

Think Tank européen Pour la Solidarité

www.pourlasolidarite.eu

Collection

Working
paper

**Dialogue social et qualité de vie au travail :
les innovations dans l'économie sociale et
solidaire en Europe**

Fanny Cools

Octobre 2012

Avec le soutien de
la Communauté française de Belgique



Le Think tank européen ***Pour la Solidarité*** (asbl) – association au service de la cohésion sociale et d'un modèle économique européen solidaire – travaille à la promotion de la solidarité, des valeurs éthiques et démocratiques sous toutes leurs formes et à lier des alliances durables entre les représentants européens des cinq familles d'acteurs socio-économiques.

À travers des projets concrets, il s'agit de mettre en relation les chercheurs universitaires et les mouvements associatifs avec les pouvoirs publics, les entreprises et les acteurs sociaux afin de relever les nombreux défis émergents et contribuer à la construction d'une Europe solidaire et porteuse de cohésion sociale.

Parmi ses activités actuelles, ***Pour la Solidarité*** initie et assure le suivi d'une série de projets européens et belges ; développe des réseaux de compétence, suscite et assure la réalisation et la diffusion d'études socioéconomiques ; la création d'observatoires ; l'organisation de colloques, de séminaires et de rencontres thématiques ; l'élaboration de recommandations auprès des décideurs économiques, sociaux et politiques.

Pour la Solidarité organise ses activités autour de différents pôles de recherche, d'études et d'actions : la citoyenneté et la démocratie participative, le développement durable et territorial et la cohésion sociale et économique, notamment l'économie sociale.



Think tank européen **Pour la Solidarité**

Rue Coenraets, 66 à 1060 Bruxelles

Tél. : +32.2.535.06.63

Fax : +32.2.539.13.04

info@pourolsolidarite.be

www.pourolsolidarite.be

Les cahiers de la Solidarité

Collection dirigée par Denis Stokkink

L'intégration des Primo-arrivants en Wallonie et à Bruxelles, Cahier n° 29, Juin 2011

Les emplois verts, nouvelle opportunité d'inclusion sociale en Europe, Cahier n°28, mai 2012

Viellissement actif et solidarité intergénérationnelle : constats, enjeux et perspectives, Cahier hors - série, Mars 2011

Services sociaux d'intérêt général : entre finalité sociale et libre-concurrence, Cahier n° 27, Mars 2011

Logement vert, logement durable ? Enjeux et perspectives, Cahier n° 26, Mars 2011

Agir pour une santé durable - Priorités et perspectives en Europe, Cahier n° 25, Janvier 2011

La lutte contre la pauvreté en Europe et en France, Cahier n° 24, Novembre 2010

Inclusion sociale active en Belgique, Cahier hors-série, Novembre 2010

Responsabilité sociétale des entreprises. La spécificité des sociétés mutuelles dans un contexte européen, Cahier n° 23, 2010

Concilier la vie au travail et hors travail, Cahier hors-série, 2010

Faut-il payer pour le non-marchand ? Analyse, enjeux et perspectives, Cahier n° 22, 2009

Mobilité durable. Enjeux et pratiques en Europe, Série développement durable et territorial, Cahier n° 21, 2009

Tiphaine Delhommeau, *Alimentation : circuits courts, circuits de proximité*, Cahier n° 20, 2009

Charlotte Creiser, *L'économie sociale, actrice de la lutte contre la précarité énergétique*, Cahier n° 19, 2009

Europe et risques climatiques, participation de la Fondation MAIF à la recherche dans ce domaine, Cahier n° 18, 2009

Thomas Bouvier, *Construire des villes européennes durables*, tomes I et II, Cahiers n° 16 et 17, 2009

Europe, énergie et économie sociale, Cahier n° 15, 2008

Décrochage scolaire, comprendre pour agir, Cahier n° 14, 2007

Séverine Karko, *Femmes et Villes : que fait l'Europe ? Bilan et perspectives*, Cahier n° 12 (n° 13 en version néerlandaise), 2007

Sophie Heine, *Modèle social européen, de l'équilibre aux déséquilibres*, Cahier n° 11, 2007

La diversité dans tous ses états, Cahier n° 10, 2007

Francesca Petrella et Julien Harquel, *Libéralisation des services et du secteur associatif*, Cahier n° 9, 2007

Annick Decourt et Fanny Gleize, *Démocratie participative en Europe. Guide de bonnes pratiques*, Cahier n° 8, 2006

Éric Vidot, *La reprise d'entreprises en coopératives : une solution aux problèmes de mutations industrielles ?* Cahier n° 7, 2006

Introduction et contexte

Le travail joue un rôle majeur dans la vie des individus, dans le fonctionnement des entreprises et dans la société dans son ensemble. Depuis sa création, l'Union européenne (UE) accorde de plus en plus d'attention à l'emploi et l'amélioration des conditions de travail constitue l'un de ses principaux objectifs politiques. En vertu de l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'UE, les Etats membres doivent contribuer de façon collective à la « *promotion de l'emploi* » et à « *l'amélioration des conditions de vie et de travail* » « *permettant leur égalisation dans le progrès* ».

Par ailleurs, le **dialogue social européen** est reconnu comme un élément fondamental du modèle social européen. Inscrit dans les Traités¹, il prend progressivement forme au sein de la gouvernance de l'Union européenne. Le dialogue social européen constitue aujourd'hui un véritable espace de négociation entre les partenaires sociaux (représentants européens des travailleurs et des employeurs) et les institutions européennes.² Il se compose d'un dialogue tripartite avec les autorités publiques européennes et d'un dialogue bipartite qui se déroule à deux niveaux distincts : **interprofessionnel et sectoriel**. Ce dialogue a permis d'adopter plusieurs dizaines de textes contribuant à définir les normes sociales européennes.³ Il intervient ainsi en complément des pratiques nationales respectives du dialogue social dans la plupart des Etats membres.

Le dialogue social interprofessionnel est la principale instance chargée du dialogue social bipartite au niveau européen. C'est principalement cette instance qui contribue à définir les normes sociales transversales relatives à l'emploi. Au niveau sectoriel, on recense une quarantaine de comités.⁴ Parmi ces comités, deux sont particulièrement intéressants pour le secteur de l'économie sociale et solidaire (ESS). Le secteur des banques tout d'abord, dans lequel le Groupement européen des coopératives est représenté⁵ et celui des assurances ensuite, dans lequel l'Association des assureurs mutuels et coopératifs en Europe (AMICE) est présente. Ces deux comités sectoriels ont été créés en 1999.⁶

Une troisième instance s'est également développée au niveau européen depuis 1994⁷, dans le cadre du dialogue social européen. Il s'agit des comités d'entreprise européens (CEE). Cet

¹ Aux articles 138 et 139 du Traité sur l'Union européenne. Ces articles prévoient une consultation obligatoire des partenaires sociaux dans le domaine de la politique sociale. Ils prévoient également que le dialogue social européen peut mener à des relations contractuelles, y compris des conventions si les partenaires sociaux le souhaitent. Elles peuvent ainsi notamment être mises en œuvre au travers de directives.

