The Organising Programme by industriAll Europe

industriAll

Les bases de la syndicalisation pour les Comités d'entreprise européens

Recommandations pour les coordinateurs de CEE/SE et les représentants des travailleurs dans les CEE/SE

Bruxelles, janvier 2022

Introduction

La syndicalisation est la clé du renforcement du pouvoir des syndicats. Des syndicats plus forts sont en mesure de négocier de meilleures conventions collectives, d'améliorer les salaires et les conditions de travail, de garantir un lieu de travail sûr et sain et de résoudre les problèmes, et donc de renforcer la solidarité entre les travailleurs.

Les secteurs représentés par industriAll Europe sont dominés par des entreprises multinationales. Nous encourageons nos organisations affiliées à concentrer leurs efforts sur les affiliations dans leurs secteurs dans chaque pays, mais aussi à mettre en place des partenariats de syndicalisation des travailleurs à travers des actions transnationales coordonnées.

Les Comités d'entreprise européens (CEE) ont un rôle important à jouer dans la mise en place de ces partenariats. Bien qu'ils ne soient pas conçus comme des organes syndicaux mais plutôt comme des vecteurs d'information et de consultation sur un large éventail de sujets transnationaux, il est clair que les syndicats jouent un rôle crucial dans l'établissement et le fonctionnement des CEE. Cela en fait l'instrument idéal pour créer des réseaux syndicaux transfrontaliers et développer une coopération stratégique, y compris la syndicalisation.

Les actions de syndicalisation sont menées par les syndicats au niveau national, régional et local. Nous voulons néanmoins inciter les plus de 600 CEE actifs dans les secteurs couverts par industriAll Europe à aider les syndicats à s'implanter dans les sites non syndiqués et à renforcer leur présence dans les sites peu syndiqués. Une base syndicale locale plus forte contribue sans aucun doute à un fonctionnement plus efficace du CEE et il en résulte des processus d'information et de consultation plus significatifs à tous les niveaux au sein du groupe multinational.

Avec ces recommandations, industriAll Europe entend présenter des idées et aider les CEE à déterminer leur rôle de soutien dans les actions de syndicalisation. Il n'existe évidemment pas une proposition universelle adaptée à tous les CEE. Mais un constat s'impose : les CEE, et notamment les membres syndiqués des CEE, doivent réfléchir à la manière d'accroître le nombre d'adhérents syndicaux dans leur entreprise, partout en Europe.

Ce document est une contribution à la mise en œuvre du programme de syndicalisation d'industriAll Europe (disponible en ligne dans plusieurs langues).

Ces recommandations ont été préparées avec les organisations affiliées à industriAll Europe, dont les membres du Comité « Politique d'entreprise » et de la taskforce « Renforcement du pouvoir des syndicats ». Je tiens à remercier toutes celles et ceux qui y ont contribué, et en particulier, tous les collègues syndicalistes qui sont engagés dans le travail fondamental du renforcement du pouvoir des syndicats en Europe. Nous avons tous un rôle à jouer pour y parvenir, et j'espère que les CEE utiliseront ces recommandations pour entamer des discussions sur le rôle qu'ils peuvent jouer au profit des travailleurs dans leurs entreprises et leurs chaînes d'approvisionnement.

Luc Triangle
Secrétaire général
industriAll European Trade Union

1. Quels sont les bénéfices de la syndicalisation ?

Le programme de syndicalisation d'industriAll Europe liste les avantages de la syndicalisation au niveau de l'entreprise :

- **La syndicalisation signifie autonomisation** : le recrutement et la rétention d'un plus grand nombre de membres permet de renforcer et de mobiliser le pouvoir des travailleurs. Une implication plus grande des membres signifie plus d'engagement et un sentiment d'appropriation du travail syndical.

