



LABORATOIRE SOCIAL D'ACTIONS D'INNOVATIONS DE REFLEXIONS ET D'ECHANGES

12^{EME} BIENNALE DE LASAIRE

« Anticipation et gestion participative du changement dans les entreprises en période de crise et de mutation technologique »

SYNTHESE DES DEBATS DES CINQ SEMINAIRES DE MADRID, BRUXELLES, ROME, BUCAREST, FRANCFORT ET DE LA CONFERENCE CONCLUSIVE DE PARIS, LES PROPOSITIONS EMERGENTES

(par Guy Juquel- Lasaire)

RESUME DES ETUDES REALISEES SUR 11 CAS D'ENTREPRISES

IBERIA-BRITISH AIRWAYS (TRANSPORT AÉRIEN)

Le nombre de salariés résultant des restructurations – fusion de ces 2 sociétés est passé de 90000 en 2000 à 60000 en 2015. Le CA était de 17,3 Md€ en 2010.

La fusion a répondu au bouleversement provoqué par le grand marché unique européen des transports aériens de 1992.

Avant, il existait un droit souverain des états d'être survolé ou non, un droit du trafic international qui favorisait le maintien des compagnies nationales de transport aérien.

C'est un secteur où il n'y a pas vraiment de problème d'accès aux capitaux (les avions s'achètent et se vendent relativement facilement).

Dans les fusions les 2 marques d'entreprises restent préservées ainsi que leur autonomie, parce que subsiste le droit de trafic international au coté du marché unique européen.

Tous les acteurs sociaux, patronaux, nationaux ont été favorables à la fusion. Le CE Iberia a donné son accord parce que dans ce secteur la délocalisation est impossible (sauf pour les activités de maintenance). Cela étant le résultat de cette fusion a été une dévaluation interne reposant pour les 2/3 sur les coûts de personnels (moins 7% de salaire pour les personnels au sol et moins 14 % pour les pilotes et 20 % de personnel en moins fin 2016) ainsi qu'une très grande pression pour mettre en place une compagnie low-cost permettant une plus grande baisse des salaires.

Les comités de régulation du dialogue social mis en place n'ont été qu'informatifs. Ils n'ont pas pu modifier les décisions prises.

La question qui reste posée dans cette entreprise c'est comment stopper la baisse des emplois et des salaires dans ces fusions, quel rôle du nouveau CCE regroupant les 2 compagnies ?

Jusqu'à présent les baisses d'effectifs ont été obtenues par 55 % de préretraites (+ de 58 ans) et des primes de départ volontaires. Il n'est pas sûr que cela puisse se poursuivre ainsi.

En fait la question posée n'est pas d'arrêter les fusions (qui apparaissent inéluctables) mais de voir quelle régulation européenne entre les Etats sur la concurrence dans le secteur aérien.

NOKIA-ALCATEL (TELECOMMUNICATION)

Le CA D'Alcatel- Lucent était de 13,2 Md€ en 2014 et les effectifs de 52600. Nokia avait un CA de 12,7 Md€ et 57600 salariés. Ce sont 2 sociétés de poids équivalent. Les raisons majeures de la fusion ont été la concurrence mondiale et les changements technologiques.

Mais chaque société relève de droits sociaux ainsi que de cultures de management très différentes (FR_ Finlandais).

Le nouveau CEE mis en place est très déséquilibré (1 représentant par pays, 2 seulement pour les 3 plus grands pays).

Dans la restructuration Alcatel-Lucent qui avait précédé la fusion actuelle, 15 % des effectifs avaient été supprimés entre 2013 et 2015.

4000 suppressions d'emplois sont annoncées dans la fusion actuelle Nokia Alcatel.

Très peu d'infos ont été données aux personnels d'entreprises.

Il n'y a pas eu de coordination des négociations, chacun a négocié dans son pays.

Les propositions qui ont émané des débats, dans le séminaire où a été traité ce cas, ont tourné autour de la nécessité d'améliorer le droit européen, de modifier la directive CEE afin qu'il puisse discuter des décisions stratégiques à prendre, d'une représentation plus équilibrée des représentants des différents pays, d'établir un lien avec les autres continents, d'introduire des mesures (qui existent dans certains pays) permettant de rééquilibrer les pouvoirs des salariés par rapport à ceux des actionnaires.

