

#DEMOCRACY
AT WORK

PISTES POUR UNE STRATÉGIE
DE LA CES POUR

PLUS DE
DÉMOCRATIE
AU TRAVAIL



CONFEDERATION
SYNDICAT
EUROPEAN
TRADE UNION





“

Il est, selon moi, plus que jamais nécessaire de placer le combat pour plus de démocratie au travail à l'agenda politique. Lorsque nous parlons de valeurs européennes, nous avons ici l'occasion de montrer que l'Europe et les députés européens sont sérieux. Les travailleurs ne sont pas simplement des objets ou des victimes des règles de l'économie du marché mondial. Il est temps que l'Europe montre aux travailleurs un visage plus démocratique!”

Peter Scherrer, Secrétaire Général Adjoint

Liberté, démocratie et justice sociale sont des valeurs fondamentales de l'Union européenne. La démocratie est importante, non seulement au niveau politique mais également au plan économique. Davantage de démocratie au travail s'inscrit dans une approche plus large en faveur d'une Europe plus sociale qui est l'une des urgences actuelles.

Les travailleurs font partie intégrante des entreprises et du secteur public à qui ils offrent quotidiennement leur temps, leur énergie et leurs compétences. Leur voix et leur influence ont pourtant une portée limitée et tendent en réalité à diminuer. De la même manière que les électeurs peuvent influencer l'organisation de leur communauté, les travailleurs devraient pouvoir peser davantage sur l'organisation et les choix de leur entreprise. Les employés du secteur public devraient aussi être effectivement associés au processus de décision sur la façon dont les services publics sont organisés et dispensés.

La crise économique a montré les graves conséquences que peut entraîner un modèle économique qui n'est pas basé sur la démocratie et la justice sociale. Rémunérations excessives des dirigeants, importants gains financiers pour les actionnaires, stratégies de court terme, réduction des coûts au détriment des travailleurs et des conditions de travail, de la qualité, de la durabilité et de l'innovation : ce sont là quelques-uns des facteurs qui ont contribué à l'éclatement de la crise financière et économique. La Commission européenne n'y a pourtant pas répondu en proposant les changements d'approche et de politique nécessaires. Au contraire, l'austérité s'est accompagnée d'un gel complet des questions liées au mécanisme décisionnel dans les entreprises et le secteur public ainsi qu'à la démocratie au travail.

Aujourd'hui, les grandes entreprises et les multinationales ont pour la plupart surmonté la crise alors

que les travailleurs n'ont pas bénéficié d'augmentation salariale depuis des années et que leur influence stagne. En fait, les profits ont augmenté aux dépens des salaires depuis les années 1990. En même temps, l'implication et l'influence des travailleurs dans l'entreprise restent trop limitées quand elles

ne sont pas en déclin en raison de processus de restructuration et de délocalisation incontrôlés, de règles déséquilibrées et insuffisantes et de sanctions inefficaces.

La question de la démocratie au travail ne figure pas en tête de l'agenda politique malgré son potentiel contributif à une Europe plus sociale, plus inclusive et plus juste. L'importance de permettre aux travailleurs des entreprises privées et des services publics d'exprimer leur avis, d'influencer les décisions et de mettre en œuvre leurs droits collectifs n'est que trop souvent ignorée dans les débats actuels.

La participation des travailleurs devrait pourtant être une question clé au 21^{ème} siècle. Leur participation accrue au sein de leurs organisations peut directement améliorer les conditions de travail, les niveaux de rémunération, les droits du travail, l'inclusion sociale et économique et la durabilité. Elle contribue en outre à une gouvernance d'entreprise plus équilibrée et efficace et à des services publics de meilleure qualité. Des études tendent à démontrer qu'un renforcement de la voix des travailleurs va de pair avec de moindres rémunérations pour les dirigeants, des performances économiques supérieures des entreprises et de meilleurs niveaux d'emploi.

La démocratie au travail est mise en œuvre à travers des droits fondamentaux : liberté d'associa-

Liberté, démocratie et justice sociale sont des valeurs fondamentales de l'Union européenne.

tion, droit à mener des actions et des négociations collectives, droit à l'information, à la consultation et à la participation des travailleurs... Agir au niveau européen est essentiel pour garantir et renforcer ces instruments !

Les prochaines élections européennes seront déterminantes pour un changement d'approche. Il faut mettre « Plus de démocratie au travail » au centre du débat et demander aux candidats de soutenir les efforts et les objectifs du mouvement syndical européen à ce sujet.