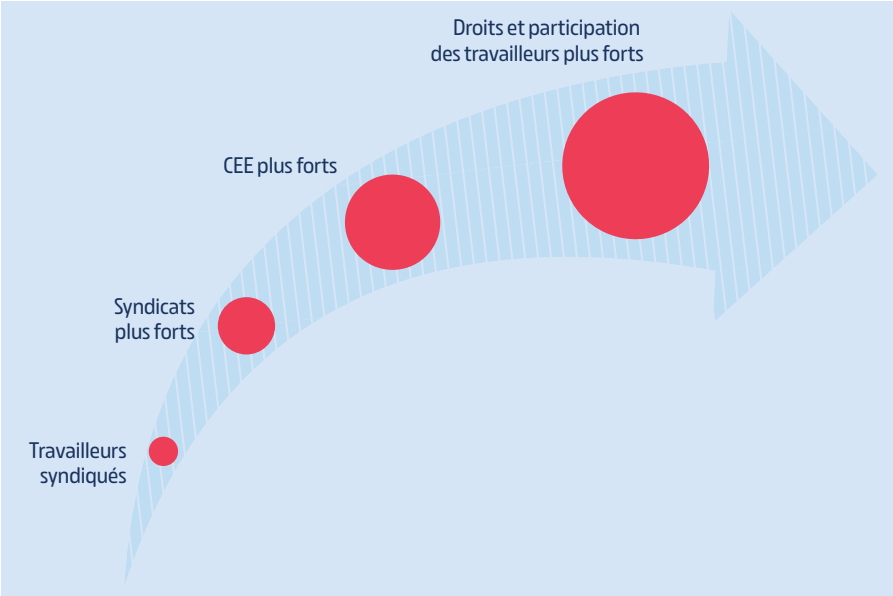
- **La syndicalisation signifie de meilleurs accords :** avoir plus de membres actifs signifie plus de force et conduit à de meilleures conventions collectives, à des salaires équitables et à des conditions de travail saines et sûres.

- **La syndicalisation signifie plus d'influence** : créer un pouvoir collectif par le biais de syndicats forts et de négociations fortes est la seule protection efficace des droits des travailleurs.

- **La syndicalisation fonctionne partout** : la syndicalisation et la mobilisation fonctionnent indépendamment du contexte national, du cadre légal, du secteur ou de la culture syndicale.

Le pouvoir des syndicats et des comités d'entreprise européens repose sur les travailleurs qu'ils représentent. Depuis des générations, des travailleurs engagés et unis ont acquis des droits qui sont aujourd'hui ancrés dans des conventions internationales de l'OIT, dans des directives européennes dont la directive 2009/38/CE sur les CEE, et dans des législations nationales.

Des niveaux de syndicalisation élevés contribuent au renforcement des syndicats mais aussi au renforcement des CEE dans leurs missions d'information et de consultation. Les directions d'entreprise écoutent plus attentivement les CEE qui ont l'appui des travailleurs et des syndicats. Cette union des forces mène à un renforcement des droits et de la participation des travailleurs.



Les CEE trouveront un rôle à jouer à chaque fois qu'ils décideront de s'impliquer dans une campagne de syndicalisation.

2. Comment industriAll Europe soutient-elle le renforcement du pouvoir des syndicats ?

Les organisations affiliées à industriAll Europe ont identifié la syndicalisation et le renforcement du pouvoir des syndicats comme l'une des leurs principales priorités.

IndustriAll Europe encourage la syndicalisation à quatre niveaux différents.

- **Intégration globale**, en mettant la question des adhésions au centre de tous nos domaines politiques, réseaux sectoriels et groupes cibles et en aidant les organisations affiliées à développer des concepts visant à établir une culture de la syndicalisation.

- **Niveau sectoriel,** en entamant des discussions dans les réseaux sectoriels pour encourager les organisations affiliées à prioriser les campagnes de négociations collectives sectorielles et leurs propres projets pilotes, comme celui sur la syndicalisation, les négociations collectives et les salaires de subsistance dans les industries de la confection et de la chaussure en Europe du Sud-Est

- **Groupes cibles spécifiques,** en proposant des formations aux jeunes leaders sur les principes de la syndicalisation et en soutenant le groupe « Cols blancs » dans le développement d'un plan d'action sur mesure.

