

Infopoint est un projet de la CES proposant une aide gratuite aux partenaires sociaux concernant l'utilisation de la ligne budgétaire 04.03.03.03, bénéficiant du soutien financier de la Commission Européenne. Convention VS/2013/0517



# PARTICIPATION & RIGHTS LETTER



LES DROITS D'INFORMATION ET CONSULTATION DES TRAVAILLEURS EN EUROPE

## CONFERENCE ANNUELLE DE LA CES SUR LES CEE



Les CEE sont chargés de gérer les procédures d'information et de consultation au niveau du groupe, mais ils sont aussi potentiellement en mesure de jouer des rôles différents: ils représentent un pivot, un outil de convergence des stratégies coordonnées à l'échelle européenne. C'est sur ce potentiel que les syndicats européens s'appuient quand ils se concentrent largement sur la mise en place correcte, la reconnaissance et le fonctionnement des comités d'entreprise européens pour la gestion des restructurations. Comme cela a été remarqué dans plusieurs cas, l'établissement et le fonctionnement des CEE en tant que jalons stratégiques permet de servir activement les objectifs syndicaux.

La coordination syndicale sert de son côté à fournir l'appui nécessaire à toutes ces

situations auxquelles les CEE ne pourraient pas (ou ne devraient pas) faire face seuls (négociations et signature d'accords d'entreprise transnationaux) et de les légitimer dans leurs rôles potentiels et complexes. Les CEE peuvent recevoir et stimuler l'interaction entre les acteurs du travail à différents niveaux et déclencher des alertes précoces sur la base des informations qu'ils sont susceptibles de recevoir. Ils peuvent représenter le lien d'un flux multidirectionnel d'informations, un point de convergence pour les consultations et un promoteur d'échanges constructifs avec la direction de l'entreprise.

La conférence CEE organisée en 2014 traditionnellement par la CES, se concentre sur le rôle des CEE, en collaboration avec les représentants des travailleurs et les syndicats de tous les niveaux d'une multinationale. Elle aborde les questions liées aux conditions de travail indigne, à la santé et à la sécurité au travail, aux restructurations et à la conception de plans d'urgence.

La conférence sera diffusée en direct en anglais à la page web:

<http://www.etuc.org>

<http://imageup.ubicast.tv/lives/etuc-ewc-2014/>

La brochure de la conférence est disponible en [FR](#) [EN](#) [IT](#) [DE](#) [PL](#) [ES](#).

## COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS (CEE) COMME MOTEUR DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Dans le monde actuel, les représentants des travailleurs sont appelés de plus en plus à traiter les questions liées au travail dans leur action transnationale. Les comités d'entreprise européens (CEE) sont aujourd'hui des carrefours stratégiques du dialogue social dans les entreprises internationalisées. Les instances syndicales européennes recommandent fortement l'intégration des problématiques liées au travail dans l'action des CEE et des instances de dialogue social sectoriel européen. La capacité à lier les questions de santé au travail avec les autres aspects revendicatifs dans les entreprises est ainsi essentielle.

### **L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL APPARAÎT COMME UNE PRIORITÉ. C'EST UN MANDAT CLAIR: COMMENT PARLER DE DÉFENSE DES DROITS DES TRAVAILLEURS SI L'ON N'ABORDE PAS LE BESOIN ÉLÉMENTAIRE DE RESTER EN VIE ET DE CONSERVER SA SANTÉ?**

De plus, ce besoin vaut pour l'ensemble des travailleurs - qu'ils soient ouvriers ou cadres.

Chaque année, plus de 4.000 travailleurs succombent à des accidents du travail et plus de trois millions sont victimes d'accidents graves engendrant un arrêt de travail de plus de trois jours. En tout, 24,2 % des travailleurs estiment que leur travail met en péril leur santé et leur sécurité et 25 % déclarent qu'il a eu des effets essentiellement négatifs sur leur santé.

Sous l'impulsion d'une certaine maturité des CEE, les exemples de bonnes pratiques à ce sujet tendent à se développer.

Dans les instances CEE, l'échange sur les domaines du travail qui présentent un terrain commun et partagé entre les participants facilite grandement la qualité du dialogue. En effet, l'échange sur les activités de travail et leurs conditions de réalisations s'avèrent plus consensuelle que les sujets de rémunérations, d'emploi, etc. au sein des différents pays. De plus, échanger sur les conditions de réalisation du travail et les risques de santé (p.ex. le bruit, les relations, les outils de travail, ...) est fédérateur au sein des membres du CEE. Traiter ces questions permet d'aller au-delà des différences (p.ex. taille des sites, situation économique, spécificités locales du au cadre national et sa culture de dialogue social, ...) et d'identifier des situations partagées. Ainsi, les problématiques portant sur les conditions de travail, la santé et la sécurité sont fréquemment incluses comme sujet de dialogue dans les accords d'établissement.