² Commission européenne, DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion, « Le dialogue social européen » <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=fr>

³ En ce qui concerne notamment : le congé parental, le travail à temps partiel, le contrat à durée déterminée, le télétravail, le stress au travail, etc.

⁴ Commission européenne, DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion, « Le dialogue social sectoriel » <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=fr>

⁵ Commission européenne, DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion, « Le dialogue social sectoriel –banques » <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=fr&intPageld=13>

⁶ Commission européenne, DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion, « Le dialogue social sectoriel –assurances » <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=fr&intPageld=43>

⁷ La directive de 1994 instaurant les CEE a depuis été révisée et remplacée par la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou

organe est obligatoire pour les sociétés de plus de 1000 travailleurs établies dans au moins deux Etats membres. Cet outil avait été créé dans l'objectif de renforcer le dialogue social européen. Les questions abordées au sein des CEE étaient, dans un premier temps, relatives à la rentabilité et l'emploi mais tendent, ces dernières années à s'étendre à des sujets à forte dimension européenne tels que la santé et sécurité au travail.⁸

Par ailleurs, au sein du dialogue social européen, les partenaires sociaux s'occupent de la gestion de différentes structures liées aux conditions de travail. Ainsi, la **Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail** (Eurofound)⁹ et l'**Agence européenne pour la sécurité et santé au travail** (aussi appelée Agence de Bilbao) sont gérées paritairement.¹⁰ L'enjeu pour le secteur de l'ESS est de parvenir à être également représentée dans ces structures dont les activités sont déterminantes en termes de qualité de l'emploi dans les Etats membres.

La conception actuelle européenne de la qualité de l'emploi est basée sur le cadre élaboré en 2002 par la présidence belge de l'UE et le Bureau International du Travail (BIT). La qualité de vie au travail est définie par la Commission européenne au travers des « **critères de Laeken** » retenus lors de la présidence belge de l'UE en 2001. Les variables contribuant à la qualité de vie au travail sont au nombre de 31 et regroupées en dix dimensions qui sont les suivantes : « *la qualité intrinsèque de l'emploi, les qualifications, l'éducation et formation tout au long de la vie et progression de la carrière, l'égalité entre les femmes et les hommes, la santé et sécurité au travail, la flexibilité et sécurité, l'insertion et accès au marché du travail, l'organisation du travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le dialogue social et participation des travailleurs, la diversité et non-discrimination, les performances économiques générales et productivité* ». ¹¹ En marge du consensus sur ces indicateurs, aucune définition n'est unanimement utilisée au niveau européen.

Quelles sont les modalités d'expression du dialogue social dans différents pays européens? Quel est son impact sur les conditions de travail? Quelles sont les formes innovantes de dialogue social dans l'ESS permettant d'améliorer la qualité de vie au travail? Cette note d'analyse tentera de répondre à ces questions en structurant les informations en deux grandes parties. Dans la première partie, une comparaison et analyse des modalités du dialogue social dans différents pays européens sera réalisée. Une attention particulière sera portée sur les instances existantes de sécurité et de conditions de travail dans les pays choisis. Cet élément est en effet déterminant pour saisir les enjeux qui seront au cœur de la seconde partie. Cette dernière mettra en effet l'accent sur le dialogue social dans les structures de l'ESS, et plus particulièrement sur les formes innovantes ayant des impacts sur

d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

⁸ Communication de la Commission. Partenariat pour le changement dans une Europe élargie – Renforcer la contribution du dialogue social européen [COM(2004) 557 final – Non publié au Journal officiel].

⁹ Règlement (CEE) n° 1365/75 du Conseil, du 26 mai 1975, concernant la création d'une Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

¹⁰ Règlement (CE) n° 2062/94 du Conseil du 18 juillet 1994 instituant une Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail

¹¹ Service public fédéral, Emploi, Travail et Concertation sociale, « Les indicateurs de la qualité de l'emploi » <http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=23800>

la qualité de vie au travail. Enfin, une troisième partie replacera la problématique dans un cadre plus global et l'ouvrira aux enjeux européens actuels.

Afin de rendre la comparaison la plus pertinente possible, nous avons choisi de cantonner cette analyse à **six pays européens qui s'inscrivent dans des cultures et contextes différents**. Les contextes nationaux ont en effet une influence considérable dans la manière dont le dialogue social impacte les conditions de travail. En effet, les législations du travail, le type d'acteurs impliqués ainsi que la structuration du dialogue social sont autant d'éléments qui déterminent le fonctionnement de celui-ci. Par ailleurs, les partenaires sociaux rencontrent des défis différents en matière de condition de travail, en fonction des contextes sectoriels dans lesquels ils évoluent.¹² A partir de l'exemple français, seront ainsi analysés : la **Belgique, l'Espagne, la Suède, le Royaume-Uni et la Pologne**. Ces pays présentent des traditions diverses de dialogue social, plus ou moins structuré.

1. Les modalités d'expression du dialogue social dans 6 pays européens

Plusieurs éléments sont identifiés par Eurofound comme ayant un impact sur la qualité de vie au travail. Parmi ceux-ci, le dialogue social occupe une place de premier choix. Il peut être défini comme « *toutes formes de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale. Il peut se présenter sous la forme soit d'un processus tripartite, dans lequel le gouvernement serait officiellement partie au dialogue, soit de relations bipartites impliquant uniquement la main-d'œuvre et la direction (...), avec ou sans la participation indirecte du gouvernement (...).* »¹³ Nous avons choisi de présenter la comparaison sous la forme d'un tableau pour faciliter l'analyse.

	Expression du dialogue social	Instances représentatives du personnel	Instance de santé et sécurité au travail
France	<ul style="list-style-type: none"> - Très faible taux de syndicalisation (8%), bien en deçà de la moyenne européenne (24%) - Conventions collectives au niveau national, sectoriel et accords d'entreprise - Taux de couverture des 	<ul style="list-style-type: none"> - Deux organes élus séparément: les délégués du personnel (DP) et le comité d'entreprise (CE) - Dans les entreprises de plus de 50 salariés, les syndicats ayant obtenu 10 % des suffrages aux élections professionnelles sont en droit 	<ul style="list-style-type: none"> - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) - Les travailleurs y jouissent d'un droit d'expression sur leurs conditions de travail - Doit être constitué dans tous les établissements d'au moins 50 salariés

¹² European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Social dialogue and working conditions*, 2011.