FNAC-DARTY (SERVICES)

Le CA de FNAC était de 3,88 Md€ en 2015, les effectifs de 14 100 salariés, le CA de Darty était de 3,66Md€, les effectifs de 12 000 salariés.

Dans la fusion actuelle la raison majeure est la concurrence mondiale d'Amazon sur le créneau vente en ligne internet des produits vendus par ces deux entreprises.

En fait ces deux entreprises ont des stratégies très différentes :

La FNAC mise sur le numérique vente en ligne, Darty n'a pas fait de véritable choix.

Cela pose le problème de l'avenir des magasins et des personnels : choisir entre entrepôts pour la vente en ligne ou pérennisation des magasins existants avec leur personnel ?

Les comités de concertation mis en place avec les représentants du personnel ne l'ont été en vue de cette fusion que sur les sièges sociaux c'est-à-dire 10 % du personnel.

Au niveau local aucune information n'a été donné aux personnels ni aucune consultation des représentants des salariés n'a été faite.

En France les syndicats se sont divisés sur les réponses à apporter.

ST MICROELECTRONICS (COMPOSANTS ELECTRONIQUES)

Ce groupe compte 48 000 salariés dont 22000 en Europe. Les Etats français et Italien se partagent à part égale 27% du capital, la part des autres porteurs d'action n'excède pas 5%. Le CA était de 6,9 Md€ en 2015.

Les débats ont mis en évidence une divergence de fond entre direction et syndicats sur la place des salariés et de leurs représentants sur les décisions stratégiques à prendre pour l'entreprise face aux évolutions économiques et technologiques : les dirigeants de cette entreprise refusent toute participation des salariés aux décisions stratégiques et ne conçoivent qu'une place de ceux-ci dans la mise en œuvre de celles-ci et l'aménagement des conséquences sociales. Dans ces conditions leur place dans les anticipations à promouvoir reste à conquérir !

Cependant et contrairement avec ce que je viens de dire, nous avons eu au cours de ce séminaire de Rome une approche approfondie, aussi bien syndicale que patronale, sur les changements technologiques à venir, de la numérisation, de leur impact sur les processus de production, les marchés d'avenir, les conséquences sociales à anticiper.

Des propositions sont venues sur la nécessité de renforcer le rôle des CEE, la place des salariés dans les CA (pas seulement pour les sociétés européennes), la nécessité de pousser plus fort pour des accords internationaux de groupe (les grands groupes européens ayant tous une dimension internationale et pas seulement européenne).

THYSSEN-KRUPP (METALLURGIE)

Ce groupe comporte 6 branches d'activités. 20% du CA concerne l'acier, 33% des effectifs sont concentrés dans les ascenseurs, 39 % des effectifs sont en Allemagne. 155000 salariés sont employés.

Les effectifs du groupe ont baissé de 40 000 avec les restructurations et les cessions d'actifs depuis 2008.

La concurrence chinoise est féroce sur l'acier (la moitié de la production mondiale).

Le processus de dialogue social mis en œuvre en Allemagne et en Italie ont été très différents.

Le dialogue social a été de meilleure qualité en Allemagne, un accord a été signé, mais IG METALL a dû hausser le ton pour se faire entendre et a contesté, par exemple, fortement le mode de management au Brésil.

En Italie l'accord a été rejeté par les syndicats mais ils ont réussi à empêcher des fermetures d'entreprise prévues.

HOLCIM-LAFARGE (CIMENT)

Numéro 1 mondial de la production de ciment, béton et granulats, ce groupe est implanté dans une centaine de pays.

Les effectifs sont de 130 000 salariés avec un CA de 35 Md€. C'est un marché mondial où la moitié du ciment est produite en Chine.

La fusion- restructuration des 2 groupes en 2015 a essentiellement visé un effet de taille après des opérations financières hasardeuses de Lafarge dans des marchés émergents (Moyen-Orient notamment) qui se sont révélés catastrophiques après 2014 (Syrie) et ont créé une dette de 14 milliards d€. Les programmes d'économie et de cession d'actifs se sont multipliés.