Nous voulons que les représentants des travailleurs soient informés et consultés afin d'être en mesure de mener des discussions utiles et opportunes avec la direction à tous les niveaux appropriés et d'être activement impliqués dans le processus décisionnel de leur entreprise ou de leur organisation avant toute prise de décision importante.

Il faut en particulier que la directive relative aux comités d'entreprise européens soit révisée et renforcée et qu'un nouveau cadre en matière d'information, de consultation et de participation des travailleurs soit défini. Des règles effectives concernant les restructurations transfrontalières doivent être introduites et les représentants des travailleurs doivent avoir le droit de siéger au conseil d'administration des entreprises qui délocalisent dans un autre État membre. Les sociétés boîte aux lettres doivent être interdites et les règles de gouvernance des entreprises réformées pour garantir un modèle économique qui ne repose pas sur les décisions et les profits des actionnaires mais sur la durabilité de l'entreprise et l'implication de toutes les parties prenantes.

Il faut mettre "Plus de démocratie au travail" au centre du débat.

ANNEXE

Dans le cadre stratégique pour Plus de démocratie eu travail, les organisations syndicales et les comités d'entreprise européens intéressés, en coordination avec les syndicats concernés, sont invités à lancer des initiatives visant à atteindre ces objectifs. Ces initiatives peuvent notamment inclure des rencontres ou des événements avec des eurodéputés et des candidats aux élections européennes (« Invitez un député »), des séminaires d'information, des lettres et des messages de travailleurs, d'organisations syndicales, de comités d'entreprise européens (CEE) ou encore de représentants dans des conseils d'administration. La CES est prête à soutenir les initiatives et les actions menées au niveau national et local.

Vous trouverez en annexe davantage d'information, de recommandations et de données pour guider vos actions en faveur de Plus de démocratie au travail.

Le Secrétariat de la CES reste à votre disposition pour toute information ou clarification et pour vous apporter le soutien nécessaire.

La démocratie au travail repose sur une série de droits qui permettent aux travailleurs de participer activement au façonnage de leur environnement de travail. Ces droits incluent des droits légalement consacrés au niveau européen ou national, les conventions collectives ainsi que des droits découlant de la pratique.

*L'Appel européen Entreprise et travail – Pour une nouvelle voie européenne*¹ décrit très bien la situation négative dans laquelle se trouve aujourd'hui l'Union européenne en ce qui concerne l'implication des travailleurs et la gouvernance d'entreprise et la nécessité d'un changement d'approche complet.

« Quelque chose s'est mal passé dans l'Union européenne. Quatre exemples témoignent de ce désordre. Comment justifier que des centaines de milliers de sociétés boîtes aux lettres ont été autorisées à se développer, bien que le seul but de ces entreprises fantômes soit d'échapper aux taxes, aux lois du travail et aux réglementations ? Comment expliquer que des décisions de la Cour européenne de justice ont autorisé la restriction des droits fondamentaux des salariés pour soutenir des pratiques d'entreprises dont l'objectif même était de les contourner ? Comment ne pas être scandalisé par les révélations régulières, telles que celles des Panama Papers et des Paradise Papers, qui montrent l'incapacité de l'UE à empêcher le contournement des règles fiscales par les particuliers fortunés et les grandes entreprises ? Comment accepter, enfin, qu'en dépit de drames tels que le Rana Plaza [au Bangladesh], de nombreuses entreprises continuent de fermer les yeux sur des fournisseurs qui ignorent les droits sociaux, environnementaux et humains les plus élémentaires ? La théorie de la « suprême

¹ *Appel européen Entreprise et travail – Pour une nouvelle voie européenne* (http://european-appeal.org/app_fr.pdf).

matie actionnariale » a été promue par la Commission européenne alors que l'économie réelle et les salariés ont été oubliés dans le processus. En conséquence, depuis les années 1990, les profits ont augmenté au détriment des salaires. Cela n'a pas de sens, car les salariés sont une partie constituante des sociétés ; tandis que les actionnaires apportent du capital, les salariés investissent leur temps, leurs compétences et leur vie.²)

1. Pourquoi Plus de démocratie au travail ? Un recueil de bons arguments³

- « Citoyens au travail » : la participation démocratique est importante non seulement en politique mais aussi sur le lieu de travail ;
- Les droits des travailleurs à l'information et à la consultation sont des droits démocratiques fondamentaux consacrés par la Charte des droits fondamentaux de l'UE (Art. 27, 28)⁴ ;
- L'information, la consultation et la participation des travailleurs constituent une part essentielle du modèle social européen. Ces droits renforcent la