¹³ Définition de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

	<p>négociations collectives : 98%</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pas de présence syndicale dans nombreuses petites entreprises, voire aucune représentation des travailleurs 	<p>d'élire un délégué syndical</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le délégué du personnel peut être élu dans toutes les structures de plus de 11 salariés - Un CE doit être créé dans toute entreprise de plus de 50 travailleurs. Le CE est un organe mixte (travailleurs et employeurs) 	<ul style="list-style-type: none"> - Dans les établissements de plus de 11 salariés mais de moins de 50, les DP sont investis des missions du CHSCT
Belgique	<ul style="list-style-type: none"> - Système de concertation sociale connu au niveau européen - Dans le privé, permet la conclusion de conventions collectives de travail qui garantissent la paix sur le plan social (taux de couverture : 96%) - Ces conventions concernent aussi bien le salaire que les conditions de travail - Les partenaires sociaux s'engagent pour la durée de la convention - En conséquence, le taux de syndicalisation est élevé (52%) bien au-dessus de la moyenne européenne (24%) 	<ul style="list-style-type: none"> - Le conseil d'entreprise (CE) est l'instance représentative du personnel et l'organe de consultation entre travailleurs et employeurs (organe bipartite) - Obligatoire dans toute entreprise (à but lucratif ou non) de plus de 100 travailleurs - Les travailleurs élisent leurs représentants parmi les organisations syndicales (le nombre de représentants est fonction de la taille de l'entreprise) - Cette fonction est assurée par le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) dans les entreprises de moins de 100 travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> - Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) - Organe paritaire consultatif avec des représentants élus - Emet des avis et formule des propositions sur la politique de bien-être des travailleurs, la santé et la sécurité, prévention, le plan d'action annuel, etc. - Obligatoire pour une entreprise de plus de 50 travailleurs - Hérite des compétences du conseil d'entreprise dans les entreprises entre 50 et 99 travailleurs
Espagne	<ul style="list-style-type: none"> - Dialogue social vivant, nombreux sujets directement soumis à la négociation - Taux de syndicalisation 16% - Les négociations collectives se font principalement par secteur mais la nouvelle législation donne la primauté aux accords d'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> - Le comité d'entreprise est l'organe représentatif de l'ensemble des travailleurs - Uniquement représenté par des salariés (l'employeur n'y est donc pas représenté) - A pour mission d'informer et consulter les travailleurs en matière économique et sociale - Représenté dans tous les établissements d'au moins 50 travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> - Les comités d'entreprise sont tenus de vérifier que l'employeur respecte la législation en matière de santé et sécurité - Des membres du comité d'entreprise doivent être nommés délégués de prévention (leur nombre varie en fonction de la taille de l'entreprise) - Le comité de sécurité et santé est un organe paritaire établi dans toutes les

	<ul style="list-style-type: none"> - Taux de couverture des négociations collectives : 71% - Rôle spécifique pour les syndicats, prévu par la loi 	<ul style="list-style-type: none"> - Ils sont dominés par les syndicats - En dessous de 50 travailleurs : ce sont des délégués du personnel 	<p>entreprises de plus de 50 travailleurs. Il est constitué des délégués de prévention et des représentants de l'employeur</p> <ul style="list-style-type: none"> - En dessous de 50 salariés, le délégué du personnel est le délégué de prévention
Suède	<ul style="list-style-type: none"> - Le système suédois privilégie la participation et la législation insiste sur le droit collectif à l'information et la négociation - La « codétermination » recouvre l'ensemble des droits et devoirs des partenaires sociaux - Les négociations collectives couvrent 90% des travailleurs et sont principalement sectorielles - Taux de syndicalisation très élevé (70%). Les syndicats sont associés étroitement à la bonne marche de l'entreprise, allant dans le sens d'une cogestion 	<ul style="list-style-type: none"> - Les travailleurs sont représentés par les organisations syndicales locales sur leur lieu de travail. - Pas d'autre organe de représentation - Avant toute décision majeure, la loi impose à l'employeur de négocier avec les organisations syndicales - Les travailleurs sont représentés aux conseils de toutes les entreprises de plus de 25 travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> - Dans toutes les entreprises d'au moins 5 travailleurs, des délégués pour la sécurité sur les lieux de travail sont désignés. Dans les entreprises de moins de 5 travailleurs, des délégués pour la sécurité peuvent être désignés si le besoin s'en fait sentir - Des comités de sécurité doivent être établis dans toutes les entreprises de plus de 50 travailleurs. Ces comités peuvent être installés dans des plus petites entreprises à la demande des travailleurs - En général dans ces comités, l'employeur a un membre de moins que les travailleurs
Royaume-Uni	<ul style="list-style-type: none"> - Dialogue social peu développé - Taux de couverture des négociations collectives 33%. Niveau principal de négociation collective: l'entreprise - Faible taux de syndicalisation : 28% mais élevé dans le secteur public : 57% - La négociation collective couvre moins d'un travailleur sur cinq dans le 	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de structure universelle de représentation des travailleurs sur le lieu de travail, inexistante dans de nombreuses entreprises - Le syndicat constitue le principal organe de représentation - Dans les établissements non syndiqués, les travailleurs ne sont pas représentés malgré la directive européenne sur l'information et la consultation 	<ul style="list-style-type: none"> - Pas d'organe équivalent au CHSCT - Si l'employeur reconnaît un syndicat et que ce syndicat désigne des délégués à la sécurité, l'employeur doit consulter ces délégués - Les règlements sur la santé et la sécurité prévoient que les travailleurs non syndiqués doivent directement être consultés par l'employeur - Des comités pour la sécurité peuvent être mis en

