

Renforcer notre capacité à anticiper et gérer le changement dans les entreprises nationales et multinationales de l'UE

1. La restructuration est un élément permanent du développement économique, qui a lieu quotidiennement. Elle a trop souvent un impact négatif sur les lieux de travail, les travailleurs, les économies locales et les régions. Les syndicats d'Europe ne s'opposent pas au changement mais ils réclament que le changement se traduise par des créations d'emplois et qu'il garantisse des emplois stables, de qualité et bien payés. Ils réclament constamment des politiques et des instruments garantissant l'anticipation et la gestion du changement d'une manière socialement responsable, et que les conséquences négatives d'une restructuration ne sont pas supportées exclusivement par les travailleurs. Selon eux, l'anticipation et la gestion du changement doivent apporter des solutions appropriées à chaque travailleur.
2. Les syndicats appellent aussi depuis longtemps les entreprises à renoncer aux stratégies à court terme, dictées par des intérêts financiers, au profit de stratégies de développement durable qui créent les conditions permettant aux entreprises d'être viables à long terme et qui sont propices au développement de l'emploi. Une implication qualitative et précoce des travailleurs est une condition préalable à la stabilité et bonne santé des entreprises qui sont capables de créer de la croissance et plus d'emplois.
3. Le dialogue social, l'implication et la participation des travailleurs, la négociation ainsi que des structures solides de représentation des travailleurs sont essentiels pour assurer une gestion socialement responsable du changement tout en stimulant la compétitivité de l'industrie de l'UE et la création d'emplois de qualité ainsi qu'en encourageant la cohésion sociale.

Erosion des droits et outils pour gérer le changement et l'augmentation des inégalités dans la capacité à gérer les restructurations en Europe.

4. La crise financière étant alimentée par les plans d'austérité, les coûts sociaux des restructurations augmentent de façon spectaculaire. La crise a eu un impact sans précédent sur la base industrielle et manufacturière européenne. Elle a, en particulier, gravement frappé les entreprises des secteurs de la métallurgie, des produits chimiques et des textiles, dont l'effondrement de la production industrielle s'est traduit par un grand nombre de restructurations et a eu un impact dévastateur sur les travailleurs. Aux pertes d'emploi s'ajoutent la précarisation croissante du travail et l'insécurité pour de nombreuses personnes, ce qui constitue un énorme défi supplémentaire.

Il est clair que certains pays ont été frappés plus durement que d'autres par les processus de restructuration pendant la crise, en raison principalement des politiques d'austérité. Les mesures destinées à réduire les salaires, à tailler dans les dépenses publiques et à réduire les prestations sociales et les retraites ont conduit à de nouvelles pertes d'emploi et ont augmenté le travail précaire et l'insécurité pour de nombreux travailleurs et leurs familles. IndustriAll Europe est préoccupée par les disparités économiques et sociales croissantes entre les pays européens, qui révèlent l'incapacité de l'UE à encourager la cohésion sociale et la convergence parmi les pays de l'UE.

Dans certains pays, les mesures d'austérité et la dérégulation ont aussi affaibli les systèmes qui permettaient avant d'anticiper le changement de manière socialement acceptable et de protéger les

travailleurs contre les conséquences les plus négatives de la restructuration. Les attaques contre les structures de négociation collective et les droits syndicaux, la réduction de la protection contre les licenciements et les indemnités de licenciement ont impacté les moyens de faire face aux effets des restructurations et d'atténuer les effets négatifs sur les travailleurs.

On a ainsi observé, dans toute l'Europe, une augmentation des inégalités dans le traitement des restructurations et, dans un certain nombre de pays, le rôle des représentants des travailleurs et des syndicats en termes d'influence et de négociation du changement a été constamment miné. Dans le même temps, nous avons aussi constaté les retombées positives du renforcement de la coopération et du dialogue social bien établi dans d'autres pays. Ces inégalités se ressentent fortement dans les comités d'entreprise européens (CEE) d'entreprises multinationales qui connaissent des processus de restructurations transnationales.

