

**Séance inaugurale du lancement
Du comité de dialogue social sectoriel
Dans le secteur de l'Acier**

21 Juin 2006

Bedford Hotel, Rue du midi, 135
(Galileo – 8° Etage)

17.00 H

Brussels

Intervention de
M. Nikolaus G. van der Pas,
Directeur général
DG "emploi, affaires sociales, égalité des chances"
Commission européenne

Mesdames, Messieurs,

Je suis très heureux de participer aujourd'hui au lancement du **32° comité de dialogue social sectoriel** que vos organisations européennes de partenaires sociaux, FEM et EUROFER, ont décidé de créer dans le secteur de **l'Acier**, en Europe.

Cette initiative conclut un long processus.

[L'histoire]

Votre secteur est, par excellence, le secteur **historique** et **symbolique** de la réunification européenne. Les pères fondateurs de l'Europe, en signant le Traité **CECA** en 1951, avaient dans l'idée de rendre la guerre impossible par la création d'une communauté européenne du Charbon et de l'Acier.

Ce choix n'était pas seulement inspiré par une logique économique mais aussi politique, car ces deux matières premières constituaient la base de l'industrie et de la puissance des nations belligérantes. Le pari était de renforcer la **solidarité** entre la France et l'Allemagne, d'éloigner le spectre de la guerre et d'ouvrir la voie à **l'intégration européenne**.

Ces objectifs ont été remplis au-delà de toute espérance.

L'acier aura donc été le support privilégié de la construction européenne.

Jusqu'en 2002, et pendant près de 30 ans, les acteurs représentant les employeurs et les travailleurs de ce secteur ont pu se réunir régulièrement au sein d'une **commission mixte.**

Depuis l'expiration du traité CECA en Juillet 2002, votre secteur ne dispose plus de lieu de concertation. Je me félicite donc que vous soyez parvenu, à l'instar des Mines, à la création du présent comité de dialogue social. Vous comblez aujourd'hui une lacune et renouez ainsi avec la longue histoire sociale européenne de l'Acier.

Cependant, l'étape que vous franchissez aujourd'hui est d'une **toute autre nature qualitative** puisque le comité de dialogue social a pour vocation - au-delà de la concertation et de la consultation – d'ouvrir un véritable espace contractuel, en toute autonomie.

Votre démarche s'inscrit donc dans la continuité historique mais aussi dans celle d'une avancée, d'un nouvel engagement.

[Le partenariat]

Le dialogue social, c'est l'outil des partenaires sociaux pour construire l'Europe sociale.

Le partenariat est reconnu comme une valeur partagée en Europe. Dans les conclusions du Conseil européen de Barcelone en 2002, le **modèle social européen** a été défini comme s'appuyant sur 4 piliers dont le dialogue social. Plus récemment, à Hampton Court, la dimension du partenariat a été soulignée. Dans nos discussions avec les pays candidats, le dialogue social est considéré comme un élément de **l'Acquis**.

Le Traité donne une place de choix au partenariat social. Les articles 138 et 139 font obligation à la Commission de promouvoir le dialogue social, les partenaires sociaux disposent d'un droit à être consultés, en amont, sur toute initiative en matière sociale. Un accord des partenaires sociaux peut, à leur demande, être mis en œuvre par une décision du Conseil.

S'engager dans un dialogue social, c'est donc occuper le vaste **espace contractuel** ouvert par le Traité et utiliser cet outil pour contribuer, de façon concrète, à la construction européenne.

La mise en place d'un dialogue social dans votre secteur permettra d'échanger entre vous, de contribuer aux décisions communautaires, d'apporter des idées et de prendre des initiatives à votre niveau. Vous pouvez – en tant que partenaires sociaux – identifier les problèmes et proposer des solutions originales et adaptées. Vous êtes les mieux placés pour tenir compte des réalités du terrain et répondre aux préoccupations qui s'expriment sur le lieu de travail.

[Les défis]

Les défis ne manquent pas qui interpellent aujourd'hui tous ceux qui ont des responsabilités en Europe : acteurs publics ou privés. La **faiblesse du taux d'emploi** qui nous place loin de l'objectif visé de 70% en 2010. La persistance dans de nombreux Etats membres de l'Union d'un **chômage massif** illustrant la nécessité de poursuivre la réforme du marché du travail.

L'évolution **démographique** qui se traduit par un vieillissement marqué de nos populations européennes soulève la question du **vieillissement actif**, de l'insertion des jeunes et de la prise en charge de la solidarité entre générations.

Dans le même temps, les **évolutions technologiques** s'accélèrent et nécessitent le recrutement de **travailleurs toujours plus qualifiés**. A ce titre, l'UE investit aujourd'hui trop peu dans l'éducation.