	<p>secteur privé et le niveau de négociation est celui de l'établissement</p> <ul style="list-style-type: none"> - La rémunération et les conditions de travail ne font pas l'objet de négociation pour la plupart des travailleurs - Pas d'obligation légale pour l'employeur de négocier avec le syndicat - Les négociations collectives existantes se cantonnent souvent à l'aspect rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> - En conséquence, le poids des travailleurs est très variable. Les établissements vivent des réalités différentes selon la présence ou non de syndicats. Les travailleurs n'ont d'autre choix qu'être représenté par les syndicats ou ne pas l'être du tout. 	<p>place dès lors que deux délégués pour la sécurité en font la demande. Ces comités sont des organisations paritaires qui ont pour mission de suivre les mesures prises pour la santé et sécurité au travail, mais sont peu répandus</p>
Pologne	<ul style="list-style-type: none"> - Taux de couverture des négociations collectives 30% (très faible comparé à la France). Les négociations collectives se font principalement au niveau de l'entreprise. - Taux de syndicalisation très faible : 15% - Syndicalisme en net recul depuis le début des années 90. Les grandes entreprises sont plus syndiquées que les petites. Niveau très faible dans les services - Si pas de syndicats, les employeurs fixent unilatéralement les salaires et conditions de travail (mais salaire minimum national) 	<ul style="list-style-type: none"> - Jusqu'à récemment les syndicats étaient les seuls organes légaux de représentation - Représentation des travailleurs principalement via les organisations syndicales. Mais taux très faible de syndicalisation donc bon nombre de salariés travaillent dans des établissements absents de présence syndicale - Grâce à la directive européenne sur l'information et la consultation, des comités d'entreprises peuvent maintenant être créés, ce qui a été entrepris dans de nombreuses entreprises - Seuil de 50 salariés pour créer un comité d'entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pas d'organe équivalent au CHSCT - Les inspecteurs sociaux du travail et les représentants des travailleurs jouent un rôle essentiel en matière de santé et sécurité des travailleurs mais ces inspecteurs n'interviennent que dans les entreprises publiques et/ou appartenant à l'Etat.

Sources (non-exhaustives):

- Publication sur les systèmes de représentation des travailleurs dans les entreprises au niveau national coordonnée par la Social Development Agency (SDA) et par l'Académie Syndicale Européenne (ASE), et avec le soutien de la Commission européenne : « Les systèmes de représentation des travailleurs dans les entreprises en Europe » <http://www.sda-asbl.org/testiPdf/Francais.pdf>
- European Trade Union Institute, site internet consacré à la participation des travailleurs sur leur lieu de travail dans tous les Etats membres de l'UE, <http://fr.worker-participation.eu/Systemes-nationaux/Pays>

Notre analyse comparative démontre un **panorama très hétérogène** des modalités du dialogue social dans les six pays sélectionnés, avec toutefois des points de convergence.

Il est important de noter en premier lieu que **les syndicats jouent encore un rôle prépondérant en matière de dialogue social et de représentation des travailleurs**. Bien que les taux de syndicalisation atteignent des niveaux très variables d'un pays à l'autre, les syndicats sont partout considérés comme les acteurs principaux de la négociation collective aux côtés des employeurs. Les taux de syndicalisation allant de 8% en France à 71% en Suède (la moyenne européenne se situant à 24%). Toutefois, ce taux n'est pas révélateur des conditions de vie au travail et des mesures et organes mis en place pour garantir la santé et sécurité au travail.

En effet, le trio de tête en matière de dialogue social est constitué de la Suède, la France et la Belgique dont les réalités syndicales sont plutôt diverses. Leur point commun se trouve non pas dans le taux de syndicalisation mais davantage dans le **taux de couverture des négociations collectives**, qui dépasse les 90% et couvre donc une importante majorité des travailleurs.

En matière de représentation des travailleurs, le constat est globalement hétérogène puisqu'une directive européenne a été adoptée et transposée dans les Etats membres pour harmoniser les instances représentatives du personnel. Il s'agit de la **directive sur l'information et la consultation des travailleurs**.¹⁴ Cette directive impose la mise en place de dispositifs permettant l'information et la consultation dans les entreprises de plus de 50 travailleurs. Ce seuil est donc généralement repris par les Etats membres et constitue le seuil nécessaire à la création d'un **comité d'entreprise (CE)**. Ce comité, qui prend diverses formes et appellations en fonction des pays, a pour objectif d'informer et consulter les travailleurs. Cette directive permet aujourd'hui la création d'instances représentatives des travailleurs en marge de la représentation déjà assurée par les syndicats, c'est notamment ce qui a été observé en Pologne ces dernières années, où les comités d'entreprise se sont multipliés. En revanche, le Royaume-Uni est le seul Etat membre qui rechigne à se conformer à la directive. Par conséquent, dans les établissements où les syndicats ne sont pas présents, les travailleurs ne sont tout simplement pas représentés. Enfin, le CE offre une particularité en Espagne car seuls les travailleurs y sont représentés contre une représentation de l'employeur et des salariés dans les autres pays.

En matière de **santé et sécurité au travail**, c'est à nouveau le trio Suède, France, Belgique qui présente les mesures les plus importantes pour assurer des conditions de travail de qualité. Le Comité pour la prévention et protection au travail (CPPT) en Belgique est clairement l'équivalent du CHSCT français, tandis que la Suède va un pas plus loin car des délégués pour la sécurité peuvent être désignés dès 5 salariés. En Belgique et France, ce n'est possible qu'à partir de 10 ou 11 salariés. La Pologne et le Royaume-Uni occupent le bas du classement. Aucune représentation n'est prévue en Pologne dans ces matières et cela n'est

¹⁴ Directive [2002/14/CE](#) du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne – Déclaration conjointe du Parlement européen, du Conseil et de la Commission sur la représentation des travailleurs.

envisageable au Royaume-Uni uniquement si des délégués en font la demande. L'Espagne se situe entre ces deux extrêmes.

Pour conclure, nous pouvons classer les pays analysés en fonction des différents facteurs explicites. La Suède offre le système de dialogue social le plus développé et le plus efficace, notamment pour assurer de bonnes conditions de travail. La France et la Belgique ont des systèmes avec des résultats similaires alors que leurs taux respectifs de syndicalisation varient très fortement. Vient ensuite l'Espagne, avec un dialogue social assez vivant mais une couverture des négociations collective moindre que les pays précédents. Enfin, le Royaume-Uni et la Pologne sont en décalage mais dans des contextes très différents, le premier par sa culture néolibérale et le second par son retard sur les pays occidentaux et son entrée tardive dans l'UE.