- **Niveau de l'entreprise,** en proposant aux organisations affiliées un soutien et des formations sur les méthodes de syndicalisation et la recherche stratégique ; en les encourageant à créer des partenariats de syndicalisation dans les entreprises transnationales, et **en incitant les comités d'entreprise européens à soutenir l'implantation syndicale sur des sites sans syndicat et en augmentant le niveau de syndicalisation dans les lieux faiblement syndiqués.**

3. La syndicalisation dans une entreprise multinationale : qui fait quoi ?

La syndicalisation va au-delà de convaincre un travailleur de remplir un formulaire d'adhésion. Il s'agit de donner une voix collective aux travailleurs, de garantir la démocratie au travail au sein de chaque entreprise et d'accroître l'influence des syndicats dans la société. Une campagne réussie implique en conséquent des acteurs très différents.

En général, **les syndicats nationaux prennent la tête des opérations**. Ils décident des ressources humaines et financières à allouer aux actions de syndicalisation, qui peuvent inclure une coopération avec les syndicats du pays dans lequel se trouve le siège de l'entreprise.

L'expert syndical en syndicalisation dirige la campagne de syndicalisation au nom du syndicat national. Il a la responsabilité de déployer les actions à toutes les étapes de la campagne en coopération avec les militants locaux. Il tient les autres acteurs syndicaux informés et les implique lorsque nécessaire.

La responsable de la syndicalisation stratégique chez industriAll Europe devrait être impliquée le plus tôt possible. Cela contribue à un meilleur effet de levier de la campagne lorsqu'il s'agit de renforcer la solidarité avec d'autres syndicats au-delà des frontières.

Si cela est souhaité et convenu, le **coordinateur industriAll Europe auprès du CEE et/ou les membres syndiqués du CEE** peuvent également être impliqués. Leur rôle réel peut fortement varier et doit tenir compte de la diversité des cultures des CEE. Une possibilité est de mettre en place une **équipe de soutien à la syndicalisation du CEE**, qui est composée de membres syndiqués du CEE et qui travaille en étroite coopération avec l'expert en syndicalisation du syndicat national, la responsable de la syndicalisation stratégique chez industriAll Europe et le coordinateur du CEE.

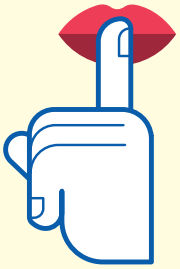
4. Quelles sont les différentes phases d'une campagne de syndicalisation ?

Réussir à syndiquer des travailleurs dépend de nombreux facteurs. Concevoir une campagne de syndicalisation et la mettre en pratique prend plusieurs mois – c'est un marathon, pas un sprint !

En premier lieu, le syndicat national doit **s'engager** à développer un plan de syndicalisation stratégique et à allouer le personnel et les ressources financières nécessaires. Des experts en syndicalisation formés ont les compétences nécessaires pour convaincre les travailleurs des avantages d'unir leurs forces au sein d'un syndicat local.

Une campagne de syndicalisation bien conçue consiste en **deux phases différentes : la phase silencieuse et la phase ouverte**.

La **phase silencieuse** comprend la pré-campagne, les préparations et la mise en place d'une base. Pendant l'étape de pré-campagne, le syndicat décide où, avec quelles ressources et s'il veut organiser et mener une campagne. Les préparations impliquent de collecter de nombreuses informations : les nombres et catégories de salariés, les sites et la structure, les faiblesses/vulnérabilités et forces de l'entreprise cible, mais aussi la force du syndicat dans les différentes usines et au niveau du pays. Lors du développement d'une base, les chargés de syndicalisation prennent contact avec les travailleurs, et notamment les potentiels futurs militants.



ATTENTION : Dans la phase silencieuse, aucune information concernant le plan de syndicalisation ne doit être transmise à la direction centrale ou locale sauf si explicitement demandé par l'expert syndical en syndicalisation. Si le CEE est déjà impliqué dans la première phase de la campagne, assurez-vous qu'aucun membre du CEE ne fasse fuiter des informations que ce soit par inadvertance ou intentionnellement. Il est conseillé lors de cette phase de ne pas (encore) partager d'informations sur la campagne avec les membres du CEE non syndiqués.

