



COMMISSION EUROPÉENNE

Bruxelles, le 22 juillet 2010  
SEC(2010) 964 final

**DOCUMENT DE TRAVAIL DES SERVICES DE LA COMMISSION**

**sur le fonctionnement et le potentiel du  
dialogue social sectoriel européen**

## TABLE DES MATIÈRES

SYNTHÈSE .....	4
1. Introduction .....	5
2. Les comités de dialogue social sectoriel européens .....	6
2.1 La dynamique des comités .....	6
2.2 Diversité et pertinence des résultats .....	9
2.3 Adaptation à l'élargissement .....	11
3. Améliorer la consultation des comités de dialogue social sectoriel et leur capacité de négociation .....	12
3.1 Consultation et capacité administrative des partenaires sociaux européens .....	12
3.2 Négociations et capacité de négocier des accords.....	13
4. Améliorer la couverture et la représentativité des comités de dialogue social sectoriel européens.....	15
4.1 Adaptation de la couverture et de la taille des comités .....	15
4.2 Association de nouveaux acteurs en réponse aux changements .....	15
4.3 Une meilleure parité hommes-femmes .....	16
5. Amélioration de l'efficacité des comités de dialogue social sectoriel européens .....	17
5.1 Synergies et échange d'informations entre les secteurs .....	17
5.2 Effectivité des résultats et meilleur contrôle de leur mise en œuvre.....	18
5.3 Meilleure utilisation du financement européen.....	19
6. Conclusions .....	19

*Les acronymes des noms des partenaires sociaux européens ainsi que les annexes de ce document n'ont pas été traduits de la version d'origine, établie en anglais.*

**Annexe 1: European sectoral social partners' organisations consulted under Article 154 (TFEU)**

Annexe 2: Art 154 sectoral consultations since 2006

Annexe 3: Categories of texts and outcomes of the European sectoral social dialogue

Annexe 4: Joint outcomes of the European social dialogue committees

Annexe 5: Participation of Member States representatives in delegations participating to social dialogue committee plenary meetings

Annexe 6: Responsibilities in the implementation process of autonomous agreements and process-oriented texts

Annexe 7: European Sector Councils on Jobs and Skills

Annexe 8: Involvement of social partners and sectoral social dialogue committees in the Commission impact assessment procedure

Annexe 9: Overview of NACE classifications for the committees

Annexe 10: Number of employees in the EU in 2008, by sector

## SYNTHÈSE

**Le présent document dresse l'état des lieux des principales réalisations du dialogue social sectoriel européen et du fonctionnement des comités de dialogue social sectoriel européens. Il met en exergue la dynamique, les résultats et l'impact des travaux des comités depuis 1998. Il identifie des pistes de réflexion en vue d'étendre les processus de consultation et de négociation et d'en améliorer la qualité.**

**Contexte:** En vertu du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), la Commission s'emploie à promouvoir et à faciliter le dialogue social européen au niveau interprofessionnel et sectoriel. La dimension sectorielle de ce dialogue est issue d'une longue tradition ancrée dans les États membres de l'Union européenne. Elle se reflète dans la structure même des organisations des partenaires sociaux.

La Commission s'est appuyée sur les dispositions du traité d'Amsterdam pour définir, en 1998, le cadre du dialogue social sectoriel européen. Depuis, elle a créé quarante comités qui concernent aujourd'hui des secteurs de première importance, couvrant 145 millions de travailleurs (*les transports, l'énergie, l'agriculture, la construction, le commerce, la pêche, les services publics, la métallurgie, la construction navale, l'éducation, etc.*).

Ces comités sont des espaces de consultation sur les politiques de l'Union. Ils constituent aussi un cadre autonome de dialogue social entre les partenaires sociaux européens, qui peuvent établir conjointement des actions, mener des négociations sur des sujets d'intérêt commun et contribuer ainsi directement à l'élaboration de la législation et des politiques de l'Union dans le domaine du travail et des affaires sociales.

Les comités traitent d'un large éventail de sujets: santé et sécurité au travail, formation professionnelle, compétences, égalité des chances, mobilité, responsabilité sociale des entreprises, conditions de travail, développement durable, etc.

**Résultats et perspectives:** Les travaux des comités aboutissent à différents types d'accords, certains contraignants, d'autres non, dont des accords mis en œuvre par des actes législatifs européens. Le nombre d'accords contraignants va en augmentant (rien que depuis 2004, ce sont quatre accords de ce type qui ont été conclus, soit autant que de directives adoptées, dans les domaines de l'emploi et de la santé et la sécurité au travail).

Par leurs réalisations, ces comités participent à l'amélioration des politiques européennes dans le domaine social, de l'emploi et des conditions de travail en Europe. Leur expérience et leurs compétences, en matière de mutations sociales et économiques au niveau sectoriel, en font des acteurs privilégiés pour élaborer des politiques appropriées. Ils peuvent ainsi prendre part à la négociation d'accords visant à moderniser les relations industrielles et apporter leur propre contribution à la stratégie «Europe 2020», contribuant ainsi à l'appropriation et à la réalisation de cette stratégie.

Afin de réaliser un meilleur dialogue social sectoriel, il convient que les partenaires sociaux sectoriels européens et leurs affiliés nationaux s'emploient à améliorer leurs capacités administratives, leur représentativité et leurs résultats. De son côté, la Commission continue d'apporter son aide aux comités; l'objectif étant d'en améliorer les synergies et de faire en sorte qu'ils participent davantage à l'élaboration des politiques européennes.

## 1. INTRODUCTION

L'Union européenne reconnaît dans le dialogue social l'un des piliers du modèle social européen ainsi qu'un outil de résilience et de cohésion sociale, comme le confirme encore récemment l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne. En effet, l'article 152 du TFUE souligne l'engagement de l'Union à promouvoir le rôle des partenaires sociaux européens et à faciliter leur dialogue social dans le respect de leur autonomie<sup>1</sup>. Avec le dialogue social interprofessionnel, le dialogue social sectoriel constitue un instrument de bonne gouvernance, en plein développement.

La dimension consultative du dialogue social européen a été établie par le traité instituant la Communauté européenne du charbon et de l'acier de 1951, puis le traité de Rome de 1957. La dimension de négociation est issue du processus dit de Val Duchesse<sup>2</sup>, en 1985. Elle fut formalisée par l'accord des partenaires sociaux européens sur la politique sociale en 1991, texte qui a conduit à l'élaboration du protocole social, annexé au traité de Maastricht en 1993 et définitivement intégré<sup>3</sup> dans les traités en 1997.

Pour mettre en place ces dispositions nouvelles, la Commission a adopté une communication sur l'adaptation et la promotion du dialogue social au niveau communautaire<sup>4</sup> et une décision, datées du 20 mai 1998 et portant expressément sur la dimension sectorielle du dialogue social européen. La décision de 1998 institue le cadre des comités de dialogue social sectoriel européens (*ci-après «les comités»*). Ces comités sont des lieux où se nouent des relations de confiance et où se décident des actions communes. Ce sont des espaces d'échange d'informations, de discussion, de consultation et de négociation.

La Commission poursuit la création de comités sectoriels. Les partenaires sociaux européens, qui souhaitent constituer un tel comité dans un secteur donné, doivent en faire conjointement la demande et remplir les conditions édictées par la décision de 1998: être composés de membres affiliés, reconnus comme partenaires sociaux nationaux, dans plusieurs États membres, (représentativité au niveau national); être en capacité de négocier et d'adopter des accords au niveau européen (capacité de négocier); disposer de structures adéquates et être en mesure de garantir une participation effective au dialogue social européen. La représentativité au niveau européen est basée sur l'ensemble de ces trois critères qui font l'objet d'une analyse régulière par la Commission<sup>5</sup>.

A ce jour, la Commission a mis en place quarante comités. Les décisions, déclarations et accords de ces comités concernent près de 145 millions de travailleurs, soit plus des trois-quarts de la population active en Europe. Les comités ont adopté plus de cinq cents textes<sup>6</sup>

---

<sup>1</sup> Article 152 du TFUE: «L'Union reconnaît et promeut le rôle des partenaires sociaux à son niveau, en prenant en compte la diversité des systèmes nationaux. Elle facilite le dialogue entre eux, dans le respect de leur autonomie. Le sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi contribue au dialogue social.»

<sup>2</sup> «Le processus de Val Duchesse» désigne l'émergence du dialogue social européen au milieu des années 80. En janvier 1985, Jacques Delors, alors président de la Commission, a pris l'initiative de convier les présidents et secrétaires généraux de l'ensemble des organisations nationales affiliées aux partenaires sociaux européens [l'UNICE (aujourd'hui BusinessEurope), le CEEP et la CES] au château de Val Duchesse, situé à Bruxelles.

<sup>3</sup> Les articles 154 et 155 du TFUE (les anciens articles 138 et 139).

<sup>4</sup> Communication de la Commission intitulée «Adapter et promouvoir le dialogue social au niveau communautaire», du 20 mai 1998 [COM(1998) 322 final], et décision 98/500/CE de la Commission annexée à la communication (JO L 225 du 12.8.1998, p. 27).

<sup>5</sup> Avec l'aide d'Eurofound et selon une méthode normalisée:

[http://www.eurofound.europa.eu/eiro/comparative\\_index.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/comparative_index.htm)

<sup>6</sup> Base de données des textes relatifs au dialogue social: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=fr>.

plus ou moins contraignants et de nature différente et, notamment, des accords destinés à être mis en œuvre dans les États membres, soit par des directives européennes, soit par les procédures nationales habituelles. Ainsi, les partenaires sociaux européens des secteurs des hôpitaux, du transport maritime, de l'aviation civile et des chemins de fer sont à l'origine de six accords mis en application par des directives du Conseil sur: les conditions de travail, le temps de travail et la santé et la sécurité au travail.

Les comités sont, avant tout, des enceintes de discussion où sont adoptés les moyens d'améliorer les conditions de travail et les relations sociales dans leur secteur d'activités. Ils contribuent ainsi à la modernisation des politiques socio-économiques européennes. Les partenaires sociaux sectoriels européens ont une expérience spécifique de leur secteur et de la réalité du terrain. Ils sont bien placés pour aider à prendre des mesures pertinentes en matière de gestion des mutations en cours, de restructuration, d'anticipation des besoins de compétences, de formation, d'entrée dans la vie active, de santé et de sécurité au travail, d'insertion professionnelle, d'emploi des jeunes, d'égalité des chances et de développement durable; autant d'enjeux situés au cœur de la stratégie de Lisbonne 2000-2010 et qui relèvent aujourd'hui de la stratégie «Europe 2020»<sup>7</sup>. C'est pourquoi les partenaires sociaux européens sont de plus en plus associés à l'élaboration des politiques de l'Union.

En 2009, les partenaires sociaux européens ont été consultés. Les cinquante-quatre contributions reçues ont été examinées conjointement. Le présent document rend compte de leur synthèse et propose, en conséquence, des pistes pour améliorer le fonctionnement des comités.

## **2. LES COMITES DE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL EUROPEENS**

### **2.1 La dynamique des comités**

Il existe aujourd'hui quarante comités de dialogue social sectoriel<sup>8</sup>, et la création de comités pour les ports et le sport<sup>9</sup> est actuellement à l'étude.

Les comités de "première génération" sont les comités consultatifs et paritaires qui ont été créés dans le contexte du traité instituant la Communauté européenne du charbon et de l'acier et des premières étapes sur la voie du marché commun (*acier, industries extractives, agriculture, pêche maritime*). Ces comités sont devenus, par la suite, des comités de dialogue social sectoriel en vertu de la décision de 1998.

