

## Restructurations d'entreprises multinationales : 10 Principes pour une meilleure coopération syndicale et plus de solidarité

Document adopté par la 7<sup>ème</sup> réunion du Comité exécutif d'industriAll Europe, Bruxelles, le 2 décembre 2015 | IndustriAll 76/2015

Les entreprises multinationales sont devenues les acteurs clés au niveau européen et les grands gagnants de l'intégration européenne. Elles façonnent l'intégration européenne de l'économie et des marchés de façon à ce que celle-ci réponde à leurs besoins, et elles tirent également profit d'un modèle social européen fragmenté qui, au lieu d'encourager des normes sociales européennes, suscite une concurrence des systèmes entre les pays qui, en retour, alimente un nivellement vers le bas.

Le processus de mondialisation et les entreprises ignorant les frontières nationales, industriAll Europe doit intensifier ses efforts de coordination syndicale afin d'apporter des réponses européennes et de contrer la pression exercée par les entreprises multinationales. La coordination des syndicats dans les entreprises multinationales est essentielle afin de renforcer un engagement mutuel permettant d'agir ensemble, afin d'élaborer des stratégies communes, d'empêcher les travailleurs d'être mis en concurrence, ainsi qu'afin de convenir d'actions conjointes au niveau européen. Les réseaux syndicaux, les organes de consultation et d'information et la représentation dans les conseils d'administration et de surveillance - au niveau national et européen – sont autant d'éléments de cette coordination.

Le seul moyen de répondre aux tentatives des directions de diviser les travailleurs et les syndicats par-delà les frontières est de renforcer l'unité des travailleurs et celle des syndicats. C'est seulement à travers des actions coordonnées et communes qu'il sera possible de s'opposer à la pression exercée par les directions.

Au-delà des simples déclarations de solidarité, il convient d'identifier des actions et instruments concrets en vue d'apporter une réponse coordonnée aux restructurations transnationales garantissant que les intérêts des travailleurs sont pris en compte par les directions et évitant aux travailleurs d'être dressés les uns contre les autres.

IndustriAll Europe a identifié 10 principes de base. Ces principes doivent être considérés comme une responsabilité commune que les syndicats ont les uns envers les autres.

### 1. Mettre sur pied un système d'alerte rapide

Les échanges réguliers d'informations doivent être encouragés dans les entreprises multinationales. C'est essentiel pour instaurer une confiance mutuelle et préparer une coopération plus étroite. Lorsqu'un CEE est en place, le coordinateur CEE peut jouer un rôle dans le renforcement de la coopération transnationale.

Toute rumeur concernant l'existence d'un plan de restructuration doit être vérifiée, en particulier auprès de collègues d'autres pays de sorte à être en mesure de la confirmer ou de l'infirmer rapidement. En cas de confirmation, la nouvelle doit être communiquée autant que possible aux parties prenantes concernées, c.-à-d. aux responsables syndicaux nationaux, au coordinateur CEE et aux membres du CEE, de manière à leur permettre de réagir rapidement. Pour influencer le processus de décision, l'anticipation est le seul mot d'ordre.

Une demande formelle d'informations complémentaires, par ex. en cas de rumeurs, doit être adressée au niveau approprié de la direction.

## **2. Assurer le respect total des droits à l'information et à la consultation aux niveaux national et européen**

L'accès aux informations pertinentes est essentiel pour comprendre la stratégie de l'entreprise et proposer des mesures alternatives. Il faudrait en outre que les travailleurs et leurs représentants disposent du temps nécessaire pour concevoir ces propositions alternatives. Les démarches nécessaires seront entreprises pour garantir que les travailleurs et leurs représentants sont correctement informés et consultés tant au niveau national qu'au niveau européen avant que la décision finale ne soit prise. Dans les entreprises qui disposent d'un CEE, une réunion extraordinaire du CEE sera d'abord convoquée afin d'obtenir des compléments d'information et d'établir un calendrier des consultations

Les droits à la participation lorsqu'ils existent ainsi que l'articulation entre les niveaux national et européen seront développés.

