAPME et la CES soulignent la nécessité de tenir compte des spécificités des petites entreprises et de l'artisanat, et plus spécialement de la situation particulière dans laquelle elles travaillent et se développent afin d'identifier les moyens adéquats pour établir de bonnes conditions d'emploi, particulièrement en matière

de formation professionnelle, de qualifications, de santé et sécurité sur le lieu de travail et d'organisation du travail assurant les conditions d'adaptabilité tant pour les travailleurs que pour les entreprises.

6. Le dialogue social peut fournir des réponses adaptées aux petites entreprises. Le développement économique, éducatif et social des petites entreprises peut être favorisé par le développement de réseaux, de coopérations et de mesures conjointes, par exemple celles relatives à la flexibilité et à l'adaptabilité ainsi qu'à la formation professionnelle et la santé et la sécurité mises en oeuvre au niveau interprofessionnel, sectoriel, des branches professionnelles et régional/local ou au sein d'une entreprise.
7. C'est pourquoi la CES et l'UEAPME soulignent le rôle et l'intérêt du dialogue social entre les employeurs et les travailleurs et leurs organisations représentatives à tous les niveaux sur la modernisation du travail. L'UEAPME et la CES reconnaissent conjointement la spécificité et la qualité du climat de travail et des relations de travail au sein des petites entreprises, et reconnaissent les conséquences de ces éléments sur l'organisation et la structure de représentation du personnel.
8. Au delà de leur volonté commune de contribuer à la qualité du dialogue social entre l'UNICE/UEAPME, le CEEP et la CES, les deux organisations espèrent, au moyen du dialogue social, apporter une valeur ajoutée à des questions spécifiques concernant les petites entreprises et leurs travailleurs comme cela a été initié dans le projet "Futurisme" de l'UEAPME et dans les initiatives de la CES. Les résultats de ces travaux montrent que la coopération et les actions conjointes aux différents niveaux pourraient améliorer l'adaptabilité des conditions d'emploi dans les petites entreprises y compris par rapport aux défis de l'élargissement.
9. La CES et l'UEAPME invitent leurs membres à améliorer et à développer de telles coopérations dans leur contexte national.

BON DE COMMANDE

Nom :

Organisation :

Adresse :

Ville : Code Postal :

Pays :

Tél :

Fax :

E-mail :



**Je souhaite recevoir exemplaires de la brochure
"Développer le dialogue social dans les PME".**

Date

Signature

A retourner à la Confédération Européenne des Syndicats
Bld du Roi Albert II, 5 • B-1210 Bruxelles
Fax : 00 32 2 224 04 54
E-mail : amoreira@etuc.org