Les comités de "deuxième génération" ont été créés lors de la construction du marché intérieur, au fur et à mesure de la libéralisation, de la privatisation et de l'accroissement de la mobilité des travailleurs à l'intérieur de l'Union. Institués dans les années 90 en tant que comités paritaires ou groupes de travail informels, ils ont été officialisés en 1999 (*construction, secteur bancaire, commerce, assurances, services postaux, télécommunications, électricité, spectacle vivant*). Depuis 2000, le modèle du comité de dialogue social sectoriel européen a été étendu à d'autres secteurs, tels que ceux des hôpitaux, de la restauration, de la construction navale, de l'audiovisuel, de l'industrie de la chimie et des

---

<sup>7</sup> <http://ec.europa.eu/eu2020/>.

<sup>8</sup> Parmi lesquels figure celui du secteur des administrations centrales, qui a terminé sa phase d'essai en 2010. Voir aussi le document d'Eurofound intitulé «Dynamics of European sectoral social dialogue», de 2009, à l'adresse: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/98/en/2/EF0898EN.pdf>.

<sup>9</sup> Les partenaires sociaux du secteur agroalimentaire étudient également la possibilité d'instituer un comité de dialogue social sectoriel, à la suite d'une recommandation du groupe à haut niveau sur la compétitivité de ce secteur.

industries de la métallurgie, de l'ingénierie et des technologies. Les principaux thèmes de travail des comités sont: les qualifications et la mobilité des travailleurs, la santé et la sécurité au travail, les pénuries de personnel qualifié, ou encore les moyens d'influencer les politiques européennes.

Même si les secteurs diffèrent beaucoup les uns des autres (par leur couverture sur le territoire de l'Union européenne, par la taille et la structure des organisations des partenaires sociaux<sup>10</sup> qui y évoluent), les comités créés ont fourni, depuis 1998, un cadre commun permettant l'organisation de différents types de dialogue social aux méthodes de travail et aux modalités de réunion très diversifiées.

Certains éléments sont cependant communs à l'ensemble des comités. Les organisations européennes ayant les mêmes objectifs, sujets de préoccupation et programmes de travail et qui se reconnaissent mutuellement peuvent souhaiter la constitution d'un comité. Dans ce cas, ils doivent en faire conjointement la demande auprès de la Commission qui évaluera leur représentativité. Si leur demande est acceptée, la Commission leur fournira une aide logistique et opérationnelle.

La Commission peut aussi proposer une phase d'essai aux partenaires sociaux européens qui souhaitent tester, dans un premier temps, un dialogue social sectoriel avant de s'y engager formellement. Cette formule, qui permet une plus grande liberté, a été utilisée dans le cas des *administrations centrales*. Cette solution permet l'intégration des principes du dialogue social européen tant au niveau européen que national. Elle favorise l'établissement de relations de confiance et de collaboration et conduit à la création de structures appropriées, communes aux organisations de partenaires sociaux. La phase d'essai peut être l'occasion pour les partenaires sociaux d'approfondir leur connaissance des politiques européennes et de comprendre les missions et compétences de la Commission.

---

<sup>10</sup> En ce qui concerne les organisations des partenaires sociaux participant aux comités, les délégations patronales d'un même secteur sont souvent représentées par plusieurs organisations (c'est le cas pour l'aviation civile et le secteur bancaire). Dans d'autres secteurs économiques, les situations sont encore plus complexes: les employeurs pouvant représenter des segments de marché qui se trouvent en concurrence (dans des branches qui ont été privatisées notamment). Les employeurs sont répartis dans soixante-deux organisations sectorielles européennes. En revanche, les syndicats (au nombre de dix-sept) sont plus intégrés, dans la Confédération européenne des syndicats et ses grandes fédérations sectorielles. Par ailleurs, les délégations des comités peuvent comprendre à la fois des organisations reconnues comme partenaires sociaux sectoriels européens par la Commission et d'autres représentants de partenaires sociaux qui leur assurent un complément de représentativité.

**Tableau 1: Liste des comités de dialogue social sectoriel européens (CDSS)**

	Secteurs (40)	Partenaires sociaux sectoriels européens		Structure informelle	CDSS formel
		Travailleurs	Employeurs		
1 <sup>re</sup> génération	Acier	EMF	Eurofer	1951*	2006
	Industries extractives	EMCEF	APEP, EURACOAL, UEPG, IMA, Euromines	1952*	2002
	Agriculture	EFFAT	GEOPA/COPA	1964**	1999
	Transport routier	ETF	IRU	1965**	2000
	Navigation intérieure	ETF	EBU, ESO	1967**	1999
	Transport ferroviaire	ETF	CER, EIM	1972**	1999
	Pêche maritime	ETF	Europêche, COGECA	1974**	1999
	Transport maritime	ETF	ECSA	1987**	1999
2 <sup>e</sup> génération	Sucre	EFFAT	CEFS	1969	1999
	Chaussures	ETUF: TCL	CEC	1982	1999
	Horeca/Tourisme	EFFAT	Hotrec	1983	1999
	Commerce	UNI europa	EuroCommerce	1985	1999
	Assurances	UNI europa	CEA, BIPAR, AMICE	1987	1999
	Télécommunications	UNI europa	ETNO	1990**	1999
	Secteur bancaire	UNI europa	EBF-BCESA, ESBG, EACB	1990	1999
	Aviation civile	ECA, ETF	ACI-Europe, AEA, CANSO ERA, IACA, IAHA,	1990**	2000
	Nettoyage industriel	UNI europa	EFCI	1992	1999
	Construction	EFBWW	FIEC	1992	1999
	Textile et habillement	ETUF:TCL	Euratex	1992	1999
	Sécurité privée	UNI europa	CoESS	1993	1999
	Services postaux	UNI europa	PostEurop	1994**	1999
	Bois	EFBWW	CEI-Bois	1994	2000
	Électricité	EPSU, EMCEF	Eurelectric	1996	2000
	Services aux personnes	UNI europa	Coiffure EU	1998	1999
	Tannerie et cuir	ETUF:TCL	COTANCE	1999	2001
	Spectacle vivant	EAEA	Pearle		1999
Travail intérimaire	UNI europa	Eurociett		1999	
Ameublement	EFBWW	UEA, EFIC		2001	
3 <sup>e</sup> génération	Construction navale	EMF	CESA		2003
	Audiovisuel	EUROMEI, EFJ, FIA, IFM	EBU, ACT, AER, CEPI, FIAPF		2004
	Industrie de la chimie	EMCEF	ECEG		2004
	Administration locale et régionale	EPSU	CEMR	1996	2004
	Secteur hospitalier	EPSU	HOSPEEM		2006
	Restauration	EFFAT	FERCO	1998	2007
	Gaz	EMCEF, EPSU	EUROGAS		2007
	Football professionnel	FIFPro	EPFL, ECA		2008
	Métallurgie***	EMF	CEEMET	2006	2010
	Industrie papetière	EMCEF	CEPI		2010
	Éducation	ETUCE	EFEE		2010
Administrations centrales	TUNED (EPSU+CESI)	EUPAN (Réseau des administrations publiques européennes)	Phase d'essai (2008-2010)		

\* Comités consultatifs en vertu du traité CECA \*\*Comités paritaires en vertu du traité de Rome

\*\*\* Industries de la métallurgie, de l'ingénierie et des technologies



## 2.2 Diversité et pertinence des résultats

Dans sa communication de 1998, la Commission a reconnu que les comités de dialogue social sectoriel européens sont des outils de consultation et de négociation qui peuvent conduire à décider d'actions communes. En 2004, la Commission a proposé une typologie<sup>11</sup> des résultats du dialogue social. Celle-ci met en évidence que la valeur ajoutée d'un texte ne dépend pas uniquement de son caractère obligatoire, mais de son suivi et de sa mise en œuvre effective.

Les résultats peuvent être:

- 1) **des accords** (*mis en œuvre par des directives européennes ou non*) qui sont contraignants et pour lesquels il convient de contrôler le suivi effectif puisqu'ils sont fondés sur l'article 155 du traité de Lisbonne;
- 2) **des textes d'orientation** (*cadres d'action, lignes directrices, codes de conduite, orientations proprement dites*), auxquels il convient de donner suite et dont la mise en application doit être contrôlée à intervalles réguliers, malgré leur caractère non contraignant;
- 3) **des avis et des outils communs**, destinés à influencer les politiques européennes et à faciliter le partage d'expertise.

La plupart des textes adoptés par les comités de dialogue social sectoriel européens sont des outils, d'ordre technique, qui ont pour objet de traiter des problèmes spécifiques dans un cadre européen (*site web commun sur le détachement des travailleurs dans le secteur de la construction, CV communs dans l'agriculture, guide et rapports réguliers sur la restructuration responsable dans la filière du sucre, etc.*). Le dialogue social sectoriel au européen a également conduit à l'adoption d'accords contraignants mis en œuvre par des directives européennes ou selon des procédures internes, tant au niveau sectoriel qu'interprofessionnel.

Cependant, on ne peut évaluer le fonctionnement général des comités au vu du seul nombre de textes qu'ils produisent. Les mesures concrètes prises à l'échelle des entreprises ou nationale ne revêtent pas toujours la forme de documents. De même, la plupart des résultats des comités sont plutôt de nature qualitative. Ils sont destinés à attirer l'attention sur des thèmes donnés, à servir au dialogue social à l'échelle des États, des régions ou des entreprises, ou à influencer l'élaboration des politiques européennes. Ainsi, des textes adoptés conjointement, la diffusion de bonnes pratiques et la participation à des projets communs (séminaires, conférences, études, ateliers) sont autant de possibilités pour les partenaires sociaux d'apprendre les uns des autres et d'établir, entre eux, des relations de confiance.

Les avis et les contributions communes en réponse à des consultations de la Commission se sont, d'ailleurs, révélés être des moyens efficaces d'influence des politiques européennes et de défense des intérêts sectoriels, tels ceux du secteur de la construction lors des négociations sur les directives relatives au détachement des travailleurs<sup>12</sup> et aux services dans le marché intérieur<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> Communication de la Commission intitulée «Partenariat pour le changement dans une Europe élargie - Renforcer la contribution du dialogue social européen», document COM(2004) 557 final du 12 août 2004.

<sup>12</sup> Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

<sup>13</sup> Directive 2006/123/CE du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2006 relative aux services dans le marché intérieur.

**Tableau 2: Exemples d'outils et résultats découlant des travaux des comités de dialogue social sectoriel européens (2006-2010)**

<b>Agriculture</b>	Accord-cadre sur la réduction de l'exposition des travailleurs aux risques de troubles musculosquelettiques d'origine professionnelle (2006)
<b>Aviation civile</b>	Lignes directrices concernant les modalités de consultation relatives aux blocs d'espace aérien fonctionnels (2007)
<b>Commerce</b>	Guide pratique sur la prévention de la violence causée par des tiers dans le commerce (2009)
<b>Construction</b>	Recommandations sur l'activité d'indépendant et l'activité de «faux» indépendant (2010)  Banque de données commune sur le détachement (2008)
<b>Restauration</b>	Déclaration commune sur l'obésité (2007)
<b>Électricité</b>	Boîte à outils pour une restructuration responsable, accompagnée d'un guide de bonnes pratiques (2008)
<b>Gaz</b>	Boîte à outils sur le changement démographique, la gestion de l'âge et les compétences dans le secteur du gaz en Europe (2009)
<b>Secteur hospitalier</b>	Code de conduite éthique et suivi concernant le recrutement et le maintien des travailleurs transfrontaliers (2008)
<b>Nettoyage industriel</b>	Manuel sur l'ergonomie dans les activités de nettoyage (2007)
<b>Assurances</b>	Déclaration commune sur les enjeux démographiques (2010)
<b>Administration locale et régionale</b>	Principes directeurs pour l'élaboration de plans d'action pour l'égalité hommes-femmes (2007)
<b>Services aux personnes</b>	Accord sur l'application des certificats européens de coiffure (2009)
<b>Sécurité privée</b>	Outil européen de formation aux trois activités/profils de sécurité privée: les patrouilles, les centres de réception d'alertes et la sécurité dans les aéroports (2006)
<b>Transport ferroviaire</b>	La notion d'employabilité dans le secteur ferroviaire — Recommandations (2007)  Recommandations communes en faveur d'une meilleure représentation et d'une meilleure intégration des femmes dans le secteur ferroviaire (2007)
<b>Pêche maritime</b>	Manuel sur la prévention des accidents en mer et la sécurité des pêcheurs (2007)
<b>Sucre</b>	Cinquième rapport relatif à l'application du code de conduite sur la responsabilité sociale des entreprises (2007)