## **3. Mettre sur pied d'un réseau syndical européen**

Si cette démarche est jugée nécessaire, un groupe de coordination syndicale européenne sera créé. L'idée est de rassembler autour du même objectif l'ensemble des parties prenantes potentielles : les responsables syndicaux des syndicats concernés, les membres du CEE, le coordinateur CEE, les représentants des travailleurs au sein du conseil d'administration ou du conseil de surveillance de l'entreprise. Cet organe sera la force vive de la stratégie européenne et de l'établissement d'une réponse européenne coordonnée.

## **4. Assurer une transparence totale des informations**

Pour obtenir une réponse commune et coordonnée, il est indispensable d'instaurer un climat de confiance entre les collègues des différents pays concernés. Pour y parvenir, il faut une transparence totale des informations. Les négociations ne seront pas clôturées avant que les syndicats et/ou les représentants des travailleurs aient reçus des informations suffisantes, qu'ils aient été informés et avant qu'une stratégie commune ait été établie au niveau européen.

## **5. Établir une plateforme de revendications communes**

Une plateforme de revendications communes devra être établie pour signifier à la direction et aux différentes parties prenantes la position des travailleurs et leur intention de se défendre ensemble et d'élaborer ensemble des actions coordonnées. Un projet alternatif cohérent et plausible associant un programme industriel à des mesures socialement acceptables viendra parachever les revendications de base. La possibilité de recourir à des experts externes doit être envisagée. Lorsque l'entreprise dispose d'un CEE, le coordinateur CEE d'industriAll Europe aura un rôle important à jouer pour initier cette plateforme. Celle-ci sera établie en coopération avec les syndicats nationaux et le CEE.

## **6. Envisager des solutions négociées acceptables pour tous**

Les syndicats, avec l'aide du CEE, chercheront à négocier au niveau national ou au niveau européen, afin de garantir que la restructuration est effectuée de manière socialement responsable dans toute l'Europe. Tout ce qui permet d'atténuer les conséquences sociales sera exploré (réduction du temps de travail, réaffectation, retraite anticipée, recyclage, reclassement, etc.). Tout plan social devra respecter des normes minimales qui seront définies au niveau européen. Aucune négociation au

niveau national ou au niveau de l'entreprise ne sera clôturée tant que les collègues concernés au niveau européen n'auront pas été informés et consultés.

## **7. Développer une stratégie de communication**

L'influence est l'une des clés de la réussite de notre stratégie. Les premières réactions, la plateforme politique, les conclusions et les décisions doivent immédiatement être relayées par la presse, les syndicats, les travailleurs, les politiques, etc. Afin de garantir que la lutte est bien celle des travailleurs, les affiliés et les travailleurs doivent être pleinement informés. Il est également essentiel de communiquer avec le monde extérieur. Les personnes politiques, les députés européens ou toute personne influente peuvent se rallier à notre cause.

## **8. Envisager des activités transfrontalières**

Des actions transfrontalières peuvent être envisagées. La mobilisation doit être créative et venir des travailleurs. L'organisation d'une journée d'action européenne fait partie de la panoplie d'instruments envisageables. D'autres peuvent être élaborés en s'inspirant des pratiques et des traditions nationales, pourvu que notre cause et nos revendications gagnent en visibilité.

## **9. Explorer tous les recours juridiques pour garantir que les travailleurs sont entendus**

En cas de fusion, les travailleurs ont le droit d'être entendus dans le cadre de la procédure de contrôle des fusions exécutée par la Commission européenne. Cette procédure permet à la Commission européenne de déterminer si la fusion/acquisition prévue conduira ou non à un abus de position dominante. Les travailleurs peuvent demander à être consultés par la Commission européenne sur cette question et peuvent soulever la question des conséquences sociales.

## **10. Engagement contraignant**

Toute stratégie et toute décision adoptées au niveau européen doivent être contraignantes pour tous les acteurs concernés et mises en œuvre au niveau national.

Avec ces dix principes, industriAll Europe poursuit un double objectif : renforcer notre capacité à agir de manière unie en situation de crise et éviter d'être mis en concurrence les uns contre les autres. Elle veut aussi prouver qu'il existe des solutions alternatives, viables et moins lourdes sur le plan social.