Holcim avait lui une situation hors Europe plus saine.

Suite à cette fusion en 2015, 533 suppressions d'emplois ont été annoncées chez Lafarge dont 400 en France, 180 suppressions d'emplois chez Holcim. En 2017 250 nouvelles suppressions sont annoncées. Mais ces chiffres ne prennent pas en compte les entreprises sous-traitantes très nombreuses.

Des cultures très différentes de management et de dialogue social sont à l'oeuvre dans les deux sociétés.

Les sous-traitances qui se sont développées à l'échelle mondiale ont eu des conséquences particulièrement graves en matière d'accidents du travail, de santé et d'environnement.

Une négociation réelle s'est instaurée chez Lafarge avec un accord de méthode et une conduite syndicale des négociations très intelligente qui a poussé au maximum les avancées possibles et limité les dégâts. Une coordination de l'action des CEE, des organisations syndicales nationales s'est réalisée effectivement. Une bonne communication s'est instaurée.

Chez Holcim la négociation s'est faite sur le strict minimum.

Les 2 CEE se sont finalement prononcés contre la fusion. Un nouveau CEE a été mis en place. Une conférence de concertation mondiale a été mise en place par le nouveau groupe avec les représentants syndicaux des différents pays.

De très fortes turbulences ont agitées la direction du nouveau groupe dont le président vient de démissionner.

GROUPE UP (SERVICES)

347 Millions de CA en 2015 et 2685 salariés, implantés dans 17 pays dont 12 en Europe.

C'est un cas tout à fait spécifique de société : une société à forme coopérative fondée par 3 Syndicats Français. Le président est élu par les sociétaires.

Cette entreprise n'est pas a proprement parlé en restructuration mais en développement à l'échelle internationale avec des statuts le plus souvent classiques dans les pays étrangers, ils se sont fixés l'objectif de doubler leur CA d'ici 2018.

Ce développement à l'international s'est fait sans licenciements en France. Le turn over dans cette société est inférieur à 6%. Tous les acteurs sociaux ont souligné la qualité du dialogue social et une grande convergence de vue entre eux, malgré le caractère particulier du rapport direction/employés.

Les marges financières obtenues sont répartie à raison de 45 % dans l'investissement/développement de l'entreprise, 45 % redistribué au travers de la participation aux sociétaires, le reste servant à la solidarité.

C'est évidemment un exemple de développement, management, dialogue social d'entreprise qui tranche avec les autres cas étudiés.

ALSTOM-GENERAL ELECTRIC (ELECTROMECHANIQUE ET ENERGIE)

Alstom est une des plus anciennes entreprises industrielles françaises (fondée en 1839).

4 grands secteurs d'activité : énergie avec la construction de turbines à Gaz, ferroviaire, réseaux et distribution d'électricité, énergies renouvelables.

92000 salariés, 20 Milliards de CA, implanté dans 150 pays.

Après plusieurs opérations financières hasardeuses dans les années 2000 (achat de la société helvétique ABB turbine à gaz qui fut une catastrophe technique et financière), l'absence d'actionnaires de références, la crise de 2008 l'a mise au bord de la banqueroute.

Face à Siemens c'est GE qui décide de racheter la branche énergie (et électricité) du groupe en s'engageant à créer 1000 emplois net.

Alstom est aujourd'hui composée de 4 sociétés : 3 co-entreprises GE- Alstom et une société indépendante sur le ferroviaire.

La qualité du dialogue social développé qui a accompagné ce rachat- restructuration a été très différent suivant la société :

- Un vrai dialogue social chez Alstom ou le CEE a joué un rôle important dans les discussions avec la direction et dans la coordination des organisations syndicales nationales (ce qui a évité une mise en concurrence des sites) et une information sérieuses sur les choix stratégiques avec discussion sur la mise en œuvre. Un accord

cadre européen a été conclu avec la direction sur l'anticipation des changements (emplois et garanties sociales) et l'accompagnement des restructurations. Les organisations syndicales se sont prononcées pour l'acquisition d'Alstom par GE ;