<b>Tannerie et cuir</b>	Rapport standard sur le bilan social et environnemental (2008)
<b>Télécommunication</b>	La diversité au travail: tour d'horizon des bonnes pratiques (2007)
<b>Textile et habillement</b>	Recommandations sur la manière de garantir une meilleure anticipation et une meilleure gestion des mutations industrielles et de la restructuration sectorielle (2008)

**Tableau 3: Accords européens sectoriels et multisectoriels (mis en application par des directives européennes ou selon des procédures nationales)**

Secteurs	Accords
<b>Secteur hospitalier</b>	DIRECTIVE 2010/32/UE DU CONSEIL du 10 mai 2010 portant application de l'accord-cadre relatif à la prévention des blessures par objets tranchants dans le secteur hospitalier et sanitaire conclu par l'HOSPEEM et la FSESP
<b>Transport maritime</b>	DIRECTIVE 2009/13/CE DU CONSEIL du 16 février 2009 portant mise en œuvre de l'accord conclu par les Associations des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) concernant la <b>convention du travail maritime</b> , 2006, et modifiant la directive 1999/63/CE
	DIRECTIVE 1999/63/CE DU CONSEIL du 21 juin 1999 concernant l'accord relatif à l'organisation du <b>temps de travail des gens de mer</b> , conclu par l'Association des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et la Fédération des syndicats des transports dans l'Union européenne (FST)
<b>Transport ferroviaire</b>	DIRECTIVE 2005/47/CE DU CONSEIL du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des <b>conditions d'utilisation des travailleurs mobiles</b> effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire
<b>Aviation civile</b>	DIRECTIVE 2000/79/CE DU CONSEIL du 27 novembre 2000 concernant la mise en œuvre de l'accord européen relatif à l'aménagement du <b>temps de travail du personnel mobile dans l'aviation civile</b> , conclu par l'Association des compagnies européennes de navigation aérienne (AEA), la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), l'Association européenne des personnels navigants techniques (ECA), l'Association européenne des compagnies d'aviation des régions d'Europe (ERA) et l'Association internationale des charters aériens (AICA)
<b>14 secteurs industriels</b>	Accord sur la protection de la santé des travailleurs par l'observation de bonnes pratiques dans le cadre de la manipulation et de l' <b>utilisation de la silice cristalline</b> et des produits qui en contiennent (signé le 25 avril 2006)

### 2.3 Adaptation à l'élargissement

A l'occasion des derniers élargissements (2004 et 2007), l'ensemble des organisations des partenaires sociaux sectoriels européens ont intégré les partenaires sociaux sectoriels issus des nouveaux États membres.

La Commission est parfaitement consciente de la difficulté de promouvoir une pratique harmonisée de dialogue social sectoriel dans un espace de 27 États membres. En effet, les partenaires sociaux sectoriels européens représentent des organisations qui évoluent dans des configurations nationales distinctes, avec des langues, des réalités socio-économiques et des systèmes de relations sociales disparates<sup>14</sup>. Au moment de leur adhésion, les nouveaux États membres présentaient, de surcroît, une dimension sectorielle de négociations collectives insuffisamment développée. C'est pourquoi la Commission continue de soutenir les initiatives des partenaires sociaux européens et nationaux visant à améliorer leurs capacités administratives, notamment dans les régions de convergence, et à favoriser la diffusion des pratiques de dialogue social européen aux nouveaux États membres<sup>15</sup>.

Pour que le dialogue social européen soit légitime, qu'il aboutisse à des résultats concrets qui soient transposés à l'échelle nationale dans tous les États membres, il est indispensable d'y associer activement tous les partenaires sociaux nationaux. S'il est exact que les partenaires sociaux européens sont parvenus à associer de nouveaux affiliés nationaux dans leurs délégations, des progrès sont encore nécessaires, notamment dans des secteurs encore largement dominés par des acteurs économiques traditionnels, souvent de droit public.

### **3. AMELIORER LA CONSULTATION DES COMITES DE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL ET LEUR CAPACITE DE NEGOCIATION**

#### **3.1 Consultation et capacité administrative des partenaires sociaux européens**

Les partenaires sociaux européens sont de plus en plus associés à l'élaboration des politiques de l'Union.

L'article 154 du traité de Lisbonne prévoit que la Commission consulte les partenaires sociaux européens sur le principe et le contenu de toute initiative prise dans le domaine social. Ces dernières années, la fréquence et le nombre de ces consultations formelles ont augmenté (voir l'annexe 2). Par ailleurs, d'autres services de la Commission consultent les partenaires sociaux européens du secteur dont ils ont la charge de la politique (*commerce, marché intérieur, éducation, politiques industrielles, transports, etc.*). Par ailleurs, la Commission développe une procédure pour **analyser l'impact** de ses initiatives. Les lignes directrices édictées en la matière prévoient explicitement la consultation des comités de dialogue social sectoriel européens; ce qui leur confère la possibilité de contribuer à l'élaboration des politiques européennes<sup>16</sup>, par ce biais. Pour remplir efficacement cette nouvelle fonction, les partenaires doivent être à même de répondre en temps voulu à ce type de consultation.

---

<sup>14</sup> Du fait des élargissements, les partenaires sociaux européens ont parfois associé de nouveaux acteurs qui n'ont pas toujours la capacité ou le mandat de participer à des négociations collectives.

<sup>15</sup> Le Fonds social européen (FSE) peut apporter une aide conséquente aux initiatives visant à renforcer les capacités administratives des organisations des partenaires sociaux des nouveaux États membres. Par ailleurs, les postes budgétaires de la Commission consacrés au dialogue social et aux relations industrielles ont servi au financement de projets au niveau sectoriel.

Des tables rondes et des visites sur place ont été organisées par plus d'une douzaine des comités [voir le rapport 2008 de la Commission européenne sur les relations du travail en Europe («Industrial Relations in Europe 2008 report»), chapitre 8]. De 2006 à 2008, les partenaires sociaux des secteurs du *textile et de l'habillement* et de la *tannerie et du cuir* ont mené à bien deux projets, avec le concours de la Commission européenne, destinés à encourager la pleine participation des partenaires sociaux sectoriels des nouveaux États membres et des pays candidats au dialogue sectoriel européen et à renforcer leurs capacités administratives. Ces actions ont abouti à la signature de plans nationaux d'action, qui ont été mis à exécution.

<sup>16</sup> [http://ec.europa.eu/governance/impact/commission\\_guidelines/commission\\_guidelines\\_en.htm](http://ec.europa.eu/governance/impact/commission_guidelines/commission_guidelines_en.htm).

Les partenaires sociaux sectoriels européens peuvent aussi concourir activement à la mise en réseau des observatoires sectoriels, des organismes et autres représentants des professionnels de l'enseignement et de la formation existant au niveau national. L'objectif est de diffuser, au niveau européen, des informations et des bonnes pratiques relatives à l'évolution de l'emploi et des besoins de compétences (voir l'annexe 7). Des projets pilotes en vue de telles mises en réseau seront prochainement lancés dans certains secteurs, avec le concours des partenaires sociaux européens. Dans le prolongement de sa communication de décembre 2008 sur des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux<sup>17</sup> et de sa communication de juin 2009 intitulée «Un engagement commun en faveur de l'emploi»<sup>18</sup>, la Commission a étudié la possibilité d'instituer, de la sorte, des **conseils sectoriels européens sur l'emploi et les compétences**. Cette initiative est l'une des actions prioritaires recommandée par le groupe d'expert sur des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux<sup>19</sup>. Elle est soutenue par la commission consultative des mutations industrielles du Comité économique et social européen<sup>20</sup>.

Afin de répondre aux demandes de plus en plus nombreuses de participation et de consultation, les partenaires sociaux européens doivent avoir les moyens d'assurer la coordination de leurs membres affiliés, en vue de produire des résultats et des contributions utiles. Cependant, leurs moyens dépendent de ceux de leurs affiliés nationaux dont les possibilités et les ressources peuvent être limitées et les structures embryonnaires. C'est en particulier le cas dans les nouveaux États membres et dans les secteurs qui connaissent des mutations structurelles dues, notamment, à l'émergence de nouveaux acteurs. Il est indispensable que les partenaires sociaux sectoriels et les autorités des États membres analysent et renforcent leur capacité administrative en tirant, par exemple, le meilleur parti des ressources budgétaires consacrées au dialogue social et/ou allouées par le Fonds social européen<sup>21</sup>. Compte tenu du rôle primordial que les partenaires sociaux sectoriels européens peuvent désormais jouer dans l'élaboration des politiques européennes, cette question revêt une importance particulière.

### 3.2 Négociations et capacité de négociier des accords

Le dialogue social européen est, avec la législation sociale européenne, un moyen privilégié d'améliorer les normes sociales dans l'Union européenne et de contribuer à la modernisation des marchés du travail.

Depuis le traité d'Amsterdam<sup>22</sup>, le dialogue social européen est devenu une source autonome de législation européenne dans le domaine social. Les partenaires sociaux européens ont la

---

Pour permettre une consultation transparente et efficace, la Commission entend publier, parallèlement à son programme de travail, une liste de toutes les «analyses d'impact» prévues.

<sup>17</sup> «Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux: agir immédiatement», <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=89&newsId=697&furtherNews=yes>.

<sup>18</sup> COM(2009) 257 final: «Un engagement commun en faveur de l'emploi».

<sup>19</sup> «Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux: agir immédiatement», <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=89&newsId=697&furtherNews=yes>.

<sup>20</sup> Avis exploratoire CCMI/68 adopté le 17 février 2010 sur «l'adéquation des compétences aux besoins de l'industrie et des services en mutation – contribution d'une éventuelle mise en place au niveau européen de conseils sectoriels emploi-compétences».

<sup>21</sup> Article 5, paragraphe 3, deuxième alinéa, du règlement (CE) n° 1081/2006 du 31 juillet 2007: «Au titre de l'objectif "convergence", un volume approprié des ressources du FSE est affecté au développement des capacités; ce qui inclut la formation, des actions de mise en réseau, le renforcement du dialogue social et des activités entreprises conjointement par les partenaires sociaux, en particulier en ce qui concerne la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises visée à l'article 3, paragraphe 1, point a).»

<sup>22</sup> Article 155 du TFUE (ancien article 139).

possibilité d'adopter des accords pouvant être appliqués par des directives du Conseil. Cette mise en œuvre par directives rend les accords juridiquement contraignants pour tous les employeurs et les travailleurs en Europe dès leur transposition en droit national ou en conventions collectives ("effet erga omnes"). Les partenaires sociaux européens peuvent aussi adopter des accords autonomes, mis en application selon les procédures nationales respectives. Ces accords autonomes engagent alors uniquement les signataires et leurs affiliés ("effet relatif")<sup>23</sup>.

Dans sa communication de 1998 sur le dialogue social européen, la Commission a encouragé l'intensification des actions conjointes et des négociations tant au niveau interprofessionnel que sectoriel. Elle a mis plus particulièrement en évidence le potentiel du dialogue social sectoriel européen. C'est pourquoi la capacité de négocier des accords au niveau européen a été érigée en condition préalable pour participer à un comité. Cette possibilité de négociation s'est révélée très utile aux partenaires sociaux sectoriels européens dans le domaine du temps de travail. Elle leur a permis d'adapter la réglementation générale européenne aux particularités de leurs secteurs respectifs (chemins de fer, aviation civile ou transport maritime, par exemple). Le domaine de la négociation a aussi été utilisé pour préparer ou répondre à des consultations sur d'éventuelles propositions législatives (*accords sur la prévention des blessures par objets tranchants dans le secteur hospitalier, sur la protection contre la poussière de silice cristalline dans l'industrie ou sur la mise en application de la convention maritime de l'OIT*).

