



Europäischer Metallgewerkschaftsbund
Fédération Européenne des Métallurgistes
European Metalworker's Federation

L'approche politique de la FEM en matière de restructurations d'entreprise socialement responsables

*(approuvée par le 100^{ième} Comité Exécutif de la FEM
Luxembourg, les 7 et 8 juin 2005)*

1. Ces dernières années, les restructurations d'entreprise de dimension transnationale sont devenues une constante dans le secteur métallurgique. La mondialisation, la rapidité de l'évolution technologique, la domination de l'idéologie libérale et la force motrice des marchés financiers ont contribué à faire de notre économie ce qu'elle est aujourd'hui, à savoir une économie en mutation accélérée.
2. La Fédération européenne des métallurgistes (FEM) a toujours été en faveur du changement, car elle pense que seules des entreprises viables ont la capacité de créer et de garantir des emplois stables, de grande valeur et bien rémunérés et de maintenir les conditions de travail favorables qui font partie de l'acquis par les travailleurs. La FEM soutient une stratégie du changement qui crée les conditions d'un projet industriel viable à long terme, mais qui prend également en compte les intérêts sociaux des salariés. Pour elle, les processus de mutation et de développement des entreprises devraient être assortis de stratégies de maintien et de création d'emplois. C'est pour cela que la FEM s'efforce de garantir une implication active des travailleurs et de leurs représentants à toutes les étapes du processus de changement et plus spécialement lors de la phase de planification. L'anticipation et la préparation sont les préalables à une gestion socialement responsable des mutations.
3. Les mutations et les restructurations peuvent également être synonymes de licenciements et de perte de la sécurité de l'emploi. Pour la FEM, il est inacceptable que les travailleurs soient les seuls à payer le prix des restructurations. Une restructuration socialement responsable doit créer les conditions de croissance, de développement et de viabilité de l'entreprise ainsi que des emplois. Si les licenciements sont inévitables, il faut proposer et négocier des mesures d'accompagnement (retraite anticipée, recyclage ...).

4. La FEM est également consciente du fait que les processus de restructuration instaurent une concurrence entre les sites de production et entre les pays. La FEM s'engage à garantir une réponse européenne via une coopération syndicale vigoureuse et une implication des institutions tels que les comités d'entreprise européens.
5. Du point de vue de la FEM, il n'y a qu'un seul moyen de répondre aux tentatives des directions de diviser les travailleurs et les syndicats par delà les frontières : en garantissant 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. Si nous acceptons d'être divisés, c'est nous qui serons les perdants à long terme.
6. Depuis ces dernières années, la FEM et les organisations affiliées s'impliquent de plus en plus dans les restructurations transfrontalières. Face aux stratégies transnationales des multinationales, les organisations affiliées à la FEM ont dû regarder par delà les frontières nationales et élaborer des stratégies et des actions coordonnées au niveau européen. Faire converger les diverses stratégies et politiques mises en œuvre par les syndicats des entreprises nationales est devenu la pierre angulaire de la politique de la FEM dans sa tentative de garantir que les restructurations sont effectuées de manière socialement responsable.
7. Pour les affiliés à la FEM, il est devenu urgent de savoir comment réagir aux processus de restructuration transnationale et aux pressions exercées par les directions. Malgré l'existence d'instruments et de pratiques juridiques au niveau national, il apparaît de plus en plus nécessaire de dépasser le cadre national et d'élaborer des stratégies au niveau européen. Dans ce contexte, le comité "Politique d'entreprise" de la FEM a élaboré les présentes lignes directrices comme un instrument destiné à aider ses organisations affiliées à préparer leur première réaction face à l'annonce d'un plan de restructuration européen et à planifier une stratégie quant à la manière de répondre à ce plan pour éviter ou limiter l'impact négatif sur l'emploi.
8. Le raisonnement et le contexte des processus de restructuration diffèrent considérablement d'une entreprise à l'autre et d'un pays à l'autre. Néanmoins, même si chaque restructuration est unique et que les travailleurs et leurs représentants doivent adapter leur stratégie en conséquence, il est bon d'établir certaines règles communes concernant la manière dont les syndicats des métallurgistes doivent gérer les processus de restructuration au niveau européen. En outre, il convient de tirer les leçons des cas concrets dont s'est récemment occupée la FEM.
9. Dans le document présent, la FEM commence par esquisser dix principes directeurs qu'il faudrait suivre absolument en cas de restructuration transnationale. Elle apporte ensuite certaines orientations techniques sur la manière d'organiser une réponse commune.

Les dix principes directeurs de la FEM à suivre en cas de restructuration transnationale

10. Selon la FEM, le terme de restructuration désigne des modifications substantielles de l'organisation des affaires et/ou du travail au sein d'une entreprise qui ont un impact économique, technologique et social important (fusions, acquisitions, fermetures d'usines, délocalisation de la production, rationalisation des effectifs, repositionnement stratégique, en sont autant d'illustrations...).
11. La FEM a identifié dix principes sur lesquels elle propose de fonder une réponse commune à un projet de restructuration, en exerçant une pression sur la direction, en assurant que les intérêts des travailleurs sont pris en compte par la direction et en évitant d'être dressés les uns contre les autres:
 - *Mettre sur pied un système d'alerte rapide*
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 aux acteurs concernés, c.-à-d. aux responsables syndicaux nationaux, au Secrétariat de la FEM, au coordinateur FEM et aux membres du CEE, de manière à leur permettre de réagir rapidement. Pour influencer le processus de décision, un seul mot d'ordre : an-ti-ci-per. Il arrive aussi que la nouvelle soit annoncée dans la presse - ce qui arrive au demeurant de plus en plus souvent. Ce genre d'annonce nécessitera de notre part une plus grande réactivité et une coordination plus rigoureuse.
 - *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 pour essayer d'obtenir des compléments d'information et pour établir un calendrier des consultations.
 - *Mettre sur pied un groupe européen de coordination syndicale composé des syndicats impliqués, du CEE et du coordinateur de la FEM*
Si cette démarche est jugée nécessaire, un groupe européen de coordination syndicale sera créé. L'idée est de rassembler autour du même objectif l'ensemble des acteurs potentiels : les responsables syndicaux des syndicats concernés, les membres du CEE, le coordinateur