A ce jour, les CEE ont obtenu une certaine maturité en tant qu'instance représentative qui leur permet d'aller au-delà de la simple application des directives. L'existence de CEE actifs avec des représentants œuvrant pour la santé et la sécurité peut faire la différence entre une application formelle et routinière des règles par les entreprises et une véritable prévention. Les comités d'entreprise européens sont ainsi un bon niveau de traitement des questions de santé et sécurité au travail et des conditions de travail:

- Sur les questions du travail, l'échange transnational entre les partenaires sociaux est facilité car les problématiques traitées sont fréquemment consensuelles.
- L'action du CEE sur ces questions rend son action plus concrète pour les travailleurs, car leur traitement renvoie à la véritable pratique professionnelle.

- L'échange sur les bonnes pratiques peut permettre d'améliorer l'ensemble de la prise en charge.
- La comparaison avec des situations meilleures dans d'autres établissements peut inciter les employeurs à agir.

## RESTRUCTURATIONS, ANTICIPATION DU CHANGEMENT ET CRISE

Les restructurations d'entreprises sectorielle sont un aspect permanent de la vie économique résultant du progrès et des innovations technologiques, des changements sociaux et politiques. Elles influencent particulièrement le marché du travail et les politiques sociales. Bien que l'Union européenne ait toujours traversé des phases de restructuration accélérée dans des secteurs spécifiques (par exemple l'acier ou le textile) ou certaines économies nationales (par exemple le processus de transformation en Europe centrale et orientale), la restructuration suivant la crise de 2008 est différente.

Deux aspects sont ici importants: tout d'abord, la crise de 2008 a brusquement mis fin à une période d'expansion continue de l'emploi net. Entre 2002 et 2008, l'emploi dans l'UE27 a augmenté de 14,2 millions d'unités, pour la plupart dans le secteur des services qui a augmenté sa part dans l'emploi total de 67% à 72%. Au cours de cette période, la croissance de l'emploi dans d'autres secteurs a été en mesure de compenser la perte d'emplois dans l'industrie et l'agriculture. Déjà avant 2008, cinq millions d'emplois avaient été perdus dans l'industrie. Toutefois, selon les chiffres d'Eurostat la crise de 2008 a touché l'industrie particulièrement durement et, en 2012, 6 millions d'emplois supplémentaires avaient disparu.

Un deuxième aspect de la restructuration après la crise est encore plus préoccupant en ceci qu'il est en grande partie «fait maison»: La crise de 2008 a mis fin à une relativement longue phase de création nette d'emplois et a entraîné une hausse sensible et continue du chômage qui se poursuit dans tous les États membres, à l'exception de l'Allemagne. En raison de l'austérité, les disparités du marché du travail entre les États membres de l'UE ont atteint une ampleur jamais connue depuis la création de l'Union européenne en 1993: en 1994, le taux de chômage moyen dans l'UE était de 10,7% avec des extrêmes de 3,8% en Autriche et 22% en Espagne. En 2013, avec un taux moyen de 11%, l'écart était significativement plus élevé avec 4,9% en Autriche et 27,5% en Grèce et 26,1% en Espagne. La crise de l'emploi est plus dramatique dans les pays qui ont été les principales victimes (cibles?) des programmes de «réformes structurelles» de la Troïka après 2009/2010, à savoir la Grèce, l'Espagne et le Portugal.

### VERS LA DISPARITION DE L'EUROPE SOCIALE?

En se concentrant sur d'énormes dépenses pour sauver un secteur financier des effets de ses propres fautes et des «réformes structurelles» qui incluent des coupes dans les dépenses publiques, le salaire et les réductions de prestations sociales, des privatisations et sapent la négociation collective et la sécurité d'emploi, l'Europe a adopté une approche de la gouvernance économique et monétaire qui tend à voir les progrès et acquis sociaux du passé, au mieux comme un luxe, mais de plus en plus comme un obstacle encombrant pour le nécessaire rétablissement de la compétitivité.

On se concentre uniquement sur l'austérité budgétaire et sur l'insistance stoïque que les pays non compétitifs devraient supporter seuls les coûts de réajustement.