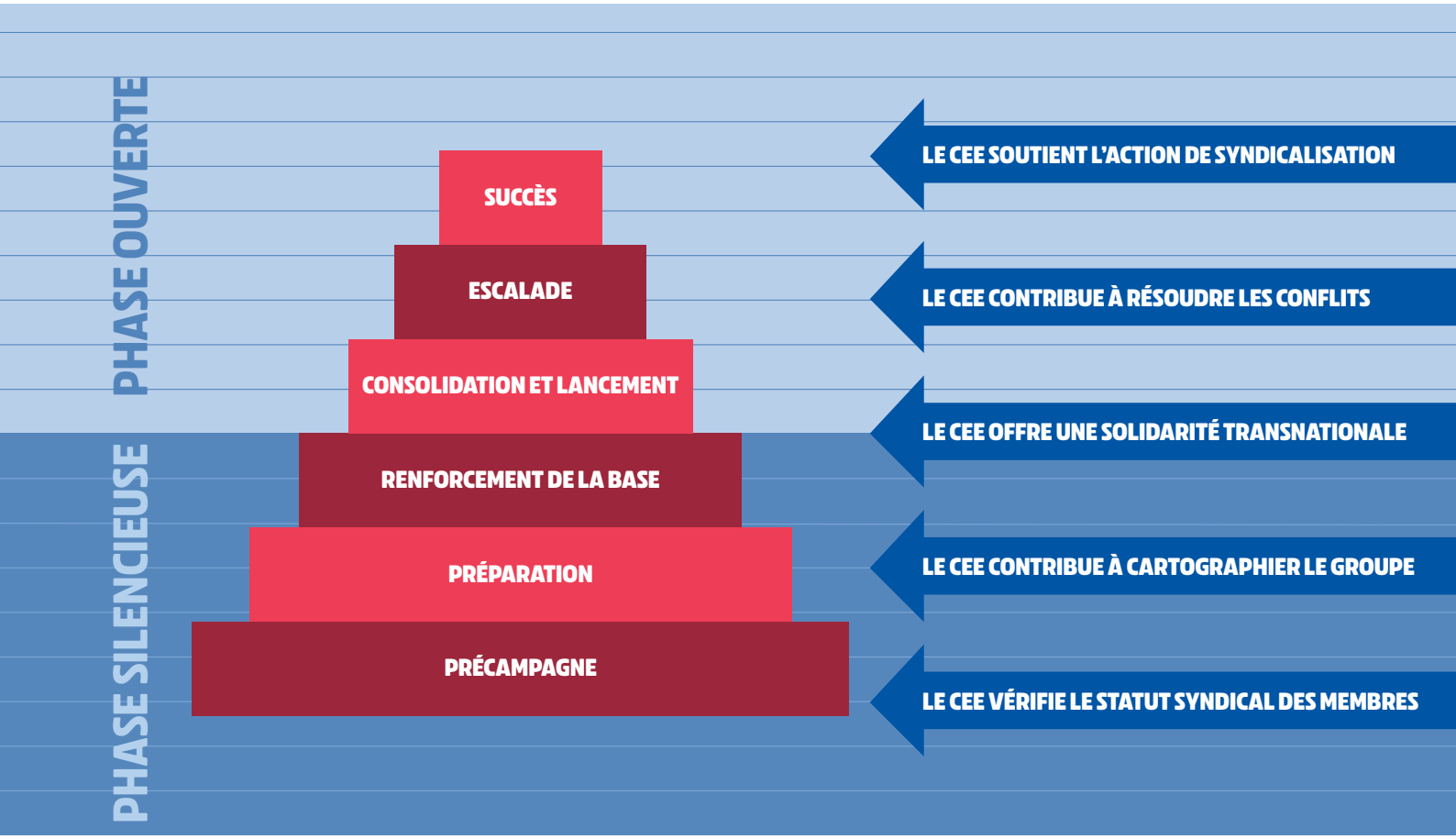
La **phase ouverte** correspond à la consolidation, au lancement public de la campagne, à l'escalade au cas où les demandes ne sont pas immédiatement satisfaites, et **à** la garantie de la réussite. Il s'agit d'élargir notre base de militants et de montrer aux personnes comment ils peuvent organiser syndicalement leur lieu de travail.