- Une absence totale de volonté de négocier et d'instaurer un vrai dialogue social de la part de GE, s'en tenant au strict respect de la loi (pseudo-consultation ne débouchant sur aucune prise en compte des avis syndicaux)

BOSCH

Entre 2010 et 2016, les effectifs de ce groupe sont passés de 283 000 à 389 000 (60 000 en Europe, 57 000 en Chine, 31 000 en Inde), le CA de 47,3 Md€ à 73,1 Md€. Ses secteurs d'activités sont pour 60% les équipements automobiles, les biens de consommation (appareils électro-ménager) les techniques industrielles, les techniques pour les énergies et les bâtiments.

Il s'agit d'une entreprise qui a gardé son caractère familiale et qui n'est pas cotée en bourse. Elle ne fait pas appel à l'actionariat et n'est donc pas soumise au court-termisme qu'imposent les marchés et actionnaires.

Ce groupe n'a pas procédé à de grandes opérations brutales de restructurations mais à un mouvement continu de réorganisations, anticipation des changements technologiques, en investissant massivement dans la recherche-développement. Actuellement ils investissent, par exemple, dans les changements qu'impliquent la transition énergétique et le passage du diesel à l'essence et l'électrique.

Un vrai dialogue social existe dans ce groupe entre la direction et les syndicats, au moins sur la gestion des conséquences sociales des réorganisations. Une information existe sur l'anticipation des changements à promouvoir, sans pour autant donner un vrai pouvoir de modification des décisions stratégiques prises.

Un accord cadre international a été conclu en 2004, négocié par le CEE et validé par la fédération européenne d'industrie.

Des aides à la réindustrialisation des sites menacés ont été fournies par l'entreprise et le gouvernement pour l'avenir du site de Vénissieux qui a dû abandonner la production de panneaux solaires face à la concurrence chinoise.

En Europe les droits et engagements sociaux sont respectés, cela n'est pas le cas en Amérique et en Asie.

CATERPILLAR (BELGIQUE)

Cette multinationale américaine, dont le siège est en Suisse, employait 200 000 salariés dans le monde avant la crise de 2008. C'est le leader mondial des engins de génie civil. Cette entreprise a décidé dès 2001 de conquérir le monde et notamment le marché

Gosselie (site de Belgique : 5000 emplois) était le plus gros site industriel de Caterpillar en dehors des USA. La restructuration de celui-ci a commencé en 2001 par l'abandon de toutes les activités qui n'étaient pas le cœur de métier.

De restructurations en suppression d'emplois successives depuis cette date, la direction a caché jusqu'au bout aux personnels et à ses représentants sa décision de fermeture du site prise en 2016 et la suppression des 5000 emplois.

Les crises de 2008 et 2012 n'ont fait qu'accélérer les décisions. Face à ses difficultés financière Caterpillar a décidé de rapatrier ses activités européenne aux USA et de réduire de moitié ses effectifs mondiaux (200 000 à 100 000)

L'absence de « droit d'alerte » et « d'expertise indépendante » pour le CE Belge n'a pas permis aux représentants du personnel de peser suffisamment sur les décisions. Celles ci ont été prises sans consultation de ceux-ci et encore moins de négociations, voir en trompant le CE sur les véritables intentions du groupe depuis 2001.

ITALCEMENTI (CIMENT)

18000 salariés dans le monde avant 2008 dont 3600 en Italie.

La production de ciment s'est effondrée de plus de la moitié après la crise de 2008.

En 2015 l'entreprise a été mise en vente. Le CE n'a pas eu d'informations réelles sur ce qui se passait, la direction invoquant la loi anti trust européenne pour justifier cela.

C'est l'entreprise Allemande Heidelberg qui a acquis l'entreprise après de multiples tractations entre l'entreprise, le gouvernement Italien, Heidelberg.

1200 emploi sur 3600 ont été supprimés en Italie, le centre de recherche de Bergame a été maintenu avec 60 personnes sur 400, 12 sites sur 18 ont été supprimés.

La participation des salariés au nouveau CEE de Heidelberg a été réduite à 1 unité.