2. Le dialogue social dans l'ESS et ses impacts sur la qualité de vie au travail

2.1 Les particularités du secteur de l'ESS

- **Un mode de gestion spécifique**

Par économie sociale, on entend les activités économiques productrices de biens ou de services, exercées par des sociétés, – principalement coopératives et/ou à finalité sociale –, des associations, des mutuelles ou des fondations, dont l'éthique se traduit par l'ensemble des principes suivants : 1) finalité de service à la collectivité ou aux membres, plutôt que finalité de profit ; 2) autonomie de gestion ; 3) processus de décision démocratique ; 4) primauté des personnes et du travail sur le capital dans la répartition des revenus.¹⁵

Dans les coopératives, les coopérateurs sont à la fois travailleurs de la coopérative, soumis à une hiérarchie, et copropriétaires de leur entreprise et donc décideurs finaux lors de l'assemblée générale.¹⁶ Dans un certain nombre d'associations, les travailleurs se sont associés dès le départ pour fonder l'organisation. Dans ce cas, ils sont à la fois soumis à une hiérarchie, et associés membres de l'assemblée générale. Enfin, dans les mutuelles, la gouvernance est portée par les sociétaires dont font partie des travailleurs. De plus, nombre de mutuelles ont des représentants des syndicats dans leurs instances dirigeantes et notamment dans les conseils d'administration. Ce **mode de gouvernance participatif**, au cœur des principes fondateurs de l'ESS, a des impacts variables sur les modalités d'expression du dialogue social.

¹⁵ Observatoire européen de l'entrepreneuriat social et de l'ESS, http://www.ess-europe.eu/?page_id=87

¹⁶ Delvolvé Nathalie, Veyer Stéphane, *La quête du droit : approche de l'instauration d'une représentation du personnel dans une coopérative d'activités et d'emploi*, 2010, http://www.coopaname.coop/UPLOAD/media/file/29_N_Delvolvé-S_Veyer-_ADDES_2010_-_les_IRP_dans_les_CAE.pdf

- **Des risques sociaux professionnels identifiés**

Outre l'idée que l'attention portée aux salariés peut en quelque sorte paraître plus « naturelle » dans les structures relevant de l'ESS que dans le secteur privé à but lucratif, dont la finalité première n'est pas sociale, il importe d'attirer l'attention sur le fait que la santé et sécurité au travail se pose également de manière particulière dans les établissements relevant de l'ESS.

En effet, ce secteur est touché par certains risques professionnels dus aux activités qu'il exerce. Les professions sanitaires et médico-sociales par exemple, font face à des **risques physiques**, tels que les troubles musculosquelettiques (TMS). Mais on recense également des **risques psychologiques**, liés aux caractéristiques des métiers de l'ESS, tel que l'accompagnement des publics fragilisés dans le secteur de l'insertion.¹⁷ Ce constat illustre la nécessité d'un dialogue social approfondi dans ces secteurs, avec un espace réel d'expression et de concertation des travailleurs, qui font face à ces risques au quotidien. En France, en 2010, l'Usgeres¹⁸ et quatre confédérations syndicales de salariés ont signé un accord sur la prévention des risques psychosociaux dans l'ESS. Cet accord marque un engagement fort de l'économie sociale pour le « bien-vivre au travail » de ses salariés.

- **Des statuts très hétérogènes**

La fréquente hétérogénéité des statuts des collaborateurs au sein des structures relevant de l'ESS ajoute des difficultés supplémentaires dans la prise en compte des avis des salariés concernant la santé et sécurité au travail, et les autres sujets relevant de la qualité de vie au travail.

La part **d'emplois atypiques** dans le secteur de l'ESS est en effet supérieure au secteur privé lucratif. Ainsi, les emplois à temps plein dans l'ESS en France représentent 61,2% des contrats alors que ce nombre s'élève à 81,8% dans le secteur lucratif. De même, la proportion des contrats à durée indéterminée est moindre dans le secteur de l'économie sociale (uniquement dans les associations et les fondations), les CDI représentant 68% des contrats dans les associations en 2006, contre 86,7% dans le secteur privé lucratif.¹⁹ Cette tendance est identique dans le secteur européen de l'économie sociale et dans les différents pays étudiés, illustrant la particularité du secteur dans son ensemble.²⁰

La proportion relativement forte des emplois atypiques dans l'ESS, et des **contrats à courte durée** pose donc un problème en termes de degré d'implication des travailleurs : si en théorie, les entreprises de l'économie sociale sont censées permettre la participation des salariés tout en respectant la diversité des statuts, peu de dispositifs semblent prévus dans

¹⁷ Chorum-CIDES, *Etude documentaire sur la santé au travail dans l'économie sociale*, décembre 2008, pp. 38-54.

¹⁸ Union des syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale, fédère 26 groupements et syndicats d'employeurs (associations, mutuelles et coopératives) soit 12 branches professionnelles qui couvrent 700 000 salariés.

¹⁹ CNCRES, Observatoire national de l'ESS 2012, *Atlas commenté de l'économie sociale et solidaire*, février 2012, pp. 60-61.

²⁰ Propos évoqués par différents orateurs lors du séminaire suivant : Seminar on precarious work and partnership between social economy and trade unions, Réseau Européen des Villes et Régions de l'Economie Sociale, Bruxelles, 5 septembre 2012.

la pratique pour permettre aux employés travaillant de courtes périodes dans l'entreprise, de s'exprimer quant à l'amélioration de la qualité de vie dans leur structure.

2.2 Le dialogue social dans l'ESS

Le dialogue social dans l'ESS présente des caractéristiques qui varient en fonction de la taille de l'entreprise. Ainsi, alors qu'il est formalisé dans les grandes coopératives mutuelles associations ou fondations de par la mise en place réglementaire d'instances représentatives du personnel, le constat est moins positif dans les structures de moins de 50 salariés. **Le dialogue social y est en effet généralement beaucoup plus informel.** Il y est souvent peu structuré et prend plutôt la forme d'un dialogue individualisé entre le salarié et la direction. La consultation et l'expression des travailleurs se fait ainsi davantage via des réunions de travail collectives.²¹

- **L'importance de la qualité de vie et de la santé et sécurité au travail est reconnue**

Au sein des structures de l'ESS, la qualité de vie et la santé et sécurité au travail est reconnue et ce, indépendamment de la taille de l'entreprise. La gouvernance participative qui prend en compte toutes les parties prenantes et les revendications du personnel, est un élément qui justifie l'intérêt (du moins affiché) pour ces questions dans l'économie sociale. Toutefois, ce constat n'est pas identique dans tous les pays. Il apparaît en effet clairement que les initiatives en la matière sont davantage recensées dans les trois pays où le dialogue social est le plus développé (Suède, France, Belgique).

La qualité de vie au travail dans l'ESS semble selon les critères de Laeken²², objectivement moins élevée (notamment en termes de rémunération, de sécurité de l'emploi, de temps de travail etc.) que dans le secteur privé hors ESS. Cependant, on observe un niveau de satisfaction supérieur des travailleurs dans ce secteur en Europe.²³ Dans cette partie, nous tenterons de mettre en exergue les impacts positifs du dialogue social sur la qualité de vie au travail dans les pays étudiés, ainsi que les innovations portées par les acteurs de l'ESS, pour structurer la représentation des travailleurs dans les petites structures de l'ESS.