Une campagne réussie comprend une stratégie d'escalade qui doit être planifiée avec soin. Il s'agit de renforcer l'organisation, de lutter contre les répressions, de mobiliser un soutien externe et d'avoir un effet sur les partenaires commerciaux, les actionnaires et les clients. Réussir signifie montrer à

l'employeur que les travailleurs sont engagés à soutenir leurs représentants choisis dans la négociation de conventions collectives solides.

5. Quel rôle pour le CEE ?

Le Comité d'entreprise européen peut jouer un rôle utile à chaque étape de l'activité de syndicalisation. Lors de la phase silencieuse, les membres du CEE peuvent aider à la recherche et à la cartographie. Lors de la phase ouverte, le CEE peut offrir une solidarité transnationale et contribuer à résoudre les éventuels conflits qui surviennent souvent lors d'une action de syndicalisation.



Rôle du CEE dans la « phase silencieuse »

D'une manière générale, il est conseillé de vérifier régulièrement le niveau de syndicalisation des membres du CEE. Qui est membre d'un syndicat ? S'agit-il d'un syndicat affilié à industriAll Europe ? Il est possible de cette manière d'identifier où se trouvent les éventuels points faibles dans le groupe et où une future campagne de syndicalisation pourrait être utile. En tant qu'informations de base, le CEE devrait également demander à la direction de fournir une liste exhaustive de toutes les usines et activités de l'entreprise en Europe ainsi qu'un aperçu clair de la structure du groupe.

Ce travail préparatoire facilite le travail de cartographie du groupe lorsqu'un syndicat national envisage une campagne de syndicalisation. Les questions qui peuvent être soulevées en interne pour soutenir cet exercice de cartographie incluent :

- Quelle est la situation de l'emploi sur chaque site (nombres de salariés, travailleurs temporaires et en sous-traitance) ?
- Y-a-t-il une présence syndicale dans l'entreprise ? Si oui, quels syndicats (fédérations nationales, syndicats d'entreprise indépendants, organisations influencées par l'employeur) ?
- Quel est le nombre de travailleurs syndiqués ?
- De quelle manière les délégués du CEE ont-ils été nommés ? Quel a été le rôle du syndicat le cas échéant ?
- Les travailleurs des différents sites sont-ils couverts par une convention collective ? Si oui, a-t-elle été négociée au niveau de l'entreprise, au niveau sectoriel ou au niveau régional ?
- Y a-t-il une forme de représentation locale structurée des travailleurs (comité d'entreprise, délégué syndical, comité santé & sécurité…) ?
- Y a-t-il déjà eu des tentatives d'organiser les travailleurs au niveau de l'entreprise ? Si oui, avec quel résultat ?

ASTUCE : Discutez de la « *situation syndicale* » dans votre comité restreint et mettez ce sujet à l'ordre du jour de vos réunions préparatoires ou de débriefing internes. Cela suscitera une discussion intéressante sur la présence syndicale dans votre entreprise et l'importance des syndicats pour le CEE. Avec des sites peu syndiqués, il est plus simple pour la direction de monter les travailleurs les uns contre les autres. L'unité par la syndicalisation et l'activation des travailleurs aident à améliorer les conditions de travail sur tous les sites.

Rôle du CEE dans la « phase ouverte »

A un certain moment, le projet de syndicalisation sera consolidé et lancé publiquement. Cela signifie que la campagne a atteint la « phase ouverte ». Il revient à l'expert syndical en syndicalisation d'examiner, en coopération avec l'équipe de syndicalisation de l'entreprise cible, l'opportunité d'impliquer le CEE.

Le début de la phase ouverte est un bon moment pour développer la solidarité internationale et faire connaître la campagne. Le CEE peut annoncer son soutien à l'activité de syndicalisation, avec tous les syndicats en Europe. C'est également dans cette phase qu'il peut être décidé de mettre en place une **équipe de soutien à la syndicalisation au sein du CEE**. Cette équipe pourra alors endosser un rôle plus actif, en étroite coopération avec les syndicats nationaux. Cela peut englober des actions médiatiques, des réunions de syndicalisation dans le pays cible ou toute autre initiative qui est conjointement convenue.