L'évolution récente de la négociation sectorielle laisse supposer que le nombre d'accords pourrait aller en augmentant et que le modèle de négociation s'affranchit de plus en plus du champ des consultations formelles initiées par la Commission. Des négociations démarrent ou sont en cours dans toute une série de secteurs, dont ceux des services aux personnes, du football professionnel, de la navigation intérieure et de la pêche maritime.

Néanmoins, il semble que les partenaires sociaux sectoriels n'ont pas encore exploité toutes les possibilités offertes en matière de négociation sectorielle. Par exemple, des secteurs de premier plan, dominés par de grandes sociétés transnationales (*acier, télécommunications, industrie de la chimie, aviation civile*) tendent à accorder une attention moindre au niveau sectoriel européen car les partenaires sociaux préfèrent négocier directement au niveau des entreprises (notamment au sein des comités d'entreprise européens). Par ailleurs, avant l'accord-cadre sur les blessures par objets tranchants dans le secteur hospitalier, qui a abouti en 2009, le secteur public était absent des négociations sectorielles.

Dans la mesure où elles respectent le principe de subsidiarité, des solutions réglementaires et adaptables, prises à l'échelle de l'Union européenne, sont devenues indispensables pour appréhender la complexité croissante du monde du travail actuel<sup>24</sup>. La capacité des partenaires sociaux sectoriels à parvenir à des compromis ainsi que leur expérience du terrain peuvent être des atouts de taille pour s'attaquer à des problèmes sectoriels particuliers, dès lors que ceux-ci sont communs à tous ou du moins à la plupart des États membres. Ainsi, la santé et la sécurité, les conditions de travail et le temps de travail revêtent une dimension spécifique pour certains secteurs. La Commission entend continuer de fournir une assistance technique et financière au soutien des négociations sectorielles. Les accords destinés à être mis en œuvre

---

<sup>23</sup> Cette possibilité n'exclut pas l'application ou la transposition, complète ou partielle, de l'accord par la voie de la législation nationale [cf. le document de travail des services de la Commission du 2 juillet 2008 intitulé «Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework», SEC(2008) 2178].

<sup>24</sup> La dimension sectorielle explique pour une bonne part cette complexité, comme on peut le constater dans les domaines de la santé et la sécurité au travail et du temps de travail.

par des directives européennes devant être conformes au droit européen et rédigés dans un style législatif de qualité, la Commission offrira son expertise juridique lors de ces négociations, le cas échéant.

#### **4. AMELIORER LA COUVERTURE ET LA REPRESENTATIVITE DES COMITES DE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL EUROPEENS**

##### **4.1 Adaptation de la couverture et de la taille des comités**

Depuis 1998, la Commission a été invitée à créer des comités dans de grands secteurs économiques (*construction, agriculture, services postaux, secteur hospitalier, éducation, commerce, industries de la métallurgie, de l'ingénierie et des technologies*), dans des secteurs de moindre envergure (construction navale) ou dans des micro-secteurs (football professionnel). La création de ces comités pose la question de leur délimitation. La détermination du périmètre d'un secteur donné<sup>25</sup> est d'autant plus difficile à cerner que les secteurs couverts par le dialogue social et les négociations collectives varient considérablement d'un État membre à l'autre et que la structure même des comités varie d'un secteur à l'autre.

Pour juger de la pertinence des limites d'un secteur donné, la Commission tient compte de l'activité économique en question et de la configuration institutionnelle de ses partenaires sociaux; sachant qu'une certaine taille critique est nécessaire pour parvenir à des résultats concrets. Dans la pratique, la couverture d'un comité de dialogue social sectoriel dépend largement de la représentativité de ses membres<sup>26</sup>. Aussi, pour qu'un comité soit pertinent, il doit être aussi inclusif que possible<sup>27</sup> mais aussi délimité que nécessaire. Il doit associer tous les partenaires concernés et garantir une bonne représentativité.

Cette approche n'empêche pas la Commission de promouvoir, au sein des comités, la création de groupes de travail " ad hoc" pour traiter de thématiques sous-sectorielles (*la gestion du trafic aérien dans l'aviation civile*) ou multisectorielles (*politique commerciale, développement durable, études d'incidence et mécanismes de contrôle, par exemple*), voire le cas échéant, pour engager des procédures de négociation plurisectorielles (*sur la silice cristalline*<sup>28</sup>, *par exemple*).

##### **4.2 Associer de nouveaux acteurs en réponse aux changements**

Les limites des secteurs doivent, par ailleurs, être appréhendées en fonction des mutations structurelles qui affectent les activités économiques et les structures d'emploi, en tant que résultantes des effets de la mondialisation, de l'évolution des marchés et des changements technologiques.

---

<sup>25</sup> Sur la base de la nomenclature NACE et de la formule méthodologique adoptée par Eurofound, qui est actuellement responsable des études de la représentativité: [http://www.eurofound.europa.eu/eiro/comparative\\_index.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/comparative_index.htm).

<sup>26</sup> Le champ des organisations patronales est généralement restreint, à l'inverse de celui des organisations syndicales.

<sup>27</sup> La Commission entend, par exemple, encourager l'institution d'un seul comité pour tout le monde sportif au lieu d'instituer un comité distinct pour chaque discipline.

<sup>28</sup> Réseau européen sur la silice (NEPSI), formé par les associations européennes des travailleurs et des employeurs du secteur qui ont signé l'accord de dialogue social sur la protection de la santé des travailleurs par l'observation de bonnes pratiques dans le cadre de la manipulation et de l'utilisation de la silice cristalline et des produits qui en contiennent, du 25 avril 2006.

Des acteurs socio-économiques peuvent apparaître ou disparaître dans un secteur donné. De nouveaux acteurs sont apparus ces dernières années, tels les *compagnies «à bas coûts»* dans l'aviation civile, les *prestataires privés* dans les services postaux et les télécommunications, ou les *sous-traitants* dans l'agriculture. Dans le secteur public, une série d'organismes ont été privatisés et restructurés. D'autre part, la structure des organisations des partenaires sociaux peut évoluer au niveau européen comme au niveau national et conduire à l'apparition de nouveaux acteurs ou d'acteurs de plus grande envergure. Les petites et moyennes entreprises, par exemple, s'intéressent de plus en plus au dialogue social sectoriel européen.

Les acteurs économiques, qui font leur apparition sur un marché, ne souhaitent pas nécessairement s'affilier à une organisation de partenaires sociaux ou ne sont pas suffisamment structurés pour ce faire. Il reste que si ces nouveaux venus désirent participer au dialogue social européen et remplissent les critères requis, les comités devraient promouvoir et encourager leur association dans leurs délégations afin que leurs compositions respectives reflètent au mieux l'évolution de l'économie et de l'emploi. Ces nouveaux acteurs peuvent améliorer la représentativité dans un secteur donné en participant aux comités sur la base d'un accord et de la reconnaissance mutuelle des partenaires sociaux déjà présents. Pour faciliter l'association de tous les partenaires légitimes, il suffit, le cas échéant, d'inviter les nouveaux acteurs à assister aux réunions des comités en tant que membres à part entière ou observateurs<sup>29</sup>. La Commission tiendra compte de ces situations lors de son analyse de la représentativité des comités, tout en respectant pleinement l'autonomie des partenaires sociaux.

#### **4.3 Une meilleure parité hommes-femmes**

Certains comités ont adopté des textes et des projets relatifs à l'égalité hommes-femmes sur le marché du travail, tels que des plans d'action sur l'égalité ou des guides de bonnes pratiques sur le lieu de travail. Il n'en demeure pas moins que dans les délégations des comités, les femmes tendent à être sous-représentées si l'on tient compte de leur proportion dans les secteurs concernés.

La parité, qui varie d'un secteur à l'autre, ressort essentiellement de la procédure de désignation au sein des organisations nationales affiliées. S'appuyant sur les principes d'égalité hommes-femmes et de non-discrimination qui ont cours dans l'Union<sup>30</sup>, la Commission invite les partenaires sociaux européens à œuvrer, avec leurs affiliés nationaux, à l'amélioration du taux de participation des femmes dans les comités et de leur représentation dans la direction des comités<sup>31</sup>. Dans le même esprit, la Commission invite les partenaires sociaux européens à poursuivre les actions de sensibilisation en cours, à en envisager de nouvelles ainsi qu'à faire de l'égalité un sujet de préoccupation récurrent.

---

<sup>29</sup> Ce fut le cas pour la négociation de l'accord sur la protection des travailleurs contre la poussière de silice cristalline, en 2006. Certains comités ou groupes de travail peuvent aussi accueillir des représentants de groupes d'intérêt, de PME et d'indépendants en tant qu'observateurs.

<sup>30</sup> Article 10 du TFUE: «Dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union cherche à combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.»

<sup>31</sup> Les services de la Commission recueillent des données sur la composition (hommes et femmes) des délégations des comités.



## 5. AMELIORATION DE L'EFFICACITE DES COMITES DE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL EUROPEENS

### 5.1 Synergies et échange d'informations entre les secteurs

La Commission soutient et encourage les initiatives conjointes issues du dialogue social européen tant entre les comités eux-mêmes qu'entre les niveaux de dialogue social, interprofessionnel et sectoriel. Ces dernières années, ce type de synergies a porté ses fruits au regard non seulement des thèmes abordés mais aussi des résultats obtenus tels que des accords autonomes. Ces coopérations transversales apportent une plus grande valeur ajoutée au dialogue social sectoriel européen, tout en évitant la duplication inutile de travaux identiques ou l'adoption de positions divergentes entre secteurs.

La coopération plurisectorielle a abouti, en 2006, à une avancée capitale: quatorze secteurs industriels ont conclu un accord autonome sur *la protection de la santé des travailleurs par l'observation de bonnes pratiques dans le cadre de la manipulation et de l'utilisation de la silice cristalline et des produits qui en contiennent*.

La première initiative conjointe entre les niveaux interprofessionnel et sectoriel est intervenue dans le télétravail, en 2002. Les télécommunications ont été le premier secteur à adopter des lignes directrices; à la suite desquelles un accord interprofessionnel fut décliné dans plusieurs secteurs. L'accord autonome sur le stress lié au travail de 2004 est, quant à lui, directement référencé dans les textes conjoints, adoptés sur le même sujet par les secteurs de la sécurité privée, de la construction, de l'électricité et des administrations centrales.

L'accord autonome interprofessionnel sur la violence au travail de 2006 ne contenait pas de dispositions précises sur la violence causée par des tiers (c'est-à-dire par des personnes extérieures à l'entreprise<sup>32</sup>). Les secteurs du commerce, de l'administration locale et régionale, des hôpitaux et de la sécurité privée ont décidé d'ajouter à cet accord une dimension plurisectorielle particulière. C'est ainsi qu'en 2010, ils ont entamé la négociation d'un texte d'orientation sur ce thème.

À cette coopération plurisectorielle s'ajoute la possibilité d'échange d'expérience entre les comités. La passation de marchés publics socialement responsable, par exemple, est un enjeu commun à un certain nombre de secteurs. Plusieurs comités ont travaillé sur le sujet isolément et se sont ensuite concertés en vue de la publication de toute une série de brochures et de manuels analogues, destinés aux organisations et aux pouvoirs publics attribuant des marchés dans ces secteurs<sup>33</sup>. L'expérience acquise par ces comités est utile à la Commission, notamment dans le contexte de ses travaux sur les aspects sociaux de la passation des marchés publics; d'autres secteurs en ont déjà tiré parti<sup>34</sup>.