2 Ibidem.

3 Plusieurs études et données sont disponibles à ce sujet et ont été utilisées dans cette section, voir notamment : *Why Workers' Participation in Europe?*, site web de l'ETUI (<http://www.worker-participation.eu/> <http://www.worker-participation.eu/index.php/About-WP/Why-Worker-Participation>) ; A. Hassel, S. von Verschuer, N. Helmerich, *Workers' voice and good corporate governance*, Hans Bockler Stiftung, 2018; A. Conchon, *La voix des travailleurs dans la gouvernance d'entreprise : une perspective européenne*, ETUI, TUC, 2015 ; les trois volumes sur *The Sustainable Company* sont de très intéressantes sources d'information et d'éléments de discussion. S. Vitols, N. Kluge, *The Sustainable Company: a new approach to corporate governance*, Vol I, ETUI, 2011; S. Vitols, J. Heuschmid, *European company law and the Sustainable Company: a stakeholder approach*, Vol. II, ETUI, 2013; S. Vitols, *Long-term investment and the Sustainable Company: a stakeholder perspective*, Vol. III, ETUI, 2015.

4 « Les travailleurs ou leurs représentants doivent se voir garantir, aux niveaux appropriés, une information et une consultation en temps utile, dans les cas et conditions prévus par le droit de l'Union et les législations et pratiques nationales. » Article 27, Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

démocratie européenne ainsi que la compétitivité économique des entreprises européennes⁵ ;

- Aujourd'hui, 19 des 31 États membres de l'EEE reconnaissent déjà officiellement la représentation des travailleurs dans les conseils d'administration ainsi que le droit d'élire ou de nommer plusieurs membres du conseil de surveillance ou du conseil d'administration de l'entreprise ;
- Les pays où la participation des travailleurs est importante ont davantage progressé dans la mise en œuvre des objectifs européens tels que taux d'emploi élevé, dépenses en matière de recherche et développement ainsi que durabilité. « L'« indice de participation européen » » élaboré par Vitols montre que les pays européens dont les normes en matière d'implication des travailleurs sont élevées (par exemple, au regard de droits et pratiques généralisés en matière de négociation collective ou de représentation des travailleurs au conseil ou sur leur lieu de travail) enregistrent des résultats bien meilleurs que les pays où ces normes sont plus faibles sur sept indicateurs majeurs de la stratégie de l'UE pour « une croissance intelligente, durable et inclusive », notamment le taux d'emploi (ventilé par âge et par sexe), les investissements en recherche et développement et le risque de pauvreté ou d'exclusion au sein de la population. Dans la période difficile que nous vivons actuellement, encourager le développement de l'information, de la consultation et de la représentation des travailleurs dans la gouvernance d'entreprise pourrait donc fortement contribuer à la survie et à la réussite des entreprises. »⁶ ;
- Une implication et une participation accrues des travailleurs est essentielle au développement d'un modèle de gouvernance d'entreprise plus durable.

5 *Why Workers' Participation in Europe?*, déjà cité.

6 A. Conchon, *La voix des travailleurs dans la gouvernance d'entreprise : une perspective européenne*, déjà cité.

Une entreprise doit être gérée dans l'intérêt (et avec la participation) de ses parties prenantes, singulièrement ses travailleurs, et non dans le seul intérêt de ses actionnaires et de ses dirigeants ;

- Il n'y a aucune contradiction entre démocratie au travail et réussite économique : les entreprises durables où l'implication et la participation des travailleurs sont importantes présentent de bien meilleures performances économiques sur le long terme ;
- Les entreprises avec représentation des travailleurs au conseil d'administration et conventions collectives ont en général de meilleures performances que les autres⁷. Les entreprises dont les normes en matière de droits de représentation au conseil d'administration sont élevées ont : 1. un taux d'investissement plus élevé, 2. (plus fréquemment) des pratiques de durabilité, 3. de meilleurs taux de formation, 4. un degré plus élevé de sécurité d'emploi, 5. des systèmes de rémunération des dirigeants davantage orientés sur le long terme que sur la valeur boursière⁸ ;
- Les entreprises avec comité d'entreprise sont généralement plus impliquées dans la formation de leurs employés⁹ ;
- On ne peut s'attendre à ce que le type de main-d'œuvre dont les entreprises européennes innovantes ont besoin – une main-d'œuvre qualifiée, mobile, engagée, responsable, capable d'utiliser les technologies modernes et toujours soucieuse de la qualité des résultats – obéisse aveuglément aux directives

7 *Mitbestimmungsreport*, Nr. 31, 2017, on the 100 largest European companies (<https://www.boeckler.de/51937.htm?produkt=HBS-006558&chunk=2&jahr=->); A. Hassel, S. von Verschuer, N. Helmerich, *Workers' voice and good corporate governance*, cit., pp. 13-14; R. Tannish, *Reorienting management remuneration towards sustainability: lessons from Germany*, in S. Vitols, N. Kluge, *The Sustainable Company: a new approach to corporate governance*, Vol I, déjà cité.