**NOUS VIVONS ACTUELLEMENT UN DÉMANTÈLEMENT MASSIF ET LA DISPARITION DE “L'EUROPE SOCIALE”, ET AVEC ELLE LE MODÈLE QUI VISAIT À DISTINGUER L'UE DES AUTRES RÉGIONS DU MONDE, EN TERMES DE GESTION DES RESTRUCTURATIONS D'ENTREPRISES, DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS, DIALOGUE SOCIAL, POLITIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL PRO-ACTIVES, NORMES MINIMALES À L'ÉCHELLE DE L'UE ET DES CADRES JURIDIQUES CONCERNANT LES DROITS DES TRAVAILLEURS À L'INFORMATION ET À LA CONSULTATION DANS LES SITUATIONS DE RESTRUCTURATION D'ENTREPRISE.**

Toutefois, en raison principalement d'un manque de volonté politique, il n'a pas été possible de générer un cadre juridique d'anticipation des restructurations et de gestion du changement d'une manière socialement responsable et durable, comme demandé par le Parlement européen. Au lieu de mettre en place un cadre juridique européen pro-actif pour faire face aux restructurations, à la fin de 2013, la Commission Européenne a proposé seulement un "cadre de qualité de l'Union européenne pour l'anticipation des changements et des restructurations" (CQR) avec un ensemble de principes généraux et de recommandations à mettre en œuvre sur une base purement volontaire par toutes les parties prenantes.

La CES et ses organisations membres sont bien conscientes des lacunes des cadres juridiques et des directives qui sont déjà en place: la plupart ont été transcrites dans le droit national et impliquent des règles clairement définies qui devraient être appliquées dans les situations de restructuration et de changement d'entreprise.



**PROJET CES – FSE: “ANTICIPER LE CHANGEMENT ET LES RESTRUCTURATIONS DANS LES ENTREPRISES MULTINATIONALES AU TRAVERS D'UNE MEILLEURE COORDINATION SYNDICALE TRANSNATIONALE”**

Ce projet a été conçu pour faire face à l'impact des restructurations en améliorant la coordination syndicale transnationale. Il a été organisée par la Confédération européenne des syndicats, en collaboration avec quatre Fédérations syndicales européenne (ETUFs - EFFAT, la FETBB, Unieuropa, IndustriALL). Concrètement, il a permis l'organisation de 40 réunions de coordination syndicale, qui ont impliqué environ 60 entreprises multinationales en Europe et dans le monde. Ces rencontres ont réuni des responsables et coordinateurs des fédérations européennes, des représentants des syndicats nationaux affiliés, des représentants des délégués du CEE, ainsi que des représentants d'organisations syndicales internationales sectorielles. L'objectif était de permettre aux syndicats dans les entreprises multinationales et au niveau sectoriel de se rencontrer, d'échanger des idées et de créer des stratégies communes en cas de restructuration et de changement dans les entreprises ou groupes d'entreprises dans un secteur spécifique.

Dans un contexte de changement durable, exacerbée par la crise financière, les restructurations à long terme frappent sur les multinationales, à l'intérieur et à l'extérieur de l'UE, l'UE et, affectent les conditions de travail. Cette situation requiert une action forte des syndicats.

**GRÂCE À UNE COORDINATION SYNDICALE FORTE, LES TRAVAILLEURS ONT LA POSSIBILITÉ D'ÊTRE INFORMÉS ET DE DEVENIR CONSCIENTS DE LA SITUATION DE L'ENTREPRISE, DE PARLER ET DE RÉAGIR UNIS AUX DÉFIS DU CHANGEMENT.**

Les fédérations européennes se sont particulièrement concentrées sur l'activation des CEE pour jouer un rôle efficace, afin de s'assurer que les travailleurs soient davantage impliqués dans les décisions stratégiques des sociétés transnationales. Ainsi, les décisions stratégiques peuvent mieux tenir compte des préoccupations sociales dès le début de la restructuration

Malgré les particularités de chaque entreprise et chaque secteur, la CES a bénéficié d'expériences directes et a obtenu des éléments de preuve dans le cadre de ce projet.

Dans une perspective plus large, le projet a servi à consolider la méthodologie des fédérations qui permet aux représentants syndicaux et aux travailleurs d'avoir une part active dans la prise de décisions stratégiques liées au changement. Cette implication doit soutenir la planification prévisionnelle de la part des multinationales, les mesures préventives et la gestion du changement, qui doit être socialement responsable et économiquement viable.

Le projet a permis l'observation des stratégies et des actions au cas par cas mises en place par les syndicats au niveau transnational. On peut apprécier également les efforts déployés afin d'anticiper le changement imminent, en essayant de faire un meilleur usage de la législation sociale existante de l'UE, de la coordination au niveau mondial et de la pratique du dialogue social.

Enfin, le projet a permis d'évaluer l'importance d'une action politique intégrée et globale pour compenser les coûts sociaux des restructurations à la hausse et pour stimuler le changement durable et l'innovation dans une logique d'anticipation.

Le projet a également donné lieu à plus grande coordination et compréhension mutuelle des différents rôles entre les instances des syndicats.

LE RAPPORT POLITIQUE DU PROJET EST DISPONIBLE EN [FR](#) [EN](#) [IT](#) [DE](#) [PL](#).

.....

**CONTRIBUTIONS**

Jean-Jacques Paris, Liesbeth Van Criekingen, Eckhard Voss,  
Marina Monaco, Sara Autieri

Avec le soutien de la Commission Européenne.