Ce type de coopération requiert l'échange régulier d'informations sur les activités du dialogue social sectoriel européen et un suivi de ce dialogue, de manière à identifier les thèmes susceptibles d'intérêt commun entre secteurs. L'un des moyens proposés par la Commission pour faciliter l'enrichissement mutuel des comités est le forum de liaison<sup>35</sup>, qui rassemble

<sup>32</sup> Ces actes de violence vont du comportement agressif de clients ou de patients aux vols à main armée.

<sup>33</sup> Sécurité privée (1999), services de nettoyage (2002), textile et habillement (2005) et restauration collective (2006).

<sup>34</sup> Voir le document de travail des services de la Commission sur un guide intitulé «Buying social: a guide to taking account of social considerations in public procurement».

<sup>35</sup> La Commission organise ce forum quatre à cinq fois par an; elle y convie les secrétaires généraux et les présidents, ainsi que d'autres membres intéressés des organisations des partenaires sociaux européens et des comités de dialogue social, du niveau sectoriel comme du niveau interprofessionnel. Le forum doit permettre, avant tout, l'échange d'informations et

quatre fois par an des représentants de toutes les organisations du dialogue social sectoriel européen.

La multiplication des synergies entre les comités et entre le dialogue social interprofessionnel et le dialogue social sectoriel pourrait servir utilement à promouvoir les objectifs de l'Union dans les domaines sociaux et de l'emploi tels qu'énoncés à l'article 9 du traité de Lisbonne<sup>36</sup>.

## **5.2 Effectivité des résultats et meilleur contrôle de leur mise en œuvre**

La capacité qu'a le dialogue social sectoriel européen d'améliorer les conditions de travail dans toute l'Europe dépend de la mise en œuvre concrète de ses résultats sur les lieux du travail. Dans sa communication du 12 août 2004<sup>37</sup>, la Commission a attiré l'attention des partenaires sociaux européens sur la nécessité de prévoir des modalités précises de suivi de leurs résultats et des rapports de contrôle.

La plupart des organisations des partenaires sociaux sectoriels européens sont faiblement centralisées et leur capacité d'influencer leurs affiliés nationaux est limitée. Le suivi donné dans les États membres au dialogue mené à l'échelle européenne est tributaire de la implication effective des partenaires sociaux sectoriels nationaux à ce dialogue et de l'interaction entre les mécanismes de dialogue social européen et les différents systèmes nationaux de relations industrielles. Elle dépend aussi de la représentativité des partenaires sociaux. C'est la raison pour laquelle les comités doivent être les plus représentatifs possible et être à même d'associer de nouveaux acteurs si nécessaire. A défaut, les organisations nationales qui ne sont pas associées aux travaux des comités au niveau européen pourraient ne pas vouloir appliquer des dispositions auxquelles elles n'ont pas contribué.

La majorité des résultats issus du dialogue social sectoriel européen ne sont pas de nature contraignante: ils poursuivent un but de sensibilisation et de diffusion de bonnes pratiques ou sont destinés à favoriser un consensus ou à établir des relations de confiance. Au niveau national, les résultats de ce dialogue ne peuvent donc pas être systématiquement évalués en fonction de données quantitatives, mais plutôt sur la base d'indicateurs qualitatifs.

Les accords autonomes, conclus au niveau européen, obligent les signataires et leurs affiliés nationaux à les mettre en œuvre au plan national par le biais de dispositions nationales dont la forme est laissée à leur initiative (actes législatifs, conventions collectives, codes de conduite, promotions d'outils communs, etc.). Cependant, cette obligation de mise en œuvre est d'autant plus contraignante que les partenaires sociaux européens auront négocié un accord autonome qui conduit la Commission à suspendre l'élaboration d'une proposition législative. Dans un tel cas, les partenaires sociaux doivent s'assurer d'une application pleine et entière de leur texte. Ils doivent, en conséquence, investir davantage dans la mise au point d'indicateurs permettant d'améliorer le contrôle de l'application et du suivi concret de leurs textes conjoints<sup>38</sup>.

---

d'expérience et le renforcement des synergies entre les secteurs, d'une part, et entre les niveaux sectoriel et interprofessionnel du dialogue social, d'autre part.

<sup>36</sup> «Dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union prend en compte les exigences liées à la promotion d'un niveau d'emploi élevé, à la garantie d'une protection sociale adéquate, à la lutte contre l'exclusion sociale ainsi qu'à un niveau élevé d'éducation, de formation et de protection de la santé humaine.»

<sup>37</sup> Voir la note de bas de page n° 11.

<sup>38</sup> Par exemple, les indicateurs mis au point pour suivre la mise en application de l'accord autonome sur la protection de la santé des travailleurs par l'observation de bonnes pratiques dans le cadre de la manipulation et de l'utilisation de la silice cristalline et des produits qui en contiennent.

La Commission peut les y aider, notamment en matière de coordination et d'assistance technique: concordance des traductions nationales avec le texte original, production de guide de mise en œuvre, de manuels d'information, de guides de formation, de rapports par les partenaires sociaux européens et la Commission européenne.

La Commission a pour tâche de suivre les travaux des comités de dialogue social sectoriel et d'encourager leurs activités, en prenant en compte les particularités de chaque secteur. Elle veille à la pertinence de leur programme de travail, de leur règlement intérieur et ordres du jour de leurs réunions. Elle s'assure de l'efficacité des comptes rendus et des conclusions ainsi que de leur suivi réel. L'expérience a montré que certains comités pouvaient connaître des périodes de relative inactivité en raison de conflits entre partenaires sociaux ou d'une représentativité déficiente. Les comités, concernés par une telle situation, continueront de bénéficier de l'aide de la Commission, qui se réserve néanmoins le droit de suspendre leurs activités s'ils ne sont pas en mesure de remplir, plus avant, leurs obligations.

### **5.3 Meilleure utilisation du financement européen**

La Commission a prévu des moyens budgétaires importants pour financer la mise en place et le fonctionnement des comités de dialogue social sectoriel européens. Ces moyens servent à l'organisation des réunions, au remboursement des experts et aux besoins d'interprétation. La Commission organise plus de cent quatre-vingts réunions par an (en moyenne une à deux réunions plénières et trois à quatre réunions de travail par comité et par an).

La Commission préconise une utilisation économe, efficace et efficiente de ce financement. Les partenaires sociaux sectoriels européens sont, en conséquence, invités à élaborer, en temps utile, des programmes de travail, des ordres du jour, des documents de travail et des contributions de qualité, à s'assurer de la bonne organisation des réunions et d'une utilisation optimale des services fournis par la Commission (*en matière de partage d'informations et d'expertise, de régimes d'interprétation ou de locaux mis à disposition, par exemple*).

Par ailleurs, la Commission participe financièrement à des projets sur la base de deux lignes budgétaires qui lui permettent de financer le dialogue social et des actions d'information et de formation<sup>39</sup>, au niveau européen et national. Les partenaires sociaux sectoriels sont associés à plus de cent projets. Chaque année, on compte quelque trente à cinquante projets associant des organisations des partenaires sociaux sectoriels et leurs affiliés.

## **6. CONCLUSIONS**

La présente analyse du dialogue social sectoriel, mené au niveau européen depuis douze années, révèle combien ce processus a contribué au modèle social européen. Elle démontre que l'efficacité du dialogue social européen est étroitement liée à celle du dialogue social national et que ces deux niveaux de dialogue interagissent entre eux. Elle met en évidence que les comités de dialogue social sectoriel doivent s'adapter aux nouveaux enjeux et à l'évolution de la politique sociale.

Les comités offrent aux partenaires sociaux un cadre de coordination et de négociation, qui leur permet de décider d'actions communes. Cette potentialité devrait être davantage exploitée par l'ensemble des partenaires sociaux sectoriels européens. De même, le

---

<sup>39</sup> La ligne poste budgétaire 04.03.03.01, sur les relations industrielles et le dialogue social, et la ligne budgétaire 04.03.03.02, sur les actions de formation et d'information en faveur des organisations de travailleurs.

renforcement de leur consultation passe par l'association systématique des comités aux études d'impact menées par la Commission. La participation des partenaires sociaux aux futurs conseils sur l'emploi et les compétences peut les inciter à s'associer avec d'autres partenaires en vue d'actions conjointes et enrichir, ainsi, leur dialogue social autonome.

Afin de promouvoir les négociations entre partenaires sociaux, les comités constituent une structure souple qui permet tant de traiter les problèmes que de proposer des solutions, adaptées à la diversité et à la complexité des différents secteurs. La Commission veillera à ce que son aide financière et technique soit suffisamment adaptée et proportionnée pour permettre aux partenaires sociaux européens de produire, au sein des comités, des contributions de haute qualité et des résultats suivis d'effet et concrètement mis en œuvre.

Afin que les comités de dialogue social sectoriel couvrent l'ensemble de l'économie et du marché du travail en Europe, la Commission adoptera une démarche proactive et inclusive. Elle sera attentive à la valeur ajoutée de la création d'un nouveau comité dans le respect des principes de pluralisme et de l'autonomie des partenaires sociaux<sup>40</sup>. A cet égard, les partenaires sociaux européens sont invités à prendre toute mesure susceptible de faciliter l'intégration de l'ensemble des acteurs légitimes à intervenir dans un secteur donné.

Avant de s'engager formellement dans un nouveau comité, les partenaires sociaux sont invités à envisager une phase d'essai. Ils devraient, par ailleurs, s'interroger sur l'adéquation de leur capacité administrative à leur permettre de s'impliquer davantage dans les différents processus d'élaboration des politiques européennes. Afin de renforcer leur capacité, les partenaires sociaux sectoriels et les autorités nationales, en particulier dans les nouveaux États membres, devraient pleinement tirer parti du Fonds social européen et de l'aide financière européenne consacrée au dialogue social.

Afin de renforcer la représentativité du dialogue social européen, les partenaires sociaux sont invités à analyser régulièrement la composition de leurs comités, de sorte qu'ils reflètent fidèlement les changements survenus dans leur secteur. Le développement du dialogue social sectoriel nécessite une adéquation permanente avec la situation réelle de l'économie et une actualisation fréquente de la représentativité sectorielle.

Afin d'améliorer l'efficacité du dialogue social sectoriel européen, il convient de veiller plus particulièrement à ce que les secteurs se consultent réciproquement, collaborent ensemble et agissent de manière concertée. A cet égard, le forum de liaison demeure un espace de discussion et d'échange de bonnes pratiques.

Afin de conférer une meilleure visibilité aux résultats du dialogue social sectoriel européen et d'en assurer une mise en œuvre concrète, les partenaires sociaux sont invités à recourir à tous les moyens que la Commission met à leur disposition: aide à la coordination, assistance technique, manuels d'information et rapports. De son côté, la Commission dresse régulièrement l'état de l'évolution du dialogue social européen (dans un rapport semestriel intitulé «Industrial Relations in Europe») et rend compte de ses constatations aux États membres par l'intermédiaire du groupe des directeurs généraux des relations de travail.

La crise économique actuelle a confirmé l'importance du dialogue social européen, dans sa dimension interprofessionnelle et sectorielle, ainsi que l'efficacité des initiatives menées par

---

<sup>40</sup> Le comité du secteur de l'aviation civile respecte les particularités des sous-secteurs des services au sol, de la gestion du trafic aérien et des personnels navigants tout en veillant aux synergies entre eux.

les partenaires sociaux. Celles-ci se sont révélées particulièrement adaptées aux réalités des entreprises et des secteurs. La Commission continuera de soutenir ces initiatives dans le contexte de la stratégie Europe 2020 et de ses politiques de renforcement économique mutuel, sociales et environnementales, en vue de préparer la sortie de crise.