- **Les pratiques innovantes du dialogue social sur l'amélioration des conditions de travail**

²¹ Maisonnasse Julien, Melnik Ekaterina, Petrella Francesca, Richez-Battesti Nadine, *Quelle qualité de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire ? Une perspective plurielle*, Rapport de recherche, LEST-CNRS, Décembre 2010, p. 20.

²² Voir supra.

²³ Maisonnasse Julien, Melnik Ekaterina, Petrella Francesca, Richez-Battesti Nadine, *Quelle qualité de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire ? Une perspective plurielle*, LEST, CNRS, Décembre 2010.

Si l'importance de la qualité de vie au travail est reconnue par le secteur de l'économie sociale, un certain nombre de facteurs déterminent l'impact réel du dialogue social sur les conditions favorisant la santé et sécurité au travail dans les petites structures de l'ESS. Ces facteurs ont été identifiés au travers de l'analyse de pratiques innovantes en France et en Europe.

Le calcul des seuils de représentation

Au niveau de la représentation des travailleurs tout d'abord, deux éléments pertinents permettent d'accroître leur influence sur les processus de décision et de mise en œuvre de plans visant à améliorer la qualité de vie au travail. Le premier est **l'abaissement des seuils légaux de représentation**. La Suède, précurseur dans ces matières, a, depuis 1977, fixé ce seuil, à 5 salariés équivalent temps plein (ETP) pour toutes les entreprises, indépendamment de leur objet social.²⁴ Des délégués pour la sécurité sont donc obligatoirement désignés dans toutes les structures équivalant ou dépassant ce seuil. En outre, si le besoin s'en fait sentir dans des entreprises où ce seuil n'est pas atteint, des délégués peuvent également être désignés à la demande des travailleurs. En France, plusieurs initiatives allant dans ce sens ont récemment été introduites via des conventions collectives de branche qui abaissent le taux de 11 salariés à 6 ou 7 en fonction de la branche concernée.

Par exemple, la convention collective de branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, destinée à toutes les associations de l'économie sociale dans le secteur de l'aide à domicile en France, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012, prévoit l'abaissement du seuil légal de 11 salariés pour élire des délégués du personnel à 7 salariés équivalents temps plein (ETP), si au moins deux salariés en font la demande.²⁵ L'abaissement du seuil légal est également entré en vigueur dans les branches de l'animation, du tourisme social, des foyers de jeunes travailleurs et du logement social. Dans ces secteurs, seuls 6 salariés ETP sont nécessaires pour élire un délégué du personnel.²⁶

Un second élément, intervenant également dans le calcul des effectifs, et pouvant influencer les mécanismes de participation réside dans **l'intégration des travailleurs aux contrats atypiques**. Pour améliorer la prise en compte des travailleurs engagés sous ce type de contrat dans les très petites entreprises en France, plusieurs branches de l'économie sociale ont négocié des conditions plus favorables. Parmi celles-ci, l'intégration dans les dispositifs de participation des salariés à temps partiel dans une proportion supérieure à leur temps de travail dans les branches de l'animation, les centres sociaux, les régies de quartier et la

²⁴ European Trade Union Institute, « Les systèmes nationaux », http://fr.worker-participation.eu/Systemes-nationaux/Pays/Suede/node_349

²⁵ Guide de l'employeur associatif sanitaire et social, « CCU Aide à domicile : synthèse » http://www.guide-employeur.fr/data/zoom_ccubad_avril2012_1.pdf

²⁶ CRESS Rhône-Alpes, « Impliquer et fidéliser les personnes au statut atypique » http://www.cress-rhone-alpes.org/cress/IMG/pdf/2_impliquer_et_fideliser_les_personnels.pdf

radiodiffusion ou encore la prise en compte des apprentis et salariés en contrat de professionnalisation dans les missions locales.²⁷

Une pratique française innovante en la matière est la récente **convention collective des ateliers et chantiers d'insertion** (ACI), entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2011, qui prévoit la création d'une instance de santé et conditions de travail (ISCT), sans conditions de seuil d'effectif.²⁸ Ces instances ont pour objectif de favoriser le dialogue social autour de la qualité de vie au travail en y intégrant autant les travailleurs permanents que ceux en parcours d'insertion.. Avant d'être rendue obligatoire, cette mesure a été implémentée et évaluée dans plusieurs structures. Il en est clairement ressorti que les ISCT sont des « *outils facilitateurs de débat* » qui permettent d'apporter des modifications substantielles en termes de qualité de vie au travail, en structurant les prises de décision. La participation des personnes en parcours d'insertion ainsi que des partenaires extérieurs a été évaluée positivement jusqu'ici bien qu'il soit nécessaire d'encadrer la participation des travailleurs pour assurer l'efficacité du dispositif.²⁹

Le travailleur au cœur des dispositifs

Plusieurs bonnes pratiques démontrent que le **repositionnement du travailleur au cœur des dispositifs de participation** a un impact positif dans la prise de décision et dans la mise en place de mesures visant à améliorer la santé et sécurité sur le lieu de travail. Ce positionnement du salarié au cœur des processus, peut par exemple se faire via l'audit social de l'entreprise auquel les travailleurs peuvent être associés pour vérifier que les propositions qui ont été faites ont effectivement été mises en œuvre et les mécanismes de représentation respectés. En Suède, l'association SKOOPi a mis en œuvre, dans le cadre du projet VISOREK en 2007, l'expérience d'impliquer pleinement les salariés dans l'audit social de plusieurs coopératives de petite ou moyenne taille. Dans ce cadre, les salariés ont travaillé sur l'amélioration des méthodes et des conditions de travail. Cette initiative a reçu un écho très positif chez les salariés impliqués.³⁰

L'Agence européenne pour la santé et la sécurité souligne également que le **niveau d'engagement de la direction** a un impact favorable sur les processus de participation et les résultats obtenus.³¹ Ainsi, quand il y a une réelle volonté de la part des travailleurs et des employeurs, l'impact en est d'autant amplifié.³² Les dispositifs participatifs ne bénéficient en

²⁷ CRESS Rhône-Alpes, « Impliquer et fidéliser les personnes au statut atypique » http://www.cress-rhone-alpes.org/cress/IMG/pdf/2_impliquer_et_fideliser_les_personnels.pdf

²⁸ Ministère du travail, de l'emploi, et de la santé, « Les ateliers et chantiers d'insertion », synthèse prospective, p. 30.