8 *WHY CODETERMINATION? A collection of good arguments for strong workers' voice*, Hans-Böckler-Stiftung.

9 Ibidem.

des employeurs. Les travailleurs doivent être étroitement impliqués dans le processus décisionnel à tous les niveaux de l'entreprise¹⁰.

2. Recommandations

- Souligner l'importance et la nécessité de règles européennes définissant les droits à l'information, la consultation et la participation sans sous-estimer l'importance de la législation nationale ;
- Insister sur le fait que les droits européens ne remplacent pas mais, au contraire, complètent les droits et instruments nationaux existants ;
- Les normes européennes minimum ne doivent pas constituer un plafond mais bien servir de base à un cadre ambitieux de droits. Insister sur l'importance de disposer de normes et d'instruments solides, tant européens que nationaux ;
- Souligner l'importance et la valeur ajoutée que représentent les droits européens à l'information, la consultation et la participation pour les travailleurs alors que les entreprises se déploient au niveau transnational, européen ou mondial ;
- Eviter les arguments défensifs et défaitistes. Essayer de passer à l'offensive avec nos propositions et une approche positive ;
- Approche sectorielle : ajouter des arguments et des exemples propres au secteur concerné ;
- Approche nationale : ajouter des arguments et des exemples propres à votre pays.

10 *Rapport final du groupe d'experts de haut niveau de l'UE pour la participation des travailleurs*, groupe Davignon, 1997.

3. Propositions d'actions

- Développer votre stratégie de communication ;
- Organiser des rencontres/événements communs, publics et/ou internes, avec des organisations membres (éventuellement en coopération avec des comités d'entreprise nationaux et/ou européens et/ou des représentants des travailleurs dans des conseils d'administration) sur le thème des droits à l'information, la consultation et la participation. Y inviter la presse locale/régionale/nationale/européenne ;
- Organiser des rencontres directes entre syndicats, éventuellement avec les CEE qu'ils soutiennent, et des eurodéputés et candidats aux élections de toute l'Europe (« Invitez un député »). Y inviter la presse locale/régionale/nationale/européenne ;
- Rassembler et diffuser des exemples positifs et des bonnes pratiques pour illustrer les avantages de la démocratie au travail ;
- Des initiatives soutenues par le Secrétariat de la CES et/ou par l'ETUI pour traiter des besoins spécifiques en matière d'information, d'analyse ou d'évaluation approfondie du cadre et des situations en lien avec les droits des travailleurs à l'information, la consultation et la participation dans différents secteurs et contextes ;
- Pression de la base : envoi de lettres ou de courriels par les organisations syndicales/les CEE/les représentants des travailleurs dans les conseils d'administration/les travailleurs aux candidats et aux Commissaires nouvellement élus pour réclamer des avancées au niveau européen concernant la démocratie au travail et décrire les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de leurs droits ;
- Pétitions en ligne visant les candidats et les nouveaux Commissaires.

4. Invitation à un eurodéputé ou à un candidat aux élections du Parlement européen pour un débat sur la démocratie au travail –

Modèle de lettre (« Invitez un député »)

Concerne : Invitation à un débat sur la Démocratie au travail en vue des prochaines élections européennes

Cher (chère) Candidat(e) au Parlement européen,

A l'approche des prochaines élections du Parlement européen, le [Syndicat / Comité d'entreprise européen de ... en coopération avec le Syndicat] souhaite vous inviter à un débat sur la question de la Démocratie au travail.

Ce débat aura lieu [ajouter date, heure et lieu].

Le but de cette initiative est de discuter des prochaines élections et en particulier d'évoquer les questions qui devront être abordées par le nouveau Parlement européen et la nouvelle Commission, notamment la question des droits des travailleurs à l'information, la consultation et la participation.