FEM, le Secrétariat de la FEM, des 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. Selon toute vraisemblance, il se transformera en groupe de dialogue social en cas de négociations cadres au niveau européen. Le coordinateur de la FEM veillera aux intérêts généraux des travailleurs tout au long du processus.

- *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. Plus spécifiquement, les collègues concernés ou le groupe de coordination seront informés de toute tentative de la direction de conclure un accord au niveau d'une entreprise ou d'un pays. Les négociations ne seront pas clôturées avant que les collègues concernés ou le groupe de coordination aient été informés et consultés.
- *Établir une plateforme commune*
Une plateforme de revendications communes devra être établie pour signifier à la direction et au monde extérieur l'intention des travailleurs 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 FEM aura un rôle important à jouer pour initier cette plateforme. Celle-ci sera établie en coopération avec les syndicats nationaux et le CEE. Le travail sera réparti entre les différentes parties prenantes.
- *Envisager des solutions négociées acceptables pour tous*
Les syndicats, avec l'aide du CEE, chercheront à négocier un accord-cadre avec la direction au niveau européen, couvrant à la fois les aspects industriels et les aspects sociaux, garantissant que la restructuration est effectuée de manière socialement responsable et que la pérennité de l'entreprise et de l'emploi est garantie sur le long terme. 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.

- *Développer une stratégie de communication*
L'influence est le gage 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 hommes 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.
- *Envisager des activités transfrontalières*
Si la direction refuse une approche juste et constructive, des actions transfrontalières seront 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. On peut en élaborer d'autres en s'inspirant des pratiques et des traditions nationales, pourvu que notre cause et nos revendications gagnent en visibilité. Si nous décidons d'engager ce type d'action, la procédure interne de la FEM en pareil cas s'appliquera.
- *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 d'être consultés par la Commission sur cette question et peuvent soulever la question des conséquences sociales.
- *Engagement contraignant*
Toute stratégie, 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 directeurs, la FEM poursuit un double objectif : renforcer notre capacité à agir en situation de crise et éviter de nous diviser. Elle veut aussi prouver qu'il existe des solutions alternatives, viables et moins lourdes sur le plan social. Nous devrions également garder à l'esprit que les relations et la solidarité construites et consolidées en continu avec les collègues d'autres pays apportent une véritable valeur ajoutée aux actions coordonnées élaborées en situation de crise. À cet égard, nous pourrions aussi utiliser les CEE pour donner de l'élan à notre capacité à travailler ensemble.

La mise en œuvre pratique de l'approche de la FEM

Le coordinateur FEM est la cheville ouvrière de la mise en œuvre de la stratégie de la FEM face aux restructurations transfrontalières d'entreprise. En étroite collaboration avec le Secrétariat de la FEM, le CEE et les syndicats concernés, il ou elle prendra les mesures nécessaires pour garantir que les représentants des travailleurs sont impliqués en temps opportun dans le processus de restructuration et qu'une réponse commune coordonnée est élaborée dans toute l'Europe en vue de garantir une procédure socialement responsable.

Dans les entreprises non dotées d'un CEE, l'approche de la FEM sera mise en œuvre par les syndicats du pays où se trouve le siège social de l'entreprise, qui travailleront en étroite collaboration avec le Secrétariat de la FEM et les syndicats des autres pays.

Système d'alerte rapide

Si une entreprise envisage une restructuration, le coordinateur FEM en informera immédiatement le Secrétariat de la FEM, qui relaiera l'information auprès de l'ensemble des syndicats concernés. Le coordinateur FEM, avec l'aide du Secrétariat, déterminera la réaction appropriée en se basant sur les dix principes directeurs de la FEM à suivre en cas de restructuration.

Groupe européen de coordination syndicale

S'il le juge nécessaire, le coordinateur FEM constituera, avec l'aide du Secrétariat, un groupe européen de coordination syndicale, composé de représentants du CEE (selon toute évidence, le Comité restreint) et d'un responsable syndical représentant chaque syndicat national concerné. D'autres représentants des travailleurs (délégués syndicaux locaux, représentants des travailleurs au sein du conseil d'administration ou du conseil de surveillance de l'entreprise, un expert financier d'un CEE) peuvent se joindre à ce groupe de coordination, sur l'accord préalable du coordinateur FEM et du Secrétariat de la FEM.

L'objectif de ce groupe de coordination est d'élaborer une réponse coordonnée européenne au projet ou aux mesures prévus par la direction centrale.

Les réunions du groupe européen de coordination syndicale organisées sous l'égide de la FEM impliqueront le Secrétariat de la FEM ou auront reçu l'accord de celui-ci. En principe, la FEM couvrira les frais d'organisation de ces réunions. Tous les autres frais (hébergement, voyage, etc.) seront couverts par les syndicats nationaux. En principe, toutes les réunions se dérouleront dans une seule langue, très probablement l'anglais.