## **Annex 1**

### **European sectoral social partners' organisations consulted under Article 154 (TFEU)**

#### ***Sectoral organisations representing employers***

- Association of Commercial Television in Europe (ACT)
- Airports Council International — Europe (ACI-Europe)
- Association of European Airlines (AEA)
- Association of European Professional Football Leagues (EPFL)
- Association of European Public Postal Operators (PostEurop)
- Association of European Radios (AER)
- Association of Mutual Insurers and Insurance Cooperatives in Europe (AMICE)
- Association of National Organisations of Fishing Enterprises in the EU (EUROPECHE)
- Banking Committee for European Social Affairs (EBF-BCESA)
- Civil Air Navigation Services Association (CANSO)
- Coiffure EU
- Committee of Agricultural Organisations in the European Union (COPA)
- Community of European Railway and Infrastructure Companies (CER)
- Community of European Shipyards' Associations (CESA)
- Confederation of European Paper Industries (CEPI)
- Confederation of National Associations of Tanners and Dressers of the European Community (COTANCE)
- Council of European Employers of the Metal, Engineering and Technology-Based Industries (CEEMET)
- Council of European Municipalities and Regions (CEMR)
- Employers' Group of the Committee of Agricultural Organisations in the European Union (GEOPA)
- Euracoal
- Euromines
- European Aggregates Association (UEPG)
- European Apparel and Textile Organisation (EURATEX)
- European Association of Cooperative Banks (EACB)
- European Association of Potash Producers (APEP)
- European Barge Union (EBU)
- European Broadcasting Union (EBU)
- European Chemical Employers Group (ECEG)
- European Club Association (ECA)
- European Community Shipowners Association (ECSA)
- European Committee of Sugar Manufacturers (CEFS)
- European Confederation of the Footwear Industry (CEC)
- European Confederation of Iron and Steel Industries (Eurofer)
- European Confederation of Private Employment Agencies (Eurociett)
- European Confederation of Woodworking Industries (CEI-Bois)
- European Construction Industry Federation (FIEC)
- European Coordination of Independent Producers (CEPI)
- European Federation of Cleaning Industries (EFCI)
- European Federation of Contract Catering Organisations (FERCO)
- European Federation of Education Employers (EFEE)
- European Federation of National Insurance Associations (CEA)
- European Federation of Security Services (CoESS)

- European Furniture Manufacturers’ Federation (UEA)
- European Furniture Industries’ Confederation (EFIC)
- European Hospital and Healthcare Employers’ Association (HOSPEEM)
- European Industrial Minerals Association (IMA)
- European Rail Infrastructure Managers (EIM)
- European Regions Airline Association (ERA)
- European Savings Banks Group (ESBG)
- European Skippers’ Organisation (ESO)
- European Telecommunications Network Operators’ Association (ETNO)
- European Union of the Natural Gas Industry (EUROGAS)
- General Committee for Agricultural Cooperation in the European Union (COGECA)
- Hotels, Restaurants and Cafés in Europe (HOTREC)
- International Air Carrier Association (IACA)
- International Aviation Handlers’ Association (IAHA)
- International Federation of Film Producers’ Associations (FIAPF)
- International Federation of Insurance Intermediaries (BIPAR)
- International Road Transport Union (IRU)
- Performing Arts Employers’ Associations League Europe (PEARLE)
- Retail, Wholesale and International Trade Representation to the EU (EuroCommerce)
- Union of the Electricity Industry (EURELECTRIC)

### ***Sectoral European trade union organisations***

- European Arts and Entertainment Alliance (EAEA)
- European Confederation of Independent Trade Unions (CESI)
- European Cockpit Association (ECA)
- European Federation of Building and Woodworkers (EFBWW)
- European Federation of Journalists (EFJ)
- European Federation of Public Service Unions (EPSU)
- European Federation of Trade Unions in the Food, Agriculture and Tourism Sectors and Allied Branches (EFFAT)
- European Metalworkers’ Federation (EMF)
- European Mine, Chemical and Energy Workers’ Federation (EMCEF)
- European Trade Union Committee for Education (ETUCE)
- European Trade Union Federation: Textiles, Clothing and Leather (ETUF:TCL)
- European Transport Workers’ Federation (ETF)
- International Federation of Actors (FIA)
- International Federation of Musicians (IFM)
- International Federation of Professional Footballers’ Associations — Division Europe (FIFPro)
- Union Network International — Europe (UNI europa)
- Union Network International — Media and Entertainment International — Europe (EUROMEI)

## Annex 2

### **Art 154 Sectoral Consultations since 2006 (From database on consultations of the EU social partners)**

<b>Dates</b>	<b>Subject</b>	<b>Social partners contribution</b>	<b>Results</b>
2006	Musculoskeletal disorders	First phase of consultation, 2004	Framework of actions in the <b>agriculture</b> sector, 2006
2006	Strengthening of maritime labour standards	First phase of consultation, 2006	Agreement on <b>Maritime</b> Labour Standards, 2008 implemented through an EU directive, 2009
2006	Blood-borne infections due to needle stick injuries	First phase of consultation, 2006 Second phase, 2007	Framework Agreement on prevention from sharps injuries in the <b>hospital</b> sector, 2009 <i>implemented through an EU directive, 2010</i>
2007	Carcinogens, mutagens and reprotoxic substances	First phase of consultation, 2004 Second phase in 2007	<b>Multisectoral agreement</b> on crystalline silica, 2006
2009	Exclusions from certain directives of seafaring workers	First consultation, 2009	
2009	Exposure to electromagnetic fields at work	First consultation, 2009	
2010	Reviewing the working time directive	First-phase consultation, 2010	



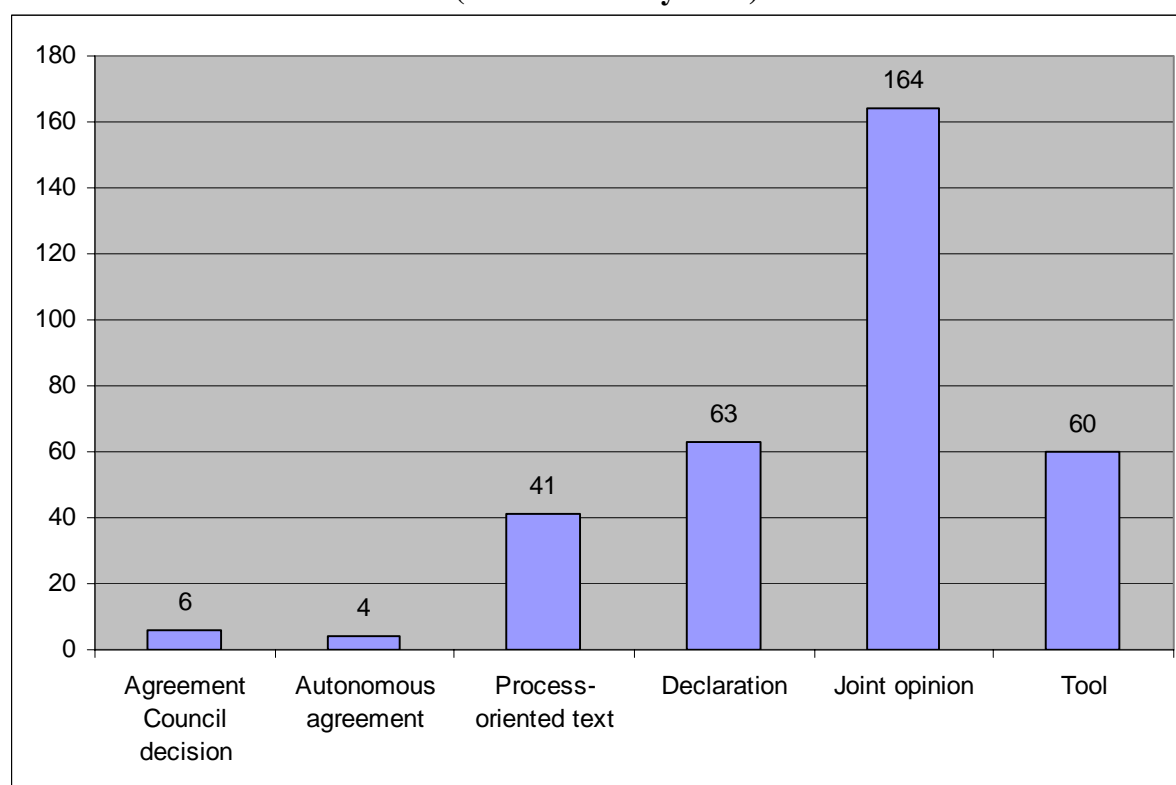
### Annex 3

#### Categories of texts and outcomes of European sectoral social dialogue<sup>41</sup>

Category of texts	Sub-categories	Follow-up measures
<b>Agreements</b>	Implementation by directives Implementation by social partners (Article 155)	Implementation reports
<b>Process-oriented texts</b>	Framework of actions; guidelines, codes of conduct, policy orientations	Follow-up reports
<b>Joint opinions and tools</b>	Declarations, guides, handbooks websites, tools	No follow-up clauses Promotional activities

### Annex 4

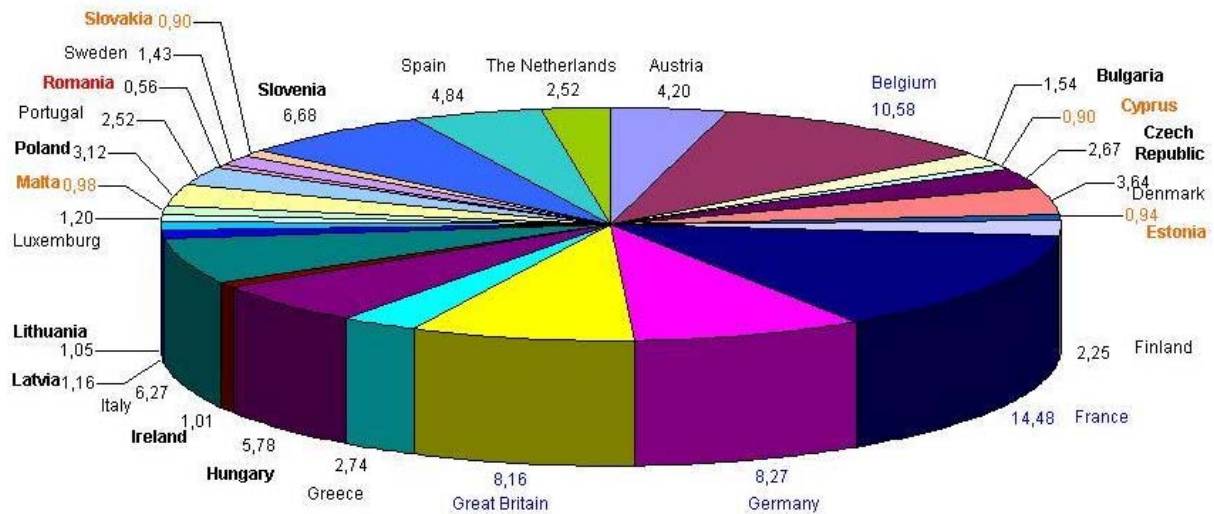
#### Joint outcomes of the European social dialogue committees (1998- February 2010)



<sup>41</sup> This typology does not imply any ranking between outcomes, taking into account that new committees usually first focus on joint opinions and common projects to improve understanding and strengthen trust before envisaging agreements, while long-standing or more experienced committees are more likely to engage in the negotiation of agreements.

## Annex 5

### **Total participation of Member State representatives in delegations taking part in committee plenary meetings (based on 8 sectors, 2005-2008)**



The overall participation graph shows that social partner representatives from the new Member States Cyprus (0.90%), Malta (0.98%), Estonia (0.94%), Romania (0.56%) and Slovakia (0.94%) have participated least in all the plenary sessions analysed, followed by Bulgaria (1.54%), Ireland (1.01%), Lithuania (1.05%), Latvia (1.16%), Luxemburg (1.20%) and Sweden (1.43%). Participation rates have been highest for representatives from Belgium (10.58%), France (14.48%), United Kingdom (8.16%) and Germany (8.27%).