5. Avec la crise, les faillites d'entreprises, les processus de restructuration et les transferts de production ont intensifié la pression sur les travailleurs employés dans l'industrie manufacturière et ce, dans toute l'Europe. Les stratégies des entreprises conduisent à opposer les travailleurs les uns aux autres, à exercer des pressions pour forcer des concessions supplémentaires, à générer du dumping social et du travail précaire, et à miner les droits sociaux et syndicaux. De plus, la mondialisation, la rapidité des changements technologiques avec notamment la numérisation, et la domination des marchés financiers sont autant d'éléments qui permettent à notre économie d'entrer de plein pied dans l'ère du changement.
6. Cette situation requiert une action urgente au plan de l'UE. Les politiques doivent être réorientées afin d'encourager les politiques monétaires et budgétaires axées sur la croissance et sur plus de justice sociale. L'harmonisation européenne de la fiscalité des entreprises doit être encouragée afin d'empêcher l'évasion fiscale et le « tourisme fiscal ». Le dialogue social, le pouvoir autonome de négociation collective et l'amélioration des conventions collectives ainsi que les droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation sont des clés de voûte d'une base industrielle forte, offrant des emplois de qualité élevée et assurant la cohésion sociale.
7. L'anticipation du changement et des restructurations socialement responsables reposent sur une information et une consultation précoces et adéquates, ainsi que sur la participation. Les travailleurs doivent avoir leur mot à dire dans la stratégie de l'entreprise, afin de défendre les intérêts des travailleurs et les entreprises durables. Ils ne veulent pas jouer uniquement un rôle dans la gestion des conséquences sociales d'une restructuration et doivent donc aussi prendre part à la vie quotidienne de l'entreprise en encourageant une approche plus coopérative et en instaurant une confiance mutuelle. Les travailleurs doivent être informés et consultés pour jouer un rôle actif dans le processus de prise de décision, y compris, si possible, au niveau du conseil d'administration. Ils doivent avoir accès aux informations stratégiques à un stade très précoce et le droit d'être soutenu par des experts pour analyser les informations, de formuler leurs inquiétudes et de proposer des alternatives.
8. Dans les entreprises multinationales, les CEE constituent assurément le forum approprié permettant aux salariés et à la direction « d'encourager une approche visant à anticiper et à gérer le changement d'une manière socialement responsable ». Cependant, l'expérience que nous avons acquise avec plus de 550 CEE montre qu'en cas de restructuration, la participation des travailleurs n'est souvent qu'une formalité et n'a qu'un impact limité. En dépit du fait que la directive refondue 2009/38 sur les CEE renforce les droits des travailleurs en cas de restructuration d'une entreprise transnationale, les CEE sont trop souvent confrontés à un « fait accompli ». Ils ne sont pas informés et consultés en temps utile concernant les décisions planifiées par les entreprises. Ils n'ont ni le temps, ni les moyens de proposer des contre-propositions ou d'élaborer des solutions alternatives aux plans de restructuration annoncés. En outre, au plan national, en dépit de l'existence de cadres légaux en

matière d'information, de consultation et de participation, dans certains pays, les travailleurs et leurs représentants ont encore beaucoup de mal à jouer un rôle proactif dans l'anticipation et la gestion du changement. A cet égard, la Directive 2002/14/CE établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs de la Communauté européenne doit être mieux mise en œuvre au niveau national et doit être renforcée.

Il faut d'urgence des instruments nouveaux et renforcés.

