

Conférence Européenne

“From an improved Directive to an improved practice for EWCs”

(D'une directive améliorée à une meilleure pratique pour les Comités d'entreprise européens)

Athènes, les 16 – 17 mai 2011

Un contexte exceptionnel pour une conférence européenne sur les comités d'entreprise européens.

La Conférence d'Athènes sur les comités d'entreprise européens 2011 organisée par la Social Development Agency a expressément choisi le cadre du 12ème Congrès statutaire de la Confédération européenne des syndicats. Ce choix a été déterminé par la volonté de souligner l'importance des organes de représentation des travailleurs dans les entreprises multinationales pour le mouvement syndical européen. Les Comités d'entreprise européens - CEE - sont en fait des instances qui sont fondamentales pour faire progresser les revendications des travailleurs et la mobilisation européenne pour une Europe forte et prospère sociale pour tous (STANZANI).

Ils constituent la source même de l'information sur les tendances industrielles et sectorielles, et un élément-clé de la bonne gouvernance d'entreprise. Les CEE sont des acteurs-clés pour le développement du dialogue social au niveau des entreprises, et donc pour améliorer un processus de prise de décisions qui soit plus participatif et plus socialement responsable par les entreprises multinationales, un processus d'autant plus important en période d'après-crise et de mondialisation (SÉGOL).

Parmi les toutes premières priorités de la CES, il y a toujours eu le renforcement de leur rôle et de leur potentiel dans le cadre de stratégies des syndicats européens pour une meilleure représentation des intérêts des travailleurs sur la scène transnationale. Gagner de meilleures conditions pour le fonctionnement des CEE, cet objectif figurait déjà au cœur du Manifeste 2007 du Congrès de Séville. La campagne suivante de CEE pour une nouvelle directive CEE a abouti à un nouvel outil législatif européen, qui comprend des améliorations substantielles telles que de nouvelles et meilleures définitions des concepts d'information et de consultation, un rôle élargi pour les syndicats dans les CEE, le droit à la formation pour les délégués des travailleurs. Les dispositions juridiques nouvellement introduites ont le potentiel d'accroître l'efficacité des comités d'entreprise européens et de permettre une meilleure représentation des intérêts des travailleurs sur la scène transnationale. Cependant, malgré les avancées, il reste encore beaucoup à faire pour accroître le rôle des Comités d'entreprise européens. Ils sont encore trop nombreux par rapport au nombre d'entreprises qui sont tenues d'en avoir un. Ils ne sont toujours pas correctement informés et consultés comme ils le devraient dans les situations critiques. Leur potentiel est largement méconnu et inexploité par la direction, dont les attitudes sont encore trop souvent hostiles face au rôle d'interlocuteur des CEE. Par conséquent les CEE doivent être soutenus par tous les moyens permis par la législation et les bonnes pratiques existantes. Comme elle l'a expressément abordé dans son plan d'action pour le prochain mandat, la CES s'engagera davantage dans des stratégies communes visant à canaliser l'engagement des instances intersectorielles, sectorielles, et des instances syndicales tant nationales qu'européennes. Une telle coordination syndicale sera cruciale pour assurer la pleine efficacité de fonctionnement des CEE, et, par conséquent, garantir que l'agenda syndical ait une expression cohérente dans tous les forums pertinents à tous les niveaux (NILSSON).

La conférence sur les Comités d'entreprise européens d'Athènes visait également à exprimer la solidarité envers les travailleurs grecs, frappés par la récente crise financière et par les sévères mesures d'austérité adoptées comme stratégie de sortie. Dans un contexte de contraintes économiques et de réponses aveugles qui ne préconisent que l'austérité, les directives CEE constituent un succès prometteur du mouvement syndical européen ainsi qu'une conquête sociale importante. En dépit des difficultés, en fait, les CEE représentent aujourd'hui une caractéristique essentielle pour une plus forte intégration européenne en termes de droits des travailleurs dans un avenir proche. Les récents développements dans le domaine du dialogue social au niveau de l'entreprise montrent déjà le potentiel des CEE d'être le moteur important de la promotion des droits des travailleurs dans une dimension transfrontalière, pour une Europe sociale qui soit plus homogène, plus égale et plus juste pour les générations futures dans lesquelles la Grèce met encore toujours beaucoup de confiance (DASSIS).