ASTUCE : le CEE pourrait ouvrir une discussion sur la politique de l'entreprise en matière de **responsabilité sociale de l'entreprise**. Le droit d'adhérer à un syndicat et la liberté d'association s'inscrivent dans les droits fondamentaux au travail et sont protégés par les conventions 87 et 98 de l'Organisation internationale du travail (OIT), la Charte des droits fondamentaux de l'UE et les lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales. **Votre entreprise pourrait même avoir signé un accord cadre Mondial (GFA) avec IndustriALL Global Union, qui fait référence à ces conventions de l'OIT.** Notez qu'un GFA signé par une entreprise multinationale peut également être contraignant pour les fournisseurs et les sous-traitants de cette entreprise multinationale. Très souvent, la liberté d'association est mentionnée dans les rapports non-financiers et les codes de conduite. Si c'est le cas, le CEE pourrait insister pour que la direction prenne des mesures immédiates et effectives pour garantir que ces droits fondamentaux sont respectés dans tous les pays et filiales du groupe.

Le CEE peut être utile dans la résolution d'éventuels conflits. Une fois que l'action de syndicalisation commence à donner des résultats et que la présence syndicale grandit dans le pays cible, la direction locale pourrait réagir de manière agressive. Si c'est le cas, le CEE peut mettre la direction centrale face à ses responsabilités pour stopper ce comportement antisyndical. La direction centrale a de l'influence et de l'autorité vis-à-vis de la direction locale. Si elle soutient un dialogue social de bonne qualité au siège de l'entreprise, cela devrait être également le cas dans tous les sites et tous les pays. Les membres du CEE peuvent utiliser leurs contacts formels et informels avec la haute direction pour aborder les problèmes de syndicalisation. Cela peut même inclure de préparer le terrain pour des négociations locales ou de demander une intervention directe auprès de la direction locale.

Syndicalisation des travailleurs & Comité d'entreprise européen : une combinaison gagnant-gagnant

ASTUCE : Utilisez votre droit de vous rendre sur tous les sites de l'entreprise et l'obligation que vous avez d'informer tous les travailleurs des activités du CEE pour organiser une réunion du comité restreint (ou même une réunion plénière du CEE) dans le pays cible de la campagne de syndicalisation. Vous pourrez ainsi montrer votre solidarité avec les travailleurs locaux et les chargés syndicaux de la syndicalisation.

Les CEE ont énormément à gagner en soutenant les campagnes de syndicalisation.

Très souvent, l'efficacité du CEE est mise à mal par l'absence de représentants syndiqués, ou, même pire, la présence de membres qui ont été désignés par la direction locale. Plus de travailleurs syndiqués conduisent à des syndicats plus forts et à un CEE plus fort, ce qui en retour peut contribuer à de meilleurs

droits pour les travailleurs, à de meilleures conditions de travail et à une main d'œuvre plus active et responsabilisée dans tout le groupe.

Les CEE doivent être en mesure de jouer pleinement leur rôle dans l'anticipation et la gestion du changement dans l'entreprise par le biais de l'information et de la consultation sur les questions transnationales. Mais il y a certainement le potentiel de faire plus. Avoir une base syndicale plus forte contribuera sans doute à avoir plus de membres qui se font entendre et qui sont compétents. Cela permettra également un fonctionnement beaucoup plus proactif et forcera la direction à prendre les CEE plus au sérieux.

IndustriAll Europe et ses organisations affiliées sont là pour vous soutenir. Nous sommes très intéressés par vos expériences passées et futures et par les enseignements des CEE qui ont joué un rôle dans les actions de syndicalisation dans une entreprise multinationale (les choses à faire et à ne pas faire). Pour toute question et suggestion, merci de contacter :

Vos organisations syndicales nationales

Contactez votre représentant syndical national en charge de la syndicalisation et du soutien de membres.

Votre équipe industriAll Europe

Ildikó Krén

industriAll Europe Strategic Organiser

Ildiko.Kren@industriall-europe.eu

+32 475 924 893

Bruno Demaître

industriAll Europe EWC Policy Officer

bruno.demaitre@industriall-europe.eu

+32 476 540 990

industriAll

www.industriall-europe.eu

@industriAll_EU @industriAllEU @industriall_europe