9. Il est clair que, pour avoir l'assurance que la restructuration est effectuée de manière socialement responsable, c'est-à-dire que personne ne se retrouve sans solution socialement acceptable, les instruments existants doivent être pleinement respectés et mis en œuvre. L'information en temps utile, la consultation et la participation sont essentielles mais elles ne sont pas suffisantes. Des instruments nouveaux et renforcés doivent être élaborés, tant au plan national qu'euro-péen.
10. La planification prospective de l'emploi et des compétences, la planification des effectifs ainsi que la formation continue et le perfectionnement des compétences des travailleurs sont des éléments essentiels permettant d'anticiper et de préparer les changements au sein des entreprises et de limiter les conséquences négatives qu'ils pourraient avoir sur l'emploi. L'apprentissage tout au long de la vie doit être activement encouragé aux plans communautaire et national. L'employabilité interne et externe de chaque travailleur doit être renforcée et organisée. L'accès à la formation continue doit être garanti à tous les travailleurs, indépendamment de leur âge et/ou de leur profession.
11. En cas de changement économique susceptible d'avoir un impact sur l'emploi, la priorité est de garantir que des solutions alternatives au licenciement sont activement recherchées. Cela pourrait inclure des régimes de chômage à temps partiel, des comptes épargne-temps, une mobilité interne, la retraite anticipée mais aussi le redéploiement externe, des mesures personnalisées en matière d'orientation professionnelle, de formation adéquate, d'aide active à la recherche d'un nouvel emploi ou de placement dans une autre entreprise, d'aide à la création de nouvelles activités, de soutien adéquat en matière de protection sociale durant les périodes de chômage et de recherche d'emploi. A cet égard, industriAll Europe pense que des normes européennes minimums doivent être encouragées pour éviter les licenciements économiques.

IndustriAll Europe soutient également l'initiative de la Commission européenne visant à créer un cadre juridique optionnel européen pour les accords d'entreprises transnationales. Les négociations transnationales, c'est-à-dire le cadre des restructurations transnationales, doivent être rendues possibles afin d'aboutir à un accord d'entreprise transnational avec effet immédiat sur tous les travailleurs couverts. Ce cadre juridique doit respecter les compétences des syndicats en matière de négociations.

12. IndustriAll Europe est favorable au renforcement des instruments communautaires existants ou à l'élaboration de nouveaux instruments, afin de préparer efficacement les travailleurs et de leur permettre d'anticiper les changements, et de promouvoir des mécanismes de soutien destinés à protéger les travailleurs contre les impacts négatifs d'un changement économique, en particulier les licenciements.
13. Alors que la Commission européenne tente systématiquement de remettre en question et de miner l'implication des travailleurs, qu'elle perçoit comme une charge potentielle pour les entreprises plutôt que comme un élément essentiel et stable pour la gouvernance d'entreprise durable, industriAll Europe réclame l'instauration de normes ambitieuses en matière de droits des travailleurs à l'information et à la consultation ainsi qu'en matière de représentation au niveau du conseil d'administration. A cet égard, nous soutenons la demande de la CES en faveur d'une directive introduisant une nouvelle architecture intégrée pour la participation des travailleurs, qui combine la

mise en place des normes les plus élevées sur l'information et la consultation avec l'introduction de nouvelles normes ambitieuses pour la représentation des travailleurs au niveau du conseil d'administration, en tant que source supplémentaire d'influence des travailleurs.

14. La Commission européenne connaît depuis longtemps les problèmes de restructuration et leurs conséquences négatives sur les travailleurs, leurs familles et les économies locales et elle a accumulé un grand nombre de bonnes pratiques. Cependant, à ce jour, elle n'est pas parvenue à proposer un instrument juridique concernant l'anticipation et la gestion du changement. Elle a également donné une très mauvaise réponse, peu satisfaisante, au rapport Cercas adopté par le Parlement européen au début de l'année 2013, avec l'adoption, fin 2013, d'un « Cadre de qualité pour la restructuration et l'anticipation du changement ». Le manque d'ambition de la Commission est susceptible de provoquer des frustrations puisque les travailleurs européens et leurs représentants sont de plus en plus confrontés au changement et aux conséquences dramatiques des restructurations.
15. Au plan de l'UE, les restructurations d'entreprises se déroulent depuis trop longtemps dans un vide social. Alors que les entreprises bénéficient de plus en plus de l'acquis communautaire incohérent et organisent leur structure d'entreprise de manière à choisir les législations nationales les plus « favorables aux entreprises », les travailleurs voient leurs droits s'éroder et le travail précaire et l'insécurité augmenter. De plus, les disparités économiques et sociales croissantes à travers l'Europe ne peuvent servir de modèle pour l'avenir de l'Europe. Une Europe basée sur une compétition internationale entre les législations sociales nationales et où les travailleurs sont mis en concurrence les uns contre les autres, n'est pas une Europe qui mérite un triple A, comme le Président de la Commission Juncker l'a affirmé en octobre 2014 ; un tel modèle ne rapprochera pas non plus l'Europe de ses citoyens et travailleurs. Des mesures urgentes doivent donc être prises !