LES RESULTATS DES DEBATS DANS LES SEMINAIRES ET LA CONFERENCE DE PARIS

Nos travaux ont permis, à partir de la réalisation par nos experts Lasaire de 9 études approfondies de cas de restructuration d'entreprises en Europe (+ 2cas présenté par nos partenaires), et d'échanges très riches entre plus de 400 acteurs sociaux, managériaux et experts, lors de séminaires européens et d'une conférence conclusive à Paris de déboucher sur une analyse approfondie de la réalité des restructurations en cours en Europe, de leurs conséquences sociales, économiques, technologiques et environnementales, des mesures à prendre pour modifier les législations européennes existantes, les pratiques managériale et syndicales à l'œuvre et les politiques industrielles et de recherche européennes.

Les restructurations des grandes entreprises multinationales européennes qui sont estimées nécessaires pour leur permettre de survivre et de se développer dans la mondialisation, de faire face aux changements technologiques, à la robotisation, à la numérisation qui est à l'œuvre aujourd'hui et constitue une nouvelle révolution industrielle, s'inscrire dans la

transition énergétique, écologique et de préservation de la santé humaine qui est un enjeu majeur pour l'avenir de l'humanité.

Ces restructurations, selon leurs causes, les objectifs des dirigeants de ces entreprises et la nature juridique de ces entreprises ont des conséquences sociales, économiques, environnementales et de santé qui touchent les travailleurs de celle-ci et au delà l'ensemble des populations des différents pays en Europe et dans le monde.

En ce sens la compréhension des causes des restructurations et la capacité d'anticipation de celles-ci sont essentielles pour que les organisations syndicales, représentantes des salariés, puissent apprécier objectivement le bien fondé des opérations projetées, construire des contre-propositions éventuelles, participer de façon constructive (afin d'éviter des conflits majeurs) à des restructurations profitable à l'entreprise et aux salariés (en terme d'emplois, de qualification renforcée, de mobilité attractive, de salaires et de protections sociale)

Or on s'aperçoit que dans la plupart des cas de restructuration que nous avons étudiées (sauf Alstom, Bosch et Lafarge), les salariés et leurs représentants n'ont pas vraiment été consultés avant la prise de décision sur ces restructurations (il ont parfois été informé sans prise en compte de leur avis), mais le plus souvent ils ont été consultés après coup, pour aménager les conséquences sociales, gérer les suppressions d'emplois qui sont le plus souvent importantes, les formations de reconversions, les transferts dans d'autres sites, les départ volontaires, les indemnités.

C'est vrai aussi bien dans les cas de restructurations fondés sur des objectifs d'effets de taille visant une supériorité financière et productive à l'échelle mondiale (ce sont les cas d'entreprises dominés par les logiques financières des actionnaires où le dialogue social est une corvée que les direction assurent au minimum légal) mais aussi dans les cas de restructurations dictées par des impératifs technologiques, la numérisation, la robotisation pour rester dans la course au niveau mondial (là c'est l'argument de la confidentialité et du non partage des rôle qui est invoqué pour ne consulter qu'après coup sur les conséquences sociales et la formation).

Dans les cas que nous avons étudiés, les entreprises familiales (Bosch) ou à forme coopérative (UP) ont un dialogue social permanent qui permet d'anticiper les changements et les réorganisations, même si cela n'empêche pas les suppressions d'emplois.

Les CEE n'ont eu que très peu d'impact réel sur ces décisions de restructurations, ils ont par contre été utiles dans certains cas sur la gestion des conséquences sociales et ont permis parfois de limiter la gravité de celles-ci. Ils ont été dans 3 cas (Bosch, Alstom et Holcim-Lafarge) le lieu de négociations sur un accord cadre européen ou international fixant des règles sociales fondées sur les droit sociaux fondamentaux de l'OIT et parfois plus. Ils n'ont pas les moyens et ne sont pas saisis pour intervenir en termes d'anticipation sur les changements technologiques et les perspectives stratégiques de développement de l'entreprise. Le nombre de CEE n'a que très peu progressé depuis 10 ans. Dans de nombreux cas ils fonctionnent mal et se réunissent peu.

Tous les secteurs d'activités sont touchés de la même façon : industries, services.