²⁹ Synesi, « Les instances de santé et conditions de travail », <http://www.synesi.fr/p10-instance-sante-conditions-de-travail.html>

³⁰ <http://www.skoop.coop/en/project/social-audit/>

³¹ Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, « Comprendre la gestion de la sécurité et santé au travail, les risques psychosociaux et la participation des salariés grâce à ESENER », p.1, <http://osha.europa.eu/fr/publications/reports/esener-summary>

³² Dewandre Ariane, *La participation des travailleurs à la gestion, prolonger la réflexion*, SAW-B, septembre 2009, pp. 3-9, <http://www.saw-b.be/EP/2009/A0910.pdf>

effet pas uniquement aux travailleurs mais également aux employeurs, qui en offrant de meilleures conditions de travail aux salariés, voient leur performance augmenter.³³

Les procédures de vérification et de suivi

Mettre en place des procédures visant à vérifier que les processus de décision sont effectivement démocratiques et la participation des travailleurs assurée, permet d'accroître l'efficacité des dispositifs comme cela a été constaté en Suède par l'association SKOOP. En Belgique, plusieurs associations se sont unifiées autour de la création de **Solid'R** en 2010, label éthique des organisations d'économie sociale actives dans le recyclage et le réemploi. Cette charte, signée autant par des grandes associations que des petites, prévoit un « *engagement à respecter l'éthique d'économie sociale* » et dans ce cadre, les modalités du processus de décision démocratique doivent être respectées. Parmi celles-ci, les travailleurs doivent être régulièrement informés et consultés sur les résultats de l'organisation et sur ses choix stratégiques.³⁴ En Espagne également, l'**association ANEL** a mis en place un dispositif qui entend concilier amélioration des conditions de travail et performance des salariés. Celui-ci inclut notamment la mise en place d'un diagnostic de satisfaction et d'un système de vérification de la prise de décision. Cette initiative inclut plusieurs variables de la qualité de vie au travail, notamment le climat de travail, le développement des compétences, et le contenu des postes exercés par les salariés.³⁵

La mutualisation des compétences

L'association SAW-B (Solidarité des alternatives wallonnes et bruxelloises) a lancé au niveau wallon **les chantiers de l'économie sociale** en 2009. Il s'agit d'une initiative qui vise à organiser au sein des petites et moyennes entreprises de l'économie sociale en Wallonie une participation des travailleurs à la prise en compte des enjeux de l'économie sociale. SAW-B propose à ses membres, de mobiliser ses travailleurs autour d'un certain nombre d'enjeux de gouvernance. Cette mutualisation des compétences et des efforts, permet aux entreprises de l'économie sociale, qui n'ont pas les capacités internes de développer de tels dispositifs participatifs, d'intégrer davantage les travailleurs dans des démarches visant à améliorer la qualité de vie sur le lieu de travail.³⁶ Les travailleurs des petites entreprises qui sont déjà engagés dans ce projet, indépendamment du secteur auquel ils appartiennent (bâtiment, services à la personne, restauration, etc.), sont unanimes quant à l'approche humaine et globale de la participation que propose SAW-B. L'impact positif sur leurs performances est également mentionné, ce qui les encourage à prendre part à de tels mécanismes. Pour les petites structures de l'économie sociale, qui ne disposent pas de moyens énormes, mutualiser les compétences et se faire encadrer par une structure rassembleuse, constitue donc une alternative profitable pour assurer une participation des travailleurs efficace.

³³ A ce sujet, voir l'étude d'Eurofound, *Social dialogue and working conditions*, 2011.

³⁴ Télécharger la Charte : http://www.res-sources.be/sites/default/files/docs/files/Charte_SolidR.pdf

³⁵ <http://www.anel.es/>

³⁶ <http://www.saw-b.be/cms/leschantiers.php>

Les différentes pratiques analysées prouvent que **l'instauration de dispositifs formels** de représentation du personnel et de dialogue social au sein des établissements ont un effet positif sur la qualité de vie au travail. Plus ces dispositifs sont réguliers et systématisés, meilleurs sont les résultats. Selon une enquête menée par l'Agence européenne pour la santé et sécurité au travail, « *l'existence de politiques, de systèmes de gestion et de plans d'action concernant la santé et sécurité au travail est directement liée à la présence d'une consultation des salariés, et ce même en tenant compte de la taille des entreprises* ». ³⁷ Il est intéressant de noter que la mise en place de tels dispositifs dans des structures de plus petites tailles aura un effet plus prononcé que dans de grandes entreprises ³⁸, ce qui constitue un élément encourageant pour les petites structures de l'économie sociale.

- **Limites du développement du dialogue social dans les petites structures de l'ESS**

La prise en compte de l'importance de la qualité de vie au travail dans l'ESS ne s'accompagne pas forcément de la mise en place de stratégies et de plans d'action impliquant les travailleurs. En Pologne par exemple, il y a un réel intérêt pour la question de la participation des travailleurs au sein des structures de l'économie sociale, et plusieurs études reconnaissent son impact positif sur le fonctionnement des entreprises de l'économie sociale. ³⁹ Toutefois, rien ne permet d'affirmer que cela se concrétise sur le terrain.

Même si le principe de participation des travailleurs à l'amélioration des conditions de travail et de bien-être au travail est reconnu, le fait que les salariés ne soient généralement pas impliqués aux différents niveaux et de manière régulière et systématique limite l'ampleur des effets finaux. Il y a donc un problème précis qui est celui de **la régularité**. Les dispositifs mis en œuvre dans les petites structures de l'économie sociale restent ponctuels et prennent peu souvent place au cœur d'une stratégie plus globale de participation. ⁴⁰

Les **plans d'actions globaux sur le long terme** en matière de santé et sécurité au travail sont les stratégies dont les effets sont les plus significatifs pour les travailleurs. Ainsi, les plans globaux, qui dépassent les initiatives de consultation et d'information des travailleurs, offrent de réelles avancées. La formation et la prévention sont des éléments clés dans une stratégie visant à améliorer les conditions de travail mais leurs effets sont davantage renforcés s'ils s'accompagnent d'une réflexion collective en amont sur la conception des plans d'action ainsi que sur son évaluation et son contrôle d'effectivité. ⁴¹

Des initiatives innovantes qui tentent de structurer le dialogue social au sein de l'ESS existent comme l'illustrent les différentes bonnes pratiques. La formalisation de l'implication des travailleurs dans les processus de participation permet d'apporter des développements

³⁷ Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, « Comprendre la gestion de la sécurité et santé au travail, les risques psychosociaux et la participation des salariés grâce à ESENER », p.5 <http://osha.europa.eu/fr/publications/reports/esener-summary>

³⁸ *Ibidem*

³⁹ Wolkowinski Peter, « Dobre rządzienie- wspólnym zarządzaniem? – wybrane fragmenty », p.8.

