

Projet européen "Improving employee involvement in SMEs" Octobre 2012

Le 26 octobre 2012 a eu lieu à Rome la réunion de lancement du projet européen «AMÉLIORER L'IMPLICATION DES TRAVAILLEURS DANS LES PME. SECTEUR DE REFERENCE: LA CONSTRUCTION". Ce projet est co-financé par la Ligne budgétaire de la Commission européenne 04.03.03.03, VP/2012/003/0061.

La confédération syndicale italienne CISL est le promoteur de ce projet, en partenariat avec la CES, la FILCA-CISL (IT), la FETBB (UE), la CES (UE), Budowlani (PL) et la FNCCB-CFDT (FR).

Scénario et objectifs principaux du projet

L'implication des salariés dans les PME représente un défi important si l'on considère que les entreprises de moins de 9 salariés en Europe sont au nombre de 21.220.000; que les entreprises de 10 à 49 salariés sont de 1,5 million et que celles qui occupent entre 50 et 250 travailleurs sont au nombre de 255.000.

L'implication des travailleurs dans les PME rencontre plusieurs obstacles de nature différente. Les structures syndicales ne peuvent guère être présentes dans un aussi grand nombre de lieux de travail. Dans les PME, on procède rarement à des élections sociales pour les délégués syndicaux ou les comités d'entreprise. Une négociation collective au niveau de l'entreprise est rare. L'absence de structure de gouvernance appropriée dans les petites entreprises rend incertain l'exercice du droit à l'information et à la consultation.

Tout ceci fait que les travailleurs sont exclus d'une meilleure mise en valeur de leurs droits à l'implication et à la participation.

Le projet vise à étudier quelles mesures sont susceptibles de permettre une meilleure mise en oeuvre de l'implication des travailleurs au sein des PME. L'accent principal sera mis sur la négociation collective en tant que moteur pour la gestion de la réalité fragmentée des PME sur une base territoriale.

En fait, les stratégies syndicales peuvent exploiter les potentiels d'innovation exprimés par la négociation collective locale et par les instances spécifiques de dialogue social. Des conventions collectives interentreprises au niveau local permettent de mieux préciser les conditions d'application des droits à l'information et à la consultation dans les PME.

En particulier, les organismes bipartites / conjoints (employeurs et syndicats) peuvent mettre en place un environnement propice à la participation des

salariés dans les PME. Logiquement, dans les pays concernés (Italie, Pologne, France, Allemagne, Belgique), le projet permettra d'étudier des modèles novateurs de relations industrielles permettant la co-gestion des relations du travail et de l'organisation du travail par le biais d'organes gérés conjointement dans lesquels les employeurs et les syndicats établissent ensemble les conditions de la mise en œuvre des relations industrielles participatives.

De telles pratiques peuvent favoriser une meilleure mise en œuvre des directives 2002/14/CE, 98/59/EC6 et 2001/23/CE. Elles peuvent également favoriser des formes innovantes de participation des salariés, par exemple liées à une rémunération liée aux performances, l'accès aux titres de capital et la mise en place de règles de gouvernance comme l'ont déjà expérimenté des entreprises de plus grande taille.

Le projet utilisera le secteur de la construction comme référence, pour une série de raisons: c'est un moteur de l'économie européenne; il est particulièrement caractérisé par les entreprises de taille moyenne, petite et très petite (1,9 million d'entreprises de construction, dont 97% comptent moins de 20 salariés et 93% moins de 10); il représente bien des défis que de nombreux secteurs à prédominance PME doivent relever dans un avenir proche (impact environnemental, la pollution, les emplois verts, la santé et la sécurité, la mobilité professionnelle durable, le marché unique et la prestation transfrontalière de services); il se caractérise également par une augmentation de la mobilité transfrontalière qui complique le cadre d'action pour la représentation des travailleurs; il fait l'expérience de la gestion difficile de la dynamique du milieu de travail, impliquant aussi un trop grand nombre d'employeurs, de langues, de grosses lacunes dans les compétences des travailleurs, l'absence de coordination de toute cette diversité.