## Annex 6

### **Responsibilities in the implementation process of autonomous agreements and process-oriented texts**

Actors	Responsibilities
National social partners	Main responsibility for implementation Translation (if necessary) Dissemination of autonomous agreement and information Discussions/negotiations between social partners Developing implementing measure Reporting about implementation activities
European social partners	Assistance and advice (e.g. translation, best practices) Coordination and monitoring of activities Yearly progress reports and final implementation reports Interpretation (in case of doubts/requests)
National authorities	Subsidiary role in implementation, e.g. through regulation or legislation (not compulsory)
Commission	Assistance and financial support (if necessary) Monitoring and assessment

## Annex 7

### European Sector Councils on Jobs and Skills

#### Context

In the December 2008<sup>42</sup> and June 2009<sup>43</sup> Communications, the Commission announced the possibility of providing a framework and financial support to Member States setting up networking projects called "European sector councils on jobs and skills". During 2009, the Commission consulted stakeholders, particularly EU sectoral social partners, about this idea, during sectoral social dialogue committees, at the Liaison forum and during a restructuring forum on 7-8 December dedicated to anticipating skills at sectoral level<sup>44</sup>. Social partners welcomed the idea of reinforced cooperation and exchanging information about skills needed. To assess the feasibility of setting up European sector councils, the Commission launched a feasibility study last year, with a survey and interviews with key stakeholders. Results from the study recommended setting up sector skills councils under certain conditions. In its report<sup>45</sup>, the expert group on New Skills for New Jobs also recommended the creation of EU sector councils to analyse what skills would be needed; to address skills mismatches and to bring updated information and advice to the attention of policymakers and other stakeholders in the field of employment, education and training. This initiative also has the support of the Consultative Commission on Industrial Change at the European Economic and Social Committee<sup>46</sup>.

#### Objectives

Companies and workers of a given sector face common challenges across the Union. This applies to anticipating skills and matching them with the requirements of the labour market. There is, however, little or no exchange of information between those who monitor the development of these issues at national level. The Commission therefore wishes to offer support for a platform at sectoral level for social partners and national observatories on skills and employment. This would enable sharing of information and best practice and provide recommendations on quantitative and qualitative trends in employment and skills needs in a given sector, as well as on other issues related to qualifications and competences.

The Commission invites the sectoral social partners to take the lead and engage on a voluntary basis in networking efforts aimed at developing a European sector council in their sector on a voluntary basis. The Commission will provide a framework and financial support for partners inviting in this regard, within the limits of its resources to develop this networking. This support will be conditional on an evaluation of the councils in terms of output, commitment, satisfaction and value-added.

---

<sup>42</sup> COM (2008) 868 final: *New Skills for New Jobs — Anticipating and matching labour market and skills needs*.

<sup>43</sup> COM (2009) 257 final: *A Shared Commitment for Employment*.

<sup>44</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=88&langId=en&eventsId=209&furtherEvents=yes>.

<sup>45</sup> *New Skills for New Jobs: Action Now* <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=697&furtherNews=yes>.

<sup>46</sup> Exploratory opinion CCMI/68 adopted the 17/02/2010 on *Matching skills to the needs of industry and evolving services — possible introduction of sector-based employment-skills councils at European level*.

## **Structure proposed**

European sector councils would take the form of networks among national observatories on skills and employment, together with European sectoral social partners (or other representative stakeholders) who would chair the council of their sector and be responsible for its day-to-day management. To ensure that skills mismatch issues are adequately addressed, relevant European representatives from education and training organisations should be invited to participate.

## **Timetable and Commission support**

The Commission envisages setting up sector councils in two phases: first, identifying existing national observatories and councils on jobs and skills, and second, setting up the sector council, bringing together these bodies in a network. The first and second phases of the process should be launched in 2010 and 2011 for a limited number of pilot sectors. The Commission also envisages the possibility of supporting the setting up of a transversal council to allow for exchanges among sector councils.

## Annex 8

### **Involvement of social partners and sectoral social dialogue committees (SSDC) in the Commission impact assessment procedure**

The annex to the revised Impact Assessment Guidelines<sup>47</sup> contains a specific section on standards for consulting social partners (p. 15, point 5.2). It makes a distinction between initiatives in the field of social policy on the one hand, and social implications for a specific sector on the other. The revised guidelines clarify the need for consultation of existing European sectoral social dialogue committees should there be social implications in the sector concerned:

*Commission Decision 98/500/EC stipulates that each sectoral social dialogue committee, for the sector of activity for which it is established, 'shall be consulted on developments at Community level having social implications'. You should therefore verify whether your initiatives will create social implications for a sector for which a sectoral social dialogue committee exists. If this is the case a consultation of the committee has to be organised with the assistance of the Unit 'Social Dialogue and Industrial Relations' in DG EMPL.*

EU social partners have welcomed the clarification in the revised guidelines regarding the need for timely and systematic information and consultation of SSDCs if there are social implications at sectoral level.

Consultation of sectoral social dialogue committees is complementary to other forms of consultation, notably public consultations, and it differs from wider consultation of other actors in civil society in that social partners engaged in SSDCs are recognised by the Commission as representative actors of the sector concerned. A consultation of an SSDC on an impact assessment would include a definition of the underlying problem, the relevant policy options and an estimate of social and employment impacts of the various options and any relevant accompanying mitigating policy measures.

A possible joint position of the committee on the impact assessment can therefore give a strong, representative indication about realistic policies and their impacts and implementation. It can improve policy-making and facilitate the communication of decisions. Addressing requests to the relevant committees has two advantages. It is a means of obtaining a formal and representative view based on existing social dialogue structures and contributes to the development and policy relevance of European social dialogue at sectoral level.

The consultation of SSDCs in the context of impact assessments is organised on the basis of their existing work programmes and meeting planning, in cooperation with the 'Social Dialogue and Industrial Relations' Unit of DG EMPL and other Commission services involved. The policy services responsible for the impact assessments take due account of the opinions expressed by the European social dialogue committees in the context of their consultation. To enable transparent and efficient consultation, the Commission will publish a list of all planned impact assessments, along with the Commission work programme.

---

<sup>47</sup> See footnote No15.

## Annex 9

### Overview of NACE classifications for the committees

<b>Sector</b>	<b>NACE classification</b>
Agriculture	NACE rev.2 class 01 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 01) most closely covers the sector, including the growing of crops, fruits and vegetables, the raising of animals, landscape gardening, hunting and related agricultural and animal husbandry service activities, and excluding forestry and logging and related activities, fishing and fish farming and veterinary activities.
Agro-food industry **	NACE rev.2 classes 10-12 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 classes 15-16 and 51.3-51.4) most closely cover manufacture of food products, beverages and tobacco products.
Audiovisual services	NACE rev.2 classes 18, 58-60 and 63 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 classes 22 and 92) most closely covers the sector, including: printing and publishing activities; the reproduction of recorded media; motion pictures and video, radio and television programme production, distribution and broadcasting activities; recreational, cultural and sporting activities; activities of news agencies.
Banking	NACE rev.2 class 64 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 65) most closely covers the sector and includes banks, credit institutions and financial service activities other than insurance and pension funds.
Central administration*	NACE rev.2 class 84 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 75) most closely covers the sector, including general public administration activities, regulation of the activities of providing health care, education, cultural services, compulsory social security and other social services, foreign affairs, defence activities, justice and judicial activities, public order and safety activities, and fire service activities.
Chemical industry	NACE rev.2 classes 20-22 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 classes 24-25) most closely covers the sector, including petrochemicals and plastics, specialty and fine chemicals, pharmaceutical products and pharmaceutical preparations, and consumer and other chemicals.
Civil aviation	NACE rev.2 classes 51.1, 51.21 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 classes 62.A and 62.2) and NACE rev.2 class 52.2 most closely cover the sector, including scheduled and non-scheduled passenger and freight air transport as well as relevant support activities, ground handling and air traffic management.
Cleaning industry	NACE rev.2 class 81.2 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 74.7) most closely covers the sector, including: services provided by specialised contractors, building maintenance and associated cleaning, cleaning of trains, buses and planes, waste management services and disinfecting and exterminating activities.
Commerce	NACE rev.2 classes 45-47 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 classes 50-52) most closely cover the sector, including retail and wholesale trade including repair and trade of motor vehicles.
Construction	NACE rev.2 classes 41-43 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 45), covering all forms of building and civil engineering activities as well as specialised construction activities such demolition and site preparation and the renting of construction or demolition equipment with operators.
Contract catering	NACE rev.2 class 56.29 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 classes 55.51-55.52) most closely covers the sector, including canteens, catering and other food service activities.
Education	NACE rev.2 class 85 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 80) most closely covers the sector, including pre-primary, primary, general secondary, technical and vocational, tertiary, adult and other education
Electricity	NACE rev.2 class 35.1 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 40.1) most closely covers the sector, including the production, transmission, distribution and trade of electricity.

Extractive industries	NACE rev.2 classes 05 and 07-09 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 classes 10 and 13-14) most closely covers the sector, including: mining of hard coal, lignite, iron and non-ferrous metal ores, and minerals; extraction of peat and salt; other mining and quarrying activities and support activities; it excludes the extraction of crude petroleum and natural gas.
Footwear	NACE rev.2 classes 15.2, 22.19 and 22.29 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 19.3) most closely cover the sector, including the manufacture of footwear from materials such as textiles, plastics, rubber or leather as well as specialised products such as snowboard boots and protective footwear.
Furniture	NACE rev.2 class 31 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 36.1) most closely covers the sector, including manufacture of office and shop furniture, kitchen and other furniture.
Gas	NACE rev.2 class 35.2 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 40.2) most closely covers the sector, including production, distribution and trade of gas.
Horeca	NACE rev.2 classes 55-56 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 55) most closely covers the sector, including hotels and accommodation, restaurants, catering, cafés, canteens, short-stay accommodation and similar establishments.
Hospitals	NACE rev.2 classes 86-87, and notably NACE rev.2 class 86.1 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 85.11), most closely cover the sector, including hospital, human health and care activities.
Information and communication technology services (ICTS) **	NACE rev.2 classes 58-63 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 classes 22, 64.2, 72, 92) most closely cover publishing activities, motion picture, video and television programme production, sound recording and music publishing activities, programming and broadcasting activities, news agencies, telecommunications, computer programming and information services activities.
Inland waterways	NACE rev.2 classes 50.3-50.4 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 61.2) and NACE rev.2 class 52.2 most closely cover the sector, including inland passenger and freight water transport as well as relevant support activities.
Insurance	NACE rev.2 class 65 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 66) most closely covers the sector and includes insurance, reinsurance and pension funding, except compulsory social security.
Live performance	NACE rev.2 class 90 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 92.3) most closely covers the sector, including artistic and literary creation, performing arts, interpretation, operation of arts facilities, fair and amusement parks and other entertainment activities in direct contact with the public.
Local and regional government	No specific NACE classification covers local and regional government. NACE rev.2 class 84.1 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 75.1) covers administration of the state and the economic and social policy of the community, and NACE rev.2 class 84.2 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 75.2) covers the provision of services to the community as a whole (excluding central government). Other activities such as social work, health care and education are covered by other NACE classes and may in many cases form part of local and regional government, too.
Maritime transport	NACE rev.2 classes 50.1-50.2 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 61.1) and NACE rev.2 class 52.2 most closely cover the sector, including sea and coastal passenger and freight transport as well as relevant support activities.
Metal industry	NACE rev.2 classes 25-30 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 classes 28-30) most closely cover the sector, including manufacture of metal products; computer, electronic and optical products; electrical equipment; machinery and equipment; motor vehicles; ships and boats.
Paper industry	NACE rev.2 class 17 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 21) most closely covers the sector, including manufacture of pulp, paper and paper products.
Personal services	NACE rev.2 class 96.02 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 93.02) most closely covers the sector, including hairdressing and other beauty treatment.

