



BUSINESSEUROPE



Les partenaires sociaux de l'Union pour la Méditerranée

DÉCLARATION SUR LE DIALOGUE SOCIAL

Troisième Conférence ministérielle de l'Union pour la Méditerranée sur l'emploi et le travail organisée les 26 et 27 septembre en Jordanie

Jordanie, le 26 septembre 2016

Les partenaires sociaux de l'Union pour la Méditerranée (ci-après « les partenaires sociaux ») se félicitent de la tenue de la 3^e Conférence ministérielle de l'Union pour la Méditerranée (UpM) sur l'emploi et le travail, en Jordanie les 26 et 27 septembre en Jordanie. Ils apprécient l'échange qui a eu lieu entre les partenaires sociaux et les ministres préalablement à la Conférence.

Les partenaires sociaux souhaitent contribuer positivement à la mise en place d'un dialogue social fort, indépendant et efficace dans les 43 pays de l'Union pour la Méditerranée.

En tant que régions voisines, l'Union européenne et les pays du sud de la Méditerranée sont liés et influencés par les mêmes tendances et défis d'envergure mondiale.

À cet égard, les partenaires sociaux tiennent à souligner l'importance particulière de deux agendas internationaux, auxquels ils souhaitent être associés, à savoir:

- le suivi de l'accord sur la COP 21, qui implique une bonne gestion des processus de transition et de profondes mutations des modes de production et de consommation à l'échelle mondiale, avec des répercussions majeures sur les marchés du travail;
- les discussions à multiples facettes sur les "chaînes d'approvisionnement mondiales", y compris en ce qui concerne la nécessité d'exploiter pleinement leur potentiel en matière de croissance économique et d'emploi, tout en progressant sur la voie du devoir de diligence fondé sur des cadres internationaux et en comblant les lacunes en matière de travail décent et de droits des travailleurs.

La présente Déclaration met l'accent sur la question du **dialogue social** et sur son importance pour relever les défis de l'emploi et du marché du travail dans la région euro-méditerranéenne.

Les partenaires sociaux sont convaincus que le dialogue social a un rôle important à jouer pour contribuer à ce que les processus d'élaboration de politiques, et la politique sociale soient équilibrés et conduisent au développement social, en rendant les marchés du travail et les systèmes de protection sociale plus efficaces et mieux adaptés aux réalités économiques et sociales nouvelles et changeantes.

Il convient de tenir compte du fait que les deux régions ont été davantage touchées que d'autres par les dernières crises financière, économique et migratoire, et qu'elles ont récemment connu une reprise économique relativement lente et fragile par rapport aux autres régions du monde.

L'exemple de la Tunisie, salué par le comité Nobel, montre que le dialogue social peut également être un facteur de stabilisation politique. Dans d'autres pays, les partenaires sociaux apportent une expertise et une légitimité fondées sur leur expérience et leur connaissance de première main du monde du travail.

Le dialogue social peut prendre de nombreuses formes, telles que des avis et des recommandations dans le cadre de consultations et d'accords tripartites, ou des négociations bipartites autonomes telles que des négociations collectives qui conduisent à des politiques équilibrées et axées sur les solutions. Le dialogue social est une valeur reconnue dans le monde entier, entérinée par la constitution de l'Organisation internationale du travail (OIT) et le Traité de l'Union européenne (UE).

Il n'existe pas de modèle unique régissant le bon fonctionnement du dialogue social. Les modalités du dialogue social reflètent les spécificités historiques et les situations économiques et politiques des différents pays. Toutefois, certaines conditions de base sont essentielles pour permettre au dialogue social d'être fructueux et efficace.

Les conditions préalables essentielles pour le dialogue social sont les suivantes:

- i) l'existence d'un cadre juridique de base en conformité avec les principes de l'OIT, qui assure la liberté d'association et l'indépendance des partenaires sociaux;
- ii) la mise en place aux niveaux national, régional et local d'un cadre juridique et institutionnel de nature démocratique permettant aux partenaires sociaux d'intervenir en temps utile dans l'élaboration des politiques relatives à des questions ayant une incidence directe ou indirecte sur l'emploi. Un cadre juridique approprié peut également favoriser la poursuite d'un dialogue bipartite autonome entre les parties aux différents niveaux de l'économie (national, sectoriel, régional et entreprise);
- iii) des mesures destinées à promouvoir une culture du dialogue social, y compris par la création de mécanismes permettant de développer l'autorégulation et la paix sociale, et de prévenir et résoudre les conflits.

La force des organisations de partenaires sociaux réside dans leur nombre d'adhérents et leur représentativité, et dans leurs mandats et capacité à fournir une expertise et des services à leurs membres. Toutefois, là où les partenaires sociaux sont faiblement structurés, l'aide des autorités publiques nationales ou le soutien international est nécessaire pour renforcer leurs capacités. En fonction des pays et des besoins, cette aide peut inclure des éléments d'ordre financier, juridique, analytique, institutionnel et/ou politique.

Les Forums de dialogue social organisés dans le cadre de l'UpM devraient se poursuivre, avec l'objectif de partager des informations et des bonnes pratiques sur l'état d'avancement du dialogue social dans les pays de l'UpM, et de procéder à un échange de vues sur les priorités actuelles et futures.

Les défis les plus importants à relever pour les partenaires sociaux, ainsi que pour les gouvernements et les décideurs politiques dans l'ensemble de la région euro-méditerranéenne, consistent à renforcer la croissance économique et la compétitivité (qui sont cruciales pour le succès des entreprises), la création d'emplois décents, la cohésion sociale et la lutte contre la pauvreté, les inégalités et les discriminations.