Des problèmes similaires se retrouvent dans de nombreux autres secteurs.

La construction a été choisie comme point de référence parce que des formes spécifiques de participation des travailleurs ont été développés au niveau européen par les partenaires sociaux et, aujourd'hui, elles représentent des expériences avancées dans la gestion des droits à l'information, à la consultation et à la participation des travailleurs dans les PME.

Le but avec le choix de cet indice de référence est donc de s'inspirer des bonnes pratiques réussies dans le secteur de la construction afin d'identifier et de disséminer les meilleures pratiques reproductibles. L'objectif est également de produire des orientations politiques et des outils opérationnels pour améliorer la mise en œuvre de l'acquis communautaire en matière d'information, de consultation et de participation des travailleurs dans les PME dans tous les secteurs.

Sommaire de la réunion et résultats intéressants

L'idée de la CISL, promotrice du projet, est de soutenir et de promouvoir la participation des travailleurs en tant que moteur essentiel pour surmonter l'actuelle crise financière, économique et sociale. L'objectif est de concrétiser une idée de la «qualité», l'économie de marché démocratique à travers la mise en œuvre des droits d'information, de consultation et de participation dans des formes plus avancées. Les droits d'I, C et de P et leurs pratiques représentent en fait des instruments stratégiques pour concevoir des solutions innovantes et réaliser la démocratie participative, pour le bénéfice du marché et surtout du monde du travail. Dans ce cadre, la participation financière des salariés peut elle aussi représenter un instrument utile.

Le promoteur a souligné comment le système de production italien mais aussi européen était basé sur les entreprises de taille moyenne, petite et très petite. Elles présentent des points forts (comme la taille limitée, la flexibilité et l'adaptabilité) mais aussi des faiblesses (faible capitalisation).

La mise en œuvre des droits à l'I, la C et la P dans de telles petites, moyennes et en particulier très petites entreprises est un réel défi. L'objectif principal de ce projet est d'étudier et de systématiser les expériences dans les différents pays dans un tel environnement, afin de concevoir et de mettre en œuvre de modèles participatifs nouveaux et plus efficaces, qui soient aussi applicables dans les très petites entreprises et dans celles de moins de 50 salariés (non couvertes par la directive 2002/14/CE).

Le secteur du bâtiment peut servir d'étalon de mesure: il comprend plusieurs PME, petites et micro entreprises, où les questions d'Information, Consultation et Participation peuvent être observées et étudiées. Il présente également quelques cas intéressants de gestion conjointe des relations industrielles et des pratiques de représentation des travailleurs en vigueur au niveau communal.

Le contexte du projet et ses objectifs principaux se concentrent sur la façon de structurer et de rendre possible la représentation des travailleurs dans les petites et micro-entreprises dans cet environnement fait de dispositions législatives, de réalité concrète et d'expériences en temps de crise.

Au niveau législatif de l'UE, les droits à l'Information, la Consultation et la Participation sont très détaillés pour les très grandes entreprises ou les multinationales. En revanche, les petites et micro entreprises, qui constituent le tissu même de l'économie européenne, sont exclues du champ d'application de la directive 2002/14/CE, qui tente de créer une base commune dans cet environnement. Elle souffre en tout cas aussi d'une mise en œuvre inégale dans la pratique.

Les dispositions et politiques en matière d'I, C et P doivent être encadrées et intégrées dans le contexte économique. Les références de la politique européenne dans ce domaine sont les suivantes:

- Marché unique acte II, car les PME doivent être intégrées dans la dimension du marché unique intérieur, en termes d'accès au crédit, disponibilité de nouvelles ressources, par exemple via la participation au capital, collaboration avec les pouvoirs publics; mise en œuvre intégrale de la liberté de circulation des services;
- "Small Business Act", se concentrant en particulier sur l'impact social de l'entreprise;
- Stratégie Europe 2020, en particulier pour le chapitre "des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux", avec une référence au dialogue social au niveau territorial: les acteurs communaux sont appelés de plus en plus à identifier, créer et exploiter les ressources disponibles au niveau local, avec pour objectif l'innovation, l'investissement en potentiel humain, la consolidation des réseaux locaux.