Postal services	NACE rev.2 classes 53.1-53.2 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 64.11-64.12) most closely cover the sector, including postal and courier activities. However, the services provided by postal operators may also include communication, logistics, retail, money transmission and other financial services, and many others besides. Indeed, the NACE rev.2 classification has been adapted to allow for a distinction of activities into 'postal activities under universal service obligation' and 'other postal and courier activities'.
Private security	NACE rev.2 class 80 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 74.6) most closely covers the sector, including private security activities, security systems service activities and investigation activities.
Professional football	NACE rev.2 class 93.12 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 92.62) most closely covers the activities of sport clubs. Professional football is one part of this classification.
Railways	NACE rev.2 classes 49.1-49.2 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 60.1) and NACE rev.2 class 52.2 most closely cover the sector, including passenger and freight rail transport as well as relevant support activities.
Road transport	NACE rev.2 classes 49.3-49.4 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 60.2) and NACE rev.2 class 52.2 most closely cover the sector, including passenger and freight transport as well as relevant support activities.
Sea fisheries	NACE rev.2 class 0.3 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 0.5) most closely covers the sector, including marine and freshwater fishing and aquaculture.
Shipbuilding	NACE rev.2 classes 30.1 and 33.1.5 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 35.1) most closely cover the sector, including the building, repair and maintenance of ships and boats.
Sports **	NACE rev.2 class 93.1 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 classes 92.6 and 93.0) most closely covers sports activities, including the operation of sports facilities, activities of sports clubs, fitness facilities and other sports activities.
Steel	NACE rev.2 class 24.10 (equivalent to NACE rev.1.1 class 27.1) most closely covers the sector, including manufacture of basic iron and steel and of ferro-alloys.
Sugar	NACE rev.2 classes 10.81-10.82 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 classes 15.83-15.84) most closely cover the sector, including the manufacture of sugar and sugar confectionary.
Tanning & leather	NACE rev.2 class 15.1 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 classes 19.1-19.2) most closely covers the sector, including tanning and dressing of leather, and manufacture of luggage, handbags, saddlery and harness.
Telecommunications	NACE rev.2 classes 60.1-60.2, 61 and 82.2 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 64.2) most closely cover the sector, including: radio and television broadcasting; wired, satellite and other telecommunications activities; maintenance of the network; and call centre activities.
Temporary agency work	Temporary agency work cuts across NACE sector classifications and refers to situations where workers are employed by an agency, and then, via a commercial contract, hired out to perform work assignments at a user enterprise.
Textile & clothing	NACE rev.2 classes 13-14 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 classes 17-18) most closely cover the sector, including the manufacture and production of textiles and clothing.
Woodwork	NACE rev.2 class 16 (mainly equivalent to NACE rev.1.1 class 20) most closely covers the sector, including sawmilling and planing of wood and manufacture of wood and products of wood and cork, except furniture, and excluding forestry and logging activities.

\* committee in test phase; \*\* candidate sector for new representativeness studies



## Annex 10

### Number of employees in the EU in 2008, by sector (NACE-2)

	<i>NACE class and description</i>	<i>Number of employees (in 1000)</i>	<i>Number of employees (in %)</i>
<b>1</b>	Crop and animal production	<b>2.277</b>	<b>1.23 %</b>
<b>2</b>	Forestry and logging	<b>404</b>	<b>0.22 %</b>
<b>3</b>	Fishing and aquaculture	<b>95</b>	<b>0.05 %</b>
<b>5</b>	Mining of coal and lignite	<b>366</b>	<b>0.20 %</b>
<b>6</b>	Extraction of crude petroleum and natural gas	<b>95</b>	<b>0.05 %</b>
<b>7</b>	Mining of metal ores	<b>62</b>	<b>0.03 %</b>
<b>8</b>	Other mining and quarrying	<b>258</b>	<b>0.14 %</b>
<b>9</b>	Mining support service activities	<b>129</b>	<b>0.07 %</b>
<b>10</b>	Manufacture of food products	<b>4.115</b>	<b>2.22 %</b>
<b>11</b>	Manufacture of beverages	<b>496</b>	<b>0.27 %</b>
<b>12</b>	Manufacture of tobacco products	<b>60</b>	<b>0.03 %</b>
<b>13</b>	Manufacture of textiles	<b>863</b>	<b>0.46 %</b>
<b>14</b>	Manufacture of wearing apparel	<b>1.532</b>	<b>0.83 %</b>
<b>15</b>	Manufacture of leather and related products	<b>476</b>	<b>0.26 %</b>
<b>16</b>	Manufacture of wood and of products of wood and cork	<b>1.140</b>	<b>0.61 %</b>
<b>17</b>	Manufacture of paper and paper products	<b>702</b>	<b>0.38 %</b>
<b>18</b>	Printing and reproduction of recorded media	<b>1.017</b>	<b>0.55 %</b>
<b>19</b>	Manufacture of coke and refined petroleum products	<b>230</b>	<b>0.12 %</b>
<b>20</b>	Manufacture of chemicals and chemical products	<b>1.413</b>	<b>0.76 %</b>
<b>21</b>	Manufacture of basic pharmaceutical products and pharmaceutical preparations	<b>849</b>	<b>0.46 %</b>
<b>22</b>	Manufacture of rubber and plastic products	<b>1.569</b>	<b>0.85 %</b>
<b>23</b>	Manufacture of other non-metallic mineral products	<b>1.479</b>	<b>0.80 %</b>
<b>24</b>	Manufacture of basic metals	<b>1.391</b>	<b>0.75 %</b>
<b>25</b>	Manufacture of fabricated metal products	<b>3.828</b>	<b>2.06 %</b>

<b>26</b>	Manufacture of computer	<b>1.658</b>	<b>0.89 %</b>
<b>27</b>	Manufacture of electrical equipment	<b>1.507</b>	<b>0.81 %</b>
<b>28</b>	Manufacture of machinery and equipment n.e.c.	<b>3.192</b>	<b>1.72 %</b>
<b>29</b>	Manufacture of motor vehicles	<b>3.168</b>	<b>1.71 %</b>
<b>30</b>	Manufacture of other transport equipment	<b>1.113</b>	<b>0.60 %</b>
<b>31</b>	Manufacture of furniture	<b>1.325</b>	<b>0.71 %</b>
<b>32</b>	Other manufacturing	<b>989</b>	<b>0.53 %</b>
<b>33</b>	Repair and installation of machinery and equipment	<b>935</b>	<b>0.50 %</b>
<b>35</b>	Electricity	<b>1.549</b>	<b>0.83 %</b>
<b>36</b>	Water collection	<b>441</b>	<b>0.24 %</b>
<b>37</b>	Sewerage	<b>149</b>	<b>0.08 %</b>
<b>38</b>	Waste collection	<b>887</b>	<b>0.48 %</b>
<b>39</b>	Remediation activities and other waste management services	<b>48</b>	<b>0.03 %</b>
<b>41</b>	Construction of buildings	<b>4.977</b>	<b>2.68 %</b>
<b>42</b>	Civil engineering	<b>1.399</b>	<b>0.75 %</b>
<b>43</b>	Specialised construction activities	<b>7.677</b>	<b>4.14 %</b>
<b>45</b>	Wholesale and retail trade and repair of motor vehicles and motorcycles	<b>3.207</b>	<b>1.73 %</b>
<b>46</b>	Wholesale trade	<b>6.632</b>	<b>3.57 %</b>
<b>47</b>	Retail trade	<b>15.710</b>	<b>8.46 %</b>
<b>49</b>	Land transport and transport via pipelines	<b>4.976</b>	<b>2.68 %</b>
<b>50</b>	Water transport	<b>290</b>	<b>0.16 %</b>
<b>51</b>	Air transport	<b>482</b>	<b>0.26 %</b>
<b>52</b>	Warehousing and support activities for transportation	<b>2.561</b>	<b>1.38 %</b>
<b>53</b>	Postal and courier activities	<b>1.930</b>	<b>1.04 %</b>
<b>55</b>	Accommodation	<b>2.090</b>	<b>1.13 %</b>
<b>56</b>	Food and beverage service activities	<b>5.389</b>	<b>2.90 %</b>
<b>58</b>	Publishing activities	<b>1.113</b>	<b>0.60 %</b>
<b>59</b>	Motion picture	<b>312</b>	<b>0.17 %</b>

<b>60</b>	Programming and broadcasting activities	<b>277</b>	<b>0.15 %</b>
<b>61</b>	Telecommunications	<b>1.315</b>	<b>0.71 %</b>
<b>62</b>	Computer programming	<b>2.067</b>	<b>1.11 %</b>
<b>63</b>	Information service activities	<b>225</b>	<b>0.12 %</b>
<b>64</b>	Financial service activities	<b>4.058</b>	<b>2.19 %</b>
<b>65</b>	Insurance	<b>1.104</b>	<b>0.59 %</b>
<b>66</b>	Activities auxiliary to financial services and insurance activities	<b>898</b>	<b>0.48 %</b>
<b>68</b>	Real estate activities	<b>1.255</b>	<b>0.68 %</b>
<b>69</b>	Legal and accounting activities	<b>2.235</b>	<b>1.20 %</b>
<b>70</b>	Activities of head offices; management consultancy activities	<b>811</b>	<b>0.44 %</b>
<b>71</b>	Architectural and engineering activities; technical testing and analysis	<b>1.887</b>	<b>1.02 %</b>
<b>72</b>	Scientific research and development	<b>770</b>	<b>0.41 %</b>
<b>73</b>	Advertising and market research	<b>799</b>	<b>0.43 %</b>
<b>74</b>	Other professional	<b>497</b>	<b>0.27 %</b>
<b>75</b>	Veterinary activities	<b>147</b>	<b>0.08 %</b>
<b>77</b>	Rental and leasing activities	<b>441</b>	<b>0.24 %</b>
<b>78</b>	Employment activities	<b>1.015</b>	<b>0.55 %</b>
<b>79</b>	Travel agency	<b>544</b>	<b>0.29 %</b>
<b>80</b>	Security and investigation activities	<b>1.185</b>	<b>0.64 %</b>
<b>81</b>	Services to buildings and landscape activities	<b>2.932</b>	<b>1.58 %</b>
<b>82</b>	Office administrative	<b>1.066</b>	<b>0.57 %</b>
<b>84</b>	Public administration and defence; compulsory social security	<b>15.573</b>	<b>8.39 %</b>
<b>85</b>	Education	<b>14.727</b>	<b>7.93 %</b>
<b>86</b>	Human health activities	<b>11.405</b>	<b>6.14 %</b>
<b>87</b>	Residential care activities	<b>3.780</b>	<b>2.04 %</b>
<b>88</b>	Social work activities without accommodation	<b>4.347</b>	<b>2.34 %</b>
<b>90</b>	Creative	<b>541</b>	<b>0.29 %</b>

<b>91</b>	Libraries	<b>603</b>	<b>0.32 %</b>
<b>92</b>	Gambling and betting activities	<b>307</b>	<b>0.17 %</b>
<b>93</b>	Sports activities and amusement and recreation activities	<b>1.146</b>	<b>0.62 %</b>
<b>94</b>	Activities of membership organisations	<b>1.618</b>	<b>0.87 %</b>
<b>95</b>	Repair of computers and personal and household goods	<b>332</b>	<b>0.18 %</b>
<b>96</b>	Other personal service activities	<b>1.884</b>	<b>1.02 %</b>
<b>97</b>	Activities of households as employers of domestic personnel	<b>2.392</b>	<b>1.29 %</b>
<b>98</b>	Undifferentiated goods- and services-producing activities of private households for own use	<b>11</b>	<b>0.01 %</b>
<b>99</b>	Activities of extraterritorial organisations and bodies	<b>171</b>	<b>0.09 %</b>
<b>No answer</b>		<b>696</b>	<b>0.37 %</b>
<b>Total</b>		<b>185.615</b>	<b>100.00 %</b>

*Source: Eurostat, Labour Force Survey; annual averages*