Les partenaires sociaux des deux régions souhaitent mettre en évidence quatre domaines dans lesquels l'apprentissage mutuel et/ou la coopération peuvent avoir une valeur ajoutée:

- le **travail informel** – le défi consiste pour les gouvernements à créer les cadres permettant d'intégrer le secteur informel dans l'économie formelle et de soutenir la création d'emplois et d'entreprises dans le secteur formel. Ceci permettra d'accroître les recettes fiscales et les revenus de la sécurité sociale ainsi que d'obtenir une concurrence loyale entre les entreprises ainsi qu'entre les travailleurs;
- **l'emploi des jeunes** – le défi consiste pour les gouvernements et les partenaires sociaux à combattre les déficits en matière d'offres d'emploi, l'absence de certaines compétences clés et l'insuffisance des qualifications, et à déterminer des conditions d'emploi, y compris les coûts du travail, dans le but d'aider les jeunes à entrer et progresser sur le marché du travail, dans le respect des droits sociaux agréés et du droit du travail, et de favoriser l'intégration durable des jeunes sur le marché de l'emploi. Là où cela n'est pas assuré, les jeunes peuvent être confrontés à des périodes de chômage préjudiciables, ou se retrouver coincés dans une suite de contrats à durée déterminée et/ou à volume d'heures limité en raison de l'absence d'autres possibilités d'emploi;
- le **développement des compétences** – le défi consiste à améliorer les systèmes nationaux d'éducation et de formation, de façon à assurer une meilleure concordance entre le contenu des cursus d'enseignement et de formation, les modalités de conception des qualifications, et les besoins du marché du travail. En liaison avec l'amélioration de l'orientation professionnelle, ces éléments contribueront à renforcer l'employabilité des diplômés, améliorant et raccourcissant ainsi la durée des transitions vers et sur le marché du travail;
- les **migrations** – le défi consiste à gérer les flux migratoires sud-sud et sud-nord selon des conditions acceptables à la fois pour les pays d'origine et pour les pays d'accueil, et en conformité avec les perspectives de croissance et d'emploi. La crise des réfugiés a exacerbé le défi lorsqu'il s'est agi de gérer une crise humanitaire sans précédent. Les deux aspects nécessitent l'implication étroite des partenaires sociaux pour contribuer à élaborer des solutions adaptées à tous.

Un certain nombre d'initiatives en cours ont abordé ces questions. Quelques projets visant à encourager le dialogue social dans des pays de la rive sud de la Méditerranée ont été lancés récemment. À cet égard, les initiatives engagées par l'UpM, la Commission européenne ou d'autres acteurs concernés en vue de renforcer les capacités des partenaires sociaux dans les pays de la rive sud de la Méditerranée, sont importantes. Au cours des années à venir, les partenaires sociaux continueront d'examiner la nécessité de nouvelles actions pour soutenir de nouveaux progrès en matière de dialogue social. Ils saluent donc l'initiative des ministres de demander à la Commission d'examiner la possibilité d'apporter les ressources que cela nécessite

Les partenaires sociaux accueillent favorablement l'intention des ministres d'organiser en 2019 la 4^e Conférence de l'UpM sur l'emploi et le travail. D'ici là, ils demandent à la Commission européenne, et à la Coprésidence et au Secrétariat de l'UpM, de prendre les dispositions nécessaires pour organiser un Forum de dialogue social en 2017 ou en 2018.

* En association avec :



Qui nous sommes

Organisations d'employeurs

BUSINESSEUROPE

Actif dans les affaires européennes depuis 1958, BUSINESSEUROPE représente les petites, moyennes et grandes entreprises. Aujourd'hui, 40 fédérations d'employeurs et d'industries de 34 pays européens sont membres de BUSINESSEUROPE et travaillent ensemble pour la croissance et la compétitivité en Europe.

Site web : www.businessseurope.eu

CEEP

Créé en 1961, Le CEEP (Centre Européen des Entreprises à participation Publique et des entreprises d'intérêt économique général) rassemble les entreprises et autorités européennes, publiques et privées, aux niveaux national, régional et local, qui sont des employeurs publics ou des fournisseurs de services d'intérêt général.

Site web : www.ceep.eu

UEAPME

L'Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises (UEAPME) est l'organisation patronale qui représente le commerce, l'artisanat et les PME de l'Union européenne et des pays candidats au niveau européen. Créée en 1981, l'UEAPME compte aujourd'hui plus de 80 organisations membres.

Site web : www.ueapme.com

BUSINESSMED

L'Union Méditerranéenne des Confédérations d'Entreprises est une organisation d'employeurs dans le bassin méditerranéen qui œuvre pour la mise en place d'une stratégie économique forte et cohérente visant à accélérer l'intégration et le développement économique et social dans la région.

Site web : www.businessmed-med.com

Organisations syndicales

CES (et le Comité de Liaison Eurocadres/CEC)

La Confédération Européenne des Syndicats (CES) a été fondée en 1973, en vue de promouvoir les intérêts des travailleurs au niveau européen, et de les représenter auprès des institutions de l'UE. La CES représente aujourd'hui 90 organisations syndicales dans 39 pays européens et 10 fédérations syndicales européennes.

Site web : www.etuc.org

ATUC

ATUC est une structure sous régionale de la Confédération Syndicale Internationale (CSI). Fondée en 2014, elle a pour mandat de défendre les libertés fondamentales, les droits syndicaux, la lutte contre les discriminations vis-à-vis des femmes et des migrants, ainsi que l'application des normes internationales du travail dans 16 pays arabes. ATUC regroupe 20 centrales syndicales dans 13 pays arabes.

Site web : www.arabtradeunion.org