Dans un tel cadre européen, le projet étudiera les aspects suivants:

- La mise en œuvre des droits à l'ICP dans les moyennes, petites et micro entreprises au moyen d'instruments de la négociation collective;
- L'organisation de la représentation des travailleurs sur les lieux de travail, caractérisée par la présence d'une multitude d'entreprises de différents pays;
- Des expériences de participation financière des salariés comme outil pour les salariés, afin qu'ils puissent bénéficier de profits des entreprises et de la participation au capital.

Sur ces bases conceptuelles, le débat a permis que des expériences directes émergent de la part des participants. Ils ont souligné comment la fragmentation semblait être une constante au sein du secteur et dans l'environnement des petites, moyennes et très petites entreprises. Cette caractéristique marque l'ensemble du marché du travail, les tendances de l'emploi et clairement aussi l'organisation de la représentation des travailleurs, ce qui rend la plus complexe, aux fins d'une implication effective.

Regroupement et définition des petites, moyennes et très petites entreprises
Le champ des petites, moyennes et très petites entreprises groupe en réalité des expériences très diversifiées, et se caractérise par des difficultés particulières.

Il n'est pas facile de définir à la lumière de la pratique, la taille d'une entreprise. Car particulièrement en temps de crise il se produit un processus de «pulvérisation» qui se reflète par la pulvérisation des relations de travail. Parallèlement aux salariés «ordinaires», il y a toute une série de sous-traitants, de travailleurs temporaires, de travailleurs détachés qui ne sont pas toujours pris en compte lorsque l'on définit la taille d'une entreprise.

Il y a un phénomène apparenté à approfondir et il concerne la ligne de démarcation entre l'esprit d'entreprise des petites et des micro-entreprises et le statut d'indépendant. Dans tous les pays représentés, en dépit de la

législation existante qui est claire, dans la pratique, il y a un abus ou un mauvais usage du statut de travailleur indépendant. Le plus souvent, cependant, un travailleur indépendant est de facto un employé «étiquetés» comme indépendant en violation de la loi, il subit des conditions pires que celles d'un vrai salarié. En Pologne, par exemple, un travailleur indépendant est enregistré et considéré comme une micro-entreprise, et donc il a le droit d'embaucher d'autres travailleurs. En Pologne, il y a 220 000 entreprises (98% des entreprises sont dans le secteur de la construction) qui sont en fait essentiellement constituées par un seul travailleur indépendant (BUDOWLANI).

La pratique est aussi courante en France (CFDT) et en Italie (FILCA CISL), où le nombre de travailleurs indépendants dans le secteur a dépassé le nombre de travailleurs du secteur de la construction.

Fragmentation du marché du travail

Une fragmentation supplémentaire impliquant les PME et les micro-entreprises est due à certaines particularités sectorielles: le secteur de la construction se caractérise par l'existence d'emplois "multi-employeurs". Ceci vaut en plus des abus susmentionnés dus aux entreprises d'une personne indépendante. La variété des employeurs concernés est évidente si l'on considère le recours à des chaînes de sous-traitance, aux travailleurs détachés et aux travailleurs temporaires. En particulier en Pologne, il est possible d'avoir jusqu'à 27 niveaux de sous-traitance. Ce n'est pas le cas d'autres pays, comme l'Allemagne, où le nombre de niveaux de sous-traitance est limité, contrairement à ce qui se passe dans plusieurs pays d'Europe centrale et orientale (BUDOWLANI).

Le débat en cours au niveau européen sur les travailleurs détachés et travailleurs d'agences intérimaires devra bientôt faire face aux problèmes de dumping social que peuvent générer de telles pratiques (FETBB). En ce qui concerne la situation des travailleurs détachés, l'enquête pourra tirer parti du site web existant géré par la FETBB, qui propose une série d'expériences et de solutions déjà imaginées et qui ont été adoptées dans certains cas.