Les mesures contenues dans « le cadre de qualité » élaboré par la Commission européenne en 2013 ne sont pas connues par les acteurs sociaux et patronaux auxquels elles étaient destinées

et n'ont eu aucun effet perceptible dans les restructurations en cours (c'est ce qui est ressorti des débats dans nos différents séminaires et dans la conférence finale). D'autre part l'évaluation que devait faire la Commission européenne sur ces recommandations n'est toujours pas sortie. La Commission ne nous a donné aucune indication concernant la modification des directives CEE, information-consultation, CA qui ne semble d'ailleurs plus à l'ordre du jour ?

Or le constat fait par les participants aux différentes phases de notre projet a débouché sur la nécessité impérieuse de modifications concrètes des législations européennes en vigueur, des stratégies et pratiques de dialogue social des différents acteurs ayant un impact sur les restructurations d'entreprises, des politiques européennes menée sur ce sujet.

LES PROPOSITIONS EMERGENTES

Pour un cadre législatif européen modifié et renforcé

- La directive information, consultation des salariés doit être révisée et complétée, ainsi que celle sur les CEE, pour introduire un « droit d'alerte », la possibilité « d'expertise indépendante » dans tous les pays européens, ce qui n'est pas le cas actuellement, donner un temps suffisant aux représentants des salariés pour concevoir des propositions alternatives.
- L'obligation de saisir ces instances par les directions, avant (et non pas après) toute décision de restructuration, fermeture, délocalisation, rachat d'entreprise devrait être instaurée avec un délai suffisant pour que les représentants des salariés puissent donner un avis argumenté. (60 jours en Belgique). Le socle de droits sociaux européens en préparation, dans son article consacré aux restructurations en Europe reste très vague et ne formule aucune exigence de ce type.
- Des sanctions doivent être prévues en cas de non-respect des droits (suspension ou annulation de la décision, accès à la justice) et un droit de veto du CEE pourrait être instauré contre une restructuration rejeté par les salariés à l'instar de ce qui existe en droit néerlandais.
- la reconnaissance des droits syndicaux avec la liberté d'information notamment en direction des salariés face à l'instrumentalisation de la confidentialité et la possibilité de coordination syndicale et des dispositions qui empêche le contournement de la directive (périmètre du contrôle, fin des accords article 13, transnationalité des questions) doivent être pris en compte.
- La représentation des représentants syndicaux devrait être rééquilibrée dans tous les CEE ; les Prescriptions subsidiaires des CEE devraient être renforcées (pondération de chaque représentant au sein du CEE par le nombre de salariés de l'entreprise dans l'Etat membre qu'il représente ; réunions plus fréquentes du comité restreint ; information sur l'évolution du droit applicable en cas de fusion avec changement du siège social dans la perspective d'un socle de droits sociaux minimaux européen.
- Il est nécessaire de généraliser la mise en place de CEE dans toutes les entreprises prévues par la directive européenne (seulement la moitié des entreprises qui sont ciblées par la directive en sont pourvues) ;

- Dans les cas de fermeture d'entreprises, devrait être généralisé au niveau européen les mesures qui obligent l'entreprise à chercher un repreneur avec conservation du site et des effectifs (loi Florange française)
- Il est par ailleurs nécessaire de revoir le rapport Europe/autres continents dans le dialogue social instauré dans ces entreprises européennes qui ont pour la plupart une dimension internationale. Il faut agir pour développer des accords internationaux qui restent aujourd'hui très limités en nombre et leur donner un contenu qui aille plus loin que les droits sociaux fondamentaux de l'OIT, qui permettent que les restructurations **s'inscrivent** dans des normes sociales, environnementales, de santé, de sécurité alimentaire.
- Il est nécessaire d'élargir et de compléter la participation et le pouvoir des représentants des salariés dans les Conseils d'Administration ou de Surveillance, pas seulement dans les sociétés européenne mais dans toutes les sociétés, afin de rééquilibrer les pouvoirs et l'information actionnaires-management-salariés, de donner aux représentants des salariés un vrai pouvoir de co- détermination comme cela est le cas en Allemagne.