[La capacité]

Vos deux organisations européennes de partenaires sociaux ont franchi l'étape nécessaire à la mise en place d'un comité de dialogue social européen. La Commission a pu vérifier tant votre **représentativité** que votre **capacité de négocier et de signer des accords**, au niveau européen.

Ces questions de capacité et de représentativité sont primordiales car le dialogue social peut conduire, si les partenaires sociaux le désirent, à des relations conventionnelles, au sens de l'article 139 du Traité.

Participer au dialogue européen, c'est bénéficier d'un lieu unique d'échange et de confrontations d'idées. C'est aussi la possibilité d'intervenir de façon concertée, par des textes adoptés conjointement.

[Les résultats]

Les partenaires sociaux européens sont à l'origine de très nombreux textes et **engagements de nature diverse** qui vont des Accords transformés en Directives européennes, des Accords "autonomes" dont les partenaires sociaux ont la responsabilité de la mise en œuvre dans les Etats membres, jusqu'aux recommandations, lignes directrices, guides de bonnes pratiques, opinions communes ou déclarations.

Récemment, les partenaires sociaux ont été à l'origine, au plan interprofessionnel, **d'Accords autonomes** en matière de **Télétravail** ou de **Stress** et au plan sectoriel, dans l'Agriculture, en matière de protection contre les **troubles musculo-squelettiques (TMS)**.

Dans le secteur du Rail, un Accord est intervenu sur les conditions de travail des travailleurs mobiles opérant au-delà des frontières. **Cet accord a été transformé en Directive.**

Le 25 avril dernier, nous avons assisté à la signature du **premier accord autonome "pluri-sectoriel"** négocié dans l'Industrie par quatre partenaires sociaux européens - dont la FEM- et 13 organisations professionnelles représentatives de leur secteur.

Cet accord a pour objectif de réduire l'exposition des travailleurs aux poussières de silice cristalline, cause de l'Asbestose. Il concerne potentiellement 2.000.000 de salariés du secteur du ciment, des **fonderies**, des industries extractives, de matériaux industriels, du béton, du verre, de la céramique, de la laine minérale, des agrégats, des fibres industrielles.

Ces quelques exemples illustrent l'amplitude de la palette d'instruments que vous offre le dialogue social européen, reconnu comme un outil de **bonne gouvernance**.

Il permet, secteur par secteur, d'adapter les décisions au plus près des préoccupations des travailleurs et employeurs européens.

[Le programme de travail]

Les thèmes discutés ou négociés sont identifiés en toute **autonomie** par les partenaires sociaux. Votre secteur devra donc délimiter son propre champ contractuel et je vois que vous avez déjà adopté et signé votre programme de travail. Les thèmes que vous y avez retenus sont ambitieux:

La Santé et la sécurité: votre secteur industriel est plus particulièrement exposé aux accidents du travail et maladie professionnelles contre lesquels les partenaires sociaux ont démontré qu'il était possible de proposer des solutions originales et spécifiques telles que de "*bonnes pratiques*".

Je rappelle que les partenaires sociaux seront prochainement consultés, pour une seconde fois, sur les problématiques de substances carcinogènes et les troubles musculosquelettiques. La Commission européenne attend de vous des contributions constructives.

Les besoins de formation dans un contexte de défi démographique: votre secteur, comme celui de la métallurgie, de la construction ou des chantiers navals souffre d'un manque d'**attractivité** auprès des jeunes et

ne parvient pas à retenir ses salariés les plus âgés. Il en résulte un manque de qualifications, de compétences et de préservation des savoirs dans un contexte de mutations technologiques constantes. En conséquence, Il vous appartient d'aborder les thèmes de la formation continue, des reconnaissances des qualifications, de la mobilité, des parcours de carrière, de l'image, des conditions de travail, du vieillissement actif.

Les changements structurels:

Après 20 ans de période difficile et de restructurations européennes qui ont conduit notamment à la création d'Arcélor, le marché de l'Acier se caractérise, à présent, par un accroissement significatif de la demande. L'actualité récente démontre que les phénomènes liés à la **globalisation** se poursuivent. Les partenaires sociaux ont le devoir d'en anticiper et d'en **accompagner les conséquences sociales.**

[Conclusion]

Biensûr, la liste des sujets que votre comité peut aborder n'est pas exhaustive mais votre premier programme de travail donne déjà une idée de l'importance des chantiers

qui vous attendent. Il vous appartient de leur donner un contenu.

Je ne peux donc que vous inviter, dans le cadre de votre comité, à utiliser pleinement ce fabuleux outil qu'est le dialogue social pour accompagner les évolutions et les mutations au sein de votre secteur.

Je vous félicite pour votre engagement et vous formule tous mes vœux de réussite pour vos futurs travaux.