⁴⁰ CRESS Rhône-Alpes, « Améliorer les conditions de travail » http://www.cress-rhone-alpes.org/cress/IMG/pdf/1_Amelioration_conditions_de_travail.pdf

⁴¹ « Référentiel de système de management des entreprises d'insertion et/ou de travail temporaire d'insertion », pp. 11-12, disponible sur le site <http://www.boutique-certification.afnor.org/>

significatifs avec des impacts durables en termes de qualité de vie au travail. Une étude montre actuellement que **les salariés sont enclins à la mise en place de systèmes davantage formels** ou institutionnalisés de consultation, si ces derniers sont toutefois légitimés, leur bien-fondé prouvé et soutenus par la direction.⁴²

Conclusion et perspectives

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail a mené ces dernières années de nombreuses recherches afin de déterminer si le dialogue social a un impact sur la qualité de vie au travail dans différents secteurs. Malgré la diversité des contextes nationaux et sectoriels, parmi lesquels le tiers secteur, les conclusions sont unanimes : **la participation des travailleurs constitue un facteur essentiel de réussite** du dialogue social portant sur les conditions de travail, en particulier lorsque le dialogue social prend la forme d'un processus continu sur le long terme. Eurofound identifie plusieurs facteurs qui contribuent au bon fonctionnement du dialogue social et consolident nos observations. Premièrement, l'existence d'une structure bien établie en charge de la santé et sécurité au travail capable d'identifier les problèmes. La présence de délégués à la santé et sécurité, dans les petites entreprises a, en ce sens, un impact sur l'identification des problèmes et l'impulsion quant à mettre en place des démarches d'amélioration. Ensuite, pour que les acteurs impliqués dans le dialogue social puissent agir efficacement, un mandat clair et légitimé doit leur être accordé. Une bonne communication constitue également un facteur de réussite. Cela permet d'informer l'ensemble des parties prenantes et d'assurer une bonne compréhension des procédures à l'œuvre. Les partenaires sociaux sont dans une position légitime pour occuper ce rôle. Enfin, la reconnaissance que le travail réalisé a effectivement porté ses fruits a un impact déterminant dans la motivation des travailleurs et employeurs à poursuivre ce genre d'expériences dans le futur.⁴³

L'enjeu dans les petites entreprises de l'économie sociale est donc de **formaliser et structurer le dialogue social**, tout en gardant à l'esprit l'identité de chaque structure ainsi que son objet social. L'abaissement des seuils légaux pour des représentants de travailleurs en matière de santé et sécurité constitue un enjeu important pour les petites entreprises dans lesquelles aucune obligation légale n'existe quant à la représentation des travailleurs sur la question des conditions de travail. Etant donné les moyens souvent réduits des petites structures de l'économie sociale, l'enjeu de **la mutualisation des compétences** en la matière est également à développer. Ainsi des initiatives provenant de regroupements d'organisations pourraient être davantage favorisées, en marge des conventions collectives de branches.

Les partenaires sociaux sont au cœur de ces processus et la politique de santé et sécurité au travail est inséparable de l'ensemble des systèmes de négociation collective. C'est pourquoi, ils continueront à jouer un rôle important au niveau national mais aussi européen, dans un contexte où l'amélioration des conditions de travail a été pointée, au niveau européen,

⁴² Davagle Michel, « La bonne gouvernance dans les ASBL », Les dossiers d'ASBL Actualités, Dossier 2011/2012.

⁴³ Eurofound, *Social dialogue and working conditions*, 2011.

comme un des éléments fondamentaux dans le développement de la Stratégie Europe 2020. En outre, la **stratégie européenne actuelle pour la santé et sécurité au travail** arrive à son terme en 2012 et devra être renouvelée pour la période 2013–2020. Cette stratégie, en cours d'élaboration, devrait accorder la priorité aux problèmes de santé sur le lieu de travail et en particulier aux effets à long terme des conditions de travail. Les partenaires sociaux ont un rôle à jouer dans la relance de la politique communautaire en la matière. Cette nouvelle stratégie est l'occasion de mettre en avant l'importance de l'activité des représentants des travailleurs pour la santé et sécurité et leur rôle en termes d'identification des problèmes, de définition de priorités et de mobilisation des travailleurs autour de ces enjeux pour améliorer les conditions de travail. Comme nous l'ont démontré les bonnes pratiques du secteur de l'économie sociale, la participation des travailleurs est un élément clé à la réussite d'un dialogue social dans ces matières. Dans les très petites entreprises, la représentation pourrait être accompagnée ou complétée par une représentation régionale ou de branche.⁴⁴

Les initiatives innovantes en matière de dialogue social dans les entreprises de l'économie sociale en France et en Europe sont, relativement récentes. La prise en compte de l'importance de l'implication des travailleurs dans l'amélioration des conditions de vie au travail, bien que reconnue depuis de nombreuses années, n'est suivie par des dispositifs réels que depuis moins de cinq années, signifiant que le développement de telles initiatives n'en est encore qu'à ses prémices. Pour accélérer et encourager ce mouvement, il est utile de s'inspirer des pratiques des autres Etats membres tels que la Belgique ou la Suède qui montrent également des avancées en la matière, tout en s'inscrivant dans le contexte européen plus global d'une meilleure prise en compte de l'importance de la qualité de vie au travail. **L'enjeu pour l'économie sociale est de se faire reconnaître par les partenaires sociaux au niveau européen** et d'être impliquée dans le dialogue social européen. Des directives européennes dans cette matière sont en préparation (notamment sur les TMS)⁴⁵, et les acteurs de l'ESS occupent une position légitime pour être entendus.

Dans un contexte économique et social morose guidé par les coupes budgétaires et les restructurations, où les citoyens se sentent de plus en plus éloignés des processus de décision, il est indispensable que le dialogue social dans les petites structures de l'ESS se développe afin de faire bénéficier à ce secteur d'avenir, des avancées positives dont il est capable en matière de qualité de vie au travail.

⁴⁴ Confédération européenne des syndicats, « Perspectives pour une nouvelle stratégie de santé et de sécurité au travail de l'Union européenne (2013–2020) », 3 mai 2012, <http://www.etuc.org/a/9446>

⁴⁵Confédération européenne des syndicats, « La CES réclame une action de l'UE sur les troubles musculo-squelettiques », 19 juin 2012, <http://www.etuc.org/a/10070>