Déployer de nouvelles pratiques syndicales et managériales

Les débats des séminaires ont mis en évidence, que, afin de donner aux salariés les moyens d'une intervention efficace sur les décisions stratégiques à prendre au niveau d'un groupe et de ses externalités, et sur la gestion des conséquences sociales, on ne peut pas en rester à des propositions ne touchant qu'à la modification de la législation européenne mais qu'il est nécessaire que se déploient de nouvelles pratiques syndicales et managériales qui permettent de prendre en compte les cultures différentes de dialogue social selon les pays, de faire converger les intérêts des uns et des autres, d'accepter que les acteurs syndicaux aient droit de regard et d'influence sur les décisions stratégiques déterminant l'avenir des entreprises en contrepartie d'une contribution constructive de ceux-ci pour le développement de l'entreprise à l'échelle européenne et mondiale.

Cela nécessite de préciser les véritables instances et acteurs des négociations sur les restructurations qui ne peuvent se confondre avec les instances d'information- consultation des salariés (CEE).

En cas de restructuration de l'entreprise devrait être mis en place un groupe de coordination syndicale européenne (réseau syndical européen) avec un délégué syndical européen, désigné par ses pairs, et chargé en lien avec les fédérations syndicales européennes concernées de faciliter l'élaboration d'une plateforme de revendications communes et de négocier avec la direction. Cela permettrait de coordonner plus efficacement les acteurs nationaux européens et d'entreprises dans les négociations indispensables dans le cadre d'un soutien renforcé aux négociations transnationales.

Investir dans l'industrie, la recherche et la formation au niveau européen

Face aux changements technologiques il est évident qu'un effort sans précédent d'investissement dans la formation professionnelle des salariés est nécessaire ainsi que dans la recherche - développement. Aucun des Etats membres n'est au niveau nécessaire, hormis l'Allemagne. Un investissement et une politique commune européenne est fortement revendiquée. Les salariés devraient aujourd'hui quel que soit leur secteur d'activité pouvoir alterner travail et formation tout au long de leur vie avec les sécurisations sociales correspondantes que cela implique pour ne pas perdre leur emploi et pouvoir se former. Pour anticiper les besoins et les actions à promouvoir en ce domaine il serait utile d'intégrer dans la législation européenne l'obligation annuelle dans les entreprises de négociations sur « la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)».

Investir et moderniser dans tous les pays européen l'appareil industriel est par ailleurs un impératif. Pour résister aux monopoles mondiaux, il faut construire des champions européens du numérique ; nous en sommes très loin ; cela nécessite des coopérations entre Etats membres de l'UE sur l'industrie du futur. A cette fin le budget actuel européen apparait très insuffisant alors qu'il serait nécessaire d'augmenter sensiblement les fonds structurels pour faire face à cet enjeu majeur pour l'Europe (le fond d'ajustement européen pour faire face à la mondialisation, au-delà de la complexité des procédures pour obtenir des concours financiers qui nécessitent sa simplification, doit être augmenté.

.....

Il est prématuré de dire si notre action a permis de changer réellement la situation mais elle a permis de faire réfléchir l'ensemble des participants à des questions et des solutions qu'ils n'avaient pas forcément formalisées (en témoigne leur réponse au questionnaire de satisfaction des différents séminaires et de la conférence finale).

Nous souhaitons vivement que la Commission européenne (qui a été présente lors de notre séminaire de Bruxelles et à Paris sous une forme non officielle) prenne en compte ces échanges et propositions et permette de nouvelles avancées en Europe pour un dialogue social fécond et efficace.

La valeur ajoutée de cette action réside dans la qualité de son contenu de recherche (les 9 études de cas), dans la qualité des intervenants ayant participé aux 5 séminaires et à la conférence conclusive, dans la diversité des participants syndicaux, patronaux, experts et universitaires, dans son caractère transnational (11 pays représentés dans les différents événements), dans la diffusion de ses travaux au travers de brochures de grande qualité rendant compte de l'ensemble des travaux, de la diffusion internet et de la traduction de ces travaux en anglais et dans la langue du pays où se tenait le séminaire et en Anglais sur le site Lasaire.