IndustriAll Europe appelle à :

- Promouvoir des politiques d'apprentissage tout au long de la vie ambitieuses et permettant aux citoyens et travailleurs de s'adapter au changement. L'accès à la formation continue doit être garanti pour tous les travailleurs, indépendamment de leur âge et/ou de leur profession. Ces politiques doivent être appuyées par un droit individuel à la formation pour chaque travailleur, droit qui sera de préférence garanti par convention collective. Les entreprises, les secteurs et les systèmes d'enseignement doivent également traiter la question de l'anticipation des besoins en compétences, de la mise à niveau des compétences ainsi que de la validation et reconnaissance des compétences.
- Renforcer les droits à l'information et à la consultation au niveau national, notamment par une meilleure mise en œuvre des dispositions permettant la transposition de la Directive 2002/14/CE ; et promouvoir un véritable programme d'anticipation basé sur un modèle de gouvernance d'entreprise qui implique les travailleurs dans les décisions stratégiques à un stade précoce.
- En vue de la révision de la Directive refondue sur les CEE, la Commission européenne devra faire des propositions appropriées pour améliorer les droits à la consultation et à l'information au niveau européen, c'est-à-dire s'assurer que les travailleurs sont davantage entendus sur des questions de stratégie d'entreprise, telles que les investissements, l'innovation et la production, mais également sur les conséquences sociales de ces décisions stratégiques pour l'emploi et les politiques de formation des salariés. Un tel programme d'anticipation exige que les conséquences sociales des décisions stratégiques prévues soient communiquées à un stade très précoce. Les représentants des travailleurs doivent avoir la possibilité d'être assistés par des experts. De plus, des sanctions efficaces et dissuasives doivent être mises en place.

- Adopter une Directive qui introduit une nouvelle architecture intégrée pour l'implication des travailleurs et qui combine l'établissement des normes les plus élevées en matière d'information et de consultation à l'introduction de nouvelles normes, ambitieuses concernant la représentation des travailleurs au niveau du conseil de surveillance comme une source additionnelle d'influence des travailleurs (comme demandé par la CES).
- Renforcer les systèmes de négociation collective et les structures de dialogue social au niveau national et mettre en place un cadre juridique optionnel européen pour les accords d'entreprises transnationaux qui respectent les compétences des syndicats en matière de négociation.
- Une initiative juridique contraignante de la Commission européenne comme réponse appropriée et efficace aux enjeux soulevés par le rapport Cercas sur l'anticipation du changement. L'anticipation et la gestion du changement sont à l'ordre du jour européen depuis des années et doivent aboutir à des politiques contraignantes.
- Une anticipation et préparation en temps utile sont essentielles pour empêcher et/ou limiter l'impact négatif des restructurations sur les travailleurs ainsi que sur les économies locales et régionales. Les informations doivent être communiquées le plus tôt possible afin de permettre une préparation adéquate des mesures de soutien. Les délais d'information des travailleurs doivent être allongés, et ce, que ces droits à l'information soient réglementés de manière légale ou par convention collective. Le délai d'information des autorités publiques pourrait également être allongé.
- S'assurer que des alternatives aux licenciements, garanties de manière légale ou par conventions collectives, soient activement recherchées et trouvées. Les travailleurs qui subissent les conséquences négatives d'un changement économique doivent avoir accès à des mécanismes de soutien et de protection sociale similaires dans toute l'Europe pour maintenir leur employabilité interne et externe. Les mesures pour contenir les coûts sociaux doivent traiter les questions suivantes :
 - Droit à la formation et à la reconversion ;
 - Départs volontaires ;
 - Droit à l'emploi soutenu par des politiques actives du marché du travail ;
 - Soutien psychologique ;
 - Redéploiement interne et externe, y compris la possibilité de développer sa propre entreprise.