

“

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

#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

#DEMOCRACY
AT WORK

PLUS DE
DÉMOCRATIE
AU TRAVAIL



CONFÉDÉRATION SYNDICAT EUROPEËN TRADE UNION

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'association, 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.

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 CEE¹. En 2018, elle y a ajouté la demande d'un médiateur CEE². La CES réclame notamment :

- des sanctions effectives et dissuasives et un accès garanti à la justice ;
- une coordination plus efficace entre niveaux local, 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'administration³. 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.

¹ 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-1ere>).

² 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>).

³ 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-droits-linfo-la-consultation-et>).