Représentation des travailleurs, dialogue social et tendances de la négociation collective

Plus l'environnement est fragmenté et plus il est difficile d'organiser la représentation des intérêts des travailleurs. Les systèmes traditionnels d'organisation de la représentation des travailleurs se basent sur l'entreprise. La combinaison d'emplois multi-employeurs sur un même lieu de travail rend difficile la concrétisation de structures de représentation et affaiblit l'impact des dispositions en matière d'ICP. Tous les participants ont soulevé la question de l'organisation de la représentation des intérêts des travailleurs sur une base plus large que celle de la seule entreprise.

Les systèmes de représentation des travailleurs dans les PME et les micro-entreprises influencent les occasions et le contenu du dialogue social et de la

négociation collective. En Pologne, en Hongrie, en Roumanie et dans d'autres pays d'Europe orientale, la représentation des intérêts, la négociation collective et l'exercice des droits d'ICP ont principalement lieu au niveau de l'entreprise.

En fait, il n'existe pas de convention collective de référence dans tous les secteurs, comme c'est le cas de celui de la construction. Toutefois, le seuil minimal de 10 salariés syndiqués dans une entreprise nécessaire pour pouvoir entamer des négociations exclut la possibilité d'un dialogue social et la négociation collective dans les micro-entreprises (KUS).

Une tendance similaire se retrouve en France: une syndicalisation plus forte au niveau de l'entreprise, avec une augmentation conséquente du dialogue social et des négociations, ne touche que les entreprises les plus énormes. Les négociations se déroulent généralement à l'extérieur des petites, moyennes et micro-entreprises, au niveau territorial, sur quelques questions principales (telles que les niveaux de salaire). Toutefois, ces conventions s'appliquent aux PME, mais ne sont pas négociées au niveau des PME (CFDT).

Lorsque les entreprises sont sous pression, les droits en matière d'information, consultation et participation devraient être exercés avec une intensité adaptée. Néanmoins, dans les petites entreprises et les micro-entreprises et en temps de crise, les droits à l'information, à la consultation et à la participation sont de moins en moins mis en œuvre. En outre, ils sont de moins en moins une prérogative des syndicats: les instances d'information, de consultation et de participation gèrent de plus en plus souvent les situations «d'urgence» par l'intermédiaire d'autres organes de représentation ad hoc, dont la création entraîne souvent une fragmentation supplémentaire (CFDT).

En Italie, on essaie de négocier sur deux plans: au sein du secteur, les accords se concluent au niveau de l'entreprise et au plan régional (provincial). Ce dernier type concerne le genre de conventions applicables aux PME et aux micro entreprises, conclues par le biais des délégués syndicaux régionaux dans les PME en temps de crise (FILCA).

En France, on observe également une présence avancée des instances syndicales régionales (CFDT).

La fragmentation du marché du travail ainsi que des formes d'emploi rendent plus difficile l'organisation de la représentation des travailleurs de toute l'Europe. Comme en Italie et en Pologne, on constate aussi en France le phénomène des travailleurs à statut d'indépendant. Le dialogue social ne couvre pas ces travailleurs. En ce sens, la dimension territoriale du dialogue social peut inclure l'application des droits de ces travailleurs également à l'ICP.

La gestion conjointe des droits en matière d'ICP

Partout en Europe, l'organisation de la représentation des travailleurs et l'application des droits à l'ICP semblent être problématiques dans les entreprises comptant moins de 50 salariés. Compte tenu également de la fragmentation dont nous avons parlé plus haut, il est important de prendre en compte les dispositions déjà introduites ou pouvant (peut-être) l'être dans les conventions collectives, comme cadre légal de référence (CISL).