La participation des travailleurs est une question clé du 21^{ème} siècle. Une participation accrue des travailleurs et de leurs organisations peut directement améliorer les conditions de travail, les niveaux de rémunération, les droits du travail ainsi que l'inclusion sociale et économique. Elle contribue en outre à la stabilité de l'emploi, à une saine gouvernance d'entreprise, à une réussite économique de long terme pour les entreprises et à des services publics de meilleure qualité. Des études tendent à démontrer qu'un renforcement de la voix des travailleurs va de pair avec de moindres rémunérations des dirigeants, une amélioration des performances économiques des entreprises et de meilleurs niveaux d'emploi. Pourtant, depuis plus de dix ans, on assiste à un blocage total concernant l'implication des travailleurs au niveau européen.

Il est aujourd'hui urgent de renforcer la démocratie au travail. Plus de démocratie au travail doit s'inscrire dans

une approche plus large en faveur d'une Europe plus sociale et plus juste.

Nous serions très heureux de pouvoir débattre de ces questions avec vous et d'échanger sur ce qui peut et doit être fait par la prochaine assemblée du Parlement européen.

Ce serait pour nous un honneur que vous acceptiez notre invitation et preniez part à ce débat.

Veuillez agréer, cher (chère) Candidat(e), l'expression de nos sentiments les meilleurs.

[Signature]

5. Deux objectifs concrets de la stratégie par rapport à la législation européenne – Positions de la CES

a. La révision de la Directive sur les comités d'entreprise européens (Directive 2009/38/CE du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs). En 2017, la CES a présenté 10 revendications pour la révision de la directive CEE¹¹. En 2018, elle y a ajouté la demande d'un médiateur CEE¹². La CES réclame notamment :

- des sanctions effectives et dissuasives et un accès garanti à la justice ;
- une coordination plus efficace entre niveaux local,

11 Position de la CES : Pour une directive moderne sur le comité d'entreprise européen (CEE) à l'ère du numérique (<https://www.etuc.org/fr/document/position-de-la-ces-pour-une-directive-moderne-sur-le-comite-dentreprise-europeen-cee-lere>).

12 Résolution de la CES adoptée par le Comité exécutif des 7 et 8 mars 2018 : Stratégie pour davantage de démocratie au travail (<https://www.etuc.org/fr/document/resolution-de-la-ces-strategie-pour-davantage-de-democratie-au-travail-0>).

national et européen (y compris par les moyens et droits nécessaires) ;

- une amélioration et une clarification des règles de négociation avec les groupes spéciaux de négociation ;
- des clauses pour prévenir les abus de confidentialité et un renforcement des prescriptions subsidiaires ;
- une clarification et un renforcement du rôle des « représentants des organisations syndicales compétentes et reconnues au niveau communautaire » et l'inclusion du concept de « caractère transnational d'une question » dans le corps principal de la directive ;
- l'introduction de conditions équitables par l'application, automatique ou par négociation, de toutes les modalités définies dans la directive à tous les accords (y compris les anciens accords « article 13 » dits volontaires).

b. Un nouveau cadre relatif aux droits à l'information, à la consultation et à la participation des travailleurs. Depuis 2016, la CES réclame une nouvelle directive-cadre européenne en matière d'information, de consultation et de représentation au conseil d'administration¹³. La directive doit laisser autant d'espace que possible aux négociations au niveau de la société transnationale afin de permettre aux parties d'élaborer une procédure d'information, de consultation et de représentation au conseil d'administration qui répond au mieux à leurs besoins et traditions. De grands principes doivent donc être imposés en tant que normes obligatoires et d'ambitueuses prescriptions subsidiaires doivent être définies. Ces prescriptions serviront de dispositions alternatives en l'absence d'accord.

13 Position de la CES adoptée lors du Comité exécutif extraordinaire du 13 avril 2016 à La Haye et du Comité exécutif du 9 juin 2016 à Bruxelles : Orientation pour un nouveau cadre européen relatif aux droits à l'information, à la consultation et à la représentation au sein des conseils d'administration et de supervision : (<https://www.etuc.org/fr/document/position-de-la-ces-orientation-pr-nouveau-cadre-europ-sur-droits-linfo-la-consultation-et>).

#DEMOCRACY AT WORK

CES - Confédération européenne des syndicats
ETUC - European Trade Union Confederation

Boulevard du Roi Albert II, 5 - B - 1210 Brussels
Tel +32 (0)2 224 04 11 - E-mail etuc@etuc.org
www.etuc.org



Avec le soutien de la Commission européenne