Toutefois, un rôle important est joué par les instances syndicales territoriales, ainsi que par les organismes bilatéraux / conjoints. L'expérience italienne dans ce sens est tout à fait structurée et prolifique, car ces organismes sont actifs dans un certain nombre de domaines. Ils sont présents sous différentes formes, avec différentes prérogatives et avec diverses compétences également en Belgique, en France, en Allemagne (FILCA). Une étude comparative de leurs structures et de leurs rôles dans les différents pays sera effectuée au cours du projet de recherche.

Participation financière des travailleurs

La participation financière des travailleurs (PFT) dans les PME fait l'objet de débats en tant que moteur de la démocratie économique, pour une plus grande influence sur la gouvernance d'entreprise, pour de meilleurs revenus des travailleurs (participation aux bénéfices et intéressement aux résultats de l'entreprise). Le débat porte également sur des questions telles que le risque pour les travailleurs et l'incertitude des rémunérations. Des expériences en matière de PFT ont été enregistrées dans certains pays, comme en France (primes à la productivité, "intéressement des travailleurs" etc.), mais elles concernent essentiellement les très grandes entreprises (CFDT).

En Italie, le gouvernement national a récemment été mandaté pour légiférer sur la PFT. La PFT est également un sujet du dialogue social, et en ce sens, elle peut bénéficier de l'action des organismes bilatéraux / conjoints (FILCA). Un exemple pourrait être des fonds gérés conjointement, établis sur une base territoriale, afin de financer des investissements dans l'innovation (CISL). De telles expériences pourraient permettre de résoudre l'inconvénient lié aux interventions déjà existantes de capital-investissement dans les PME, qui soutiennent souvent de nouvelles idées, mais qui sont le plus souvent caractérisées par une approche à court terme. Dans d'autres pays, comme en Pologne, cela n'est pas développé dans les petites et micro-entreprises. Et même dans les grandes entreprises, cela reste une question controversée, en raison des expériences négatives liées aux vagues de privatisation.

Au niveau européen, la Commission européenne mentionne souvent dans le cadre de référence susmentionné, la participation financière des travailleurs sous ses différentes formes comme constituant un outil politique pour soutenir les PME, en particulier pour favoriser la relève entrepreneuriale, pour accroître l'accès au crédit et aux capitaux frais et pour encourager les ressources humaines et récompenser la productivité. Le Parlement européen est également intéressé par le sujet et mène une série d'initiatives. L'activité

du projet devrait bénéficier de l'apport de ces interlocuteurs institutionnels pour faire avancer le débat et examiner les résultats de la recherche au niveau politique (CES).

Les remarques et informations ci-dessus fournissent également des indications pour l'activité de recherche. Le projet bénéficiera en fait de contributions d'experts nationaux externes pris en charge par les partenaires du projet, qui enquêteront sur les expériences non seulement sur le territoire des différents pays partenaires mais aussi au-delà (en plus de l'Italie, de la France et de la Pologne, la Belgique et l'Allemagne constitueront aussi sont des pays-cibles pour l'enquête). Un questionnaire a été présenté qui représentera la base commune de recherche. Les remarques finales de la CISL ont mis en évidence la nécessité de dépasser une vision d'entreprise sur les PME et en particulier les micro-entreprises. Une nouvelle approche consiste à promouvoir des solutions plus larges et plus complètes, sur une base territoriale, où toute une série d'employeurs et de travailleurs peuvent interagir dans les faits. Une telle approche permet d'embrasser un certain nombre de sujets cruciaux pour l'implication des travailleurs, tels que la santé et la sécurité, les modèles de représentation, la participation financière.

L'événement de clôture, une conférence qui aura lieu au début de juillet 2013, reflètera donc trois axes principaux:

- la présentation des résultats de la recherche - les questions et les expériences du marché du travail dans le secteur de la construction comme référence;
- l'organisation de la représentation des travailleurs et son effectivité sur une base communale – le territoire en tant que dimension de la représentation des travailleurs et la participation dans les PME et les micro-entreprises;
- La participation financière des travailleurs comme un outil de participation des travailleurs aux titres des entreprises - conception et discussion d'une proposition de politique pour les PME (Fonds d'investissement?)