La Conférence s'est également déroulée à la veille de l'expiration de la période de transposition – date-butoir le 6 juin 2011 - de la directive 2009/38/CE CEE (la refonte de la directive) dans le droit national des différents Etats membres. Pour que les CEE soient effectivement habilités à agir comme des acteurs-clés pour l'Europe sociale, en particulier durant une conjoncture économique difficile, de tels processus législatifs constituent une étape très délicate. La définition concrète des aspects cruciaux à un bon fonctionnement des CEE dépendra des décisions du législateur national. C'est le cas par exemple des conditions qui doivent assurer une représentation effective des intérêts des travailleurs devant les tribunaux. Peu d'États membres ont déjà transposé la refonte de la directive et encore moins sont allés au-delà des exigences minimales. La CES et ses organisations nationales affiliées ont suivi le processus de transposition, afin de s'assurer qu'il s'effectue en temps opportun, et de façon complète et cohérente. À cet égard, le soutien de la Commission européenne, qui a fourni des explications et des recommandations aux législateurs nationaux, a été et sera toujours essentiel. Une attention particulière doit être accordée à la mise en œuvre des nouvelles dispositions de sanctions, afin de s'assurer qu'elles sont réellement efficaces, dissuasives et proportionnées. Au-delà des aspects juridiques, les institutions européennes ont également une claire responsabilité en matière de sensibilisation auprès du législateur national et de la direction des entreprises sur le rôle des CEE et leur potentiel (PICHOT).

De nouveaux droits et compétences pour les CEE

La version finale de la refonte de la directive sur les CEE, innovante bien que dans une moindre mesure que prévu, présente encore les caractéristiques novatrices intéressantes. Elles sont susceptibles de produire des retombées positives en termes d'efficacité des droits de représentation des travailleurs au niveau transnational. Néanmoins, afin d'être pleinement et efficacement mises en œuvre, de telles innovations favorables devront encore être bien comprises par les législateurs nationaux transposant la directive, par les parties qui négocient les accords de CEE, et par les CEE et les représentants syndicaux et des travailleurs à tous les niveaux.

Une première innovation principale concerne le cadre légal de référence pour les CEE. De nouvelles définitions, et des définitions plus claires des droits à l'information et à la consultation ont été inclus dans la directive refondue. Il a souvent été souligné que le concept spécifique de « à temps ou en temps utile » n'est pas expressément mentionné dans les définitions nouvellement incorporées. Cela peut paraître effectivement décevant. On espérait de la nouvelle directive qu'elle fournisse davantage de sécurité juridique pour les procédures d'information et de consultation pour qu'elles aient lieu en temps opportun, et notamment avant que des décisions ne soient prises et a fortiori mises en œuvre. Néanmoins, l'absence d'une telle mention dans la directive en elle-même n'enlève toujours rien à l'obligation légale du « temps opportun » qui doit permettre aux acteurs des CEE de jouer un rôle actif et d'anticiper la prise de décisions des entreprises. Les définitions de la directive doivent en effet être considérées à la lumière de l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux, qui est entrée en vigueur le 1er décembre 2009, avec la force contraignante typique des traités. Cette lecture intégrée de la législation européenne sur les droits d'information et de consultation précise que, malgré l'absence de mention expresse dans la directive sur les CEE du droit des représentants des travailleurs d'être informés et consultés en temps utile peut être réclamé devant les tribunaux, comme pour la Charte de l'UE, à laquelle l'interprétation et l'application de la directive doivent être conformes (la Charte étant une source de droit hiérarchiquement supérieure à la directive). Comme l'ont déjà confirmé jusqu'à présent la CJCE et la jurisprudence nationale, les tribunaux peuvent par conséquent être amenés à sanctionner la violation d'un tel passage essentiel à la mise en œuvre effective des droits fondamentaux des travailleurs.

Un autre aspect pertinent du contexte global est que la directive de 2009 sur les CEE a été améliorée sur la base des expériences des comités d'entreprise européens mis en place depuis 1994. En cohérence avec ce qui se passe actuellement, elle reconnaît les besoins cruciaux pour un fonctionnement efficace des comités d'entreprise européens. Une telle reconnaissance expresse des droits à la formation, d'être assistés par des experts syndicaux lors de la mise en place de CEE, de créer des comités restreints, entre autres choses, permet potentiellement aux CEE d'être plus efficaces. En particulier, l'obligation d'adapter les CEE aux changements structurels des entreprises multinationales (article 13 de la refonte de la directive) prend en compte les événements survenus de plus en plus fréquemment. Le nouveau cadre juridique prend en considération des facteurs spécifiques tels que les fusions transnationales, les acquisitions, les rachats d'entreprises, et établit une série de conditions qui doivent permettre l'information et de consultation des travailleurs pendant la période souvent décisive où la structure de l'entreprise fait l'objet de changements. S'il est correctement mis en œuvre, le nouveau système semble être bien adapté pour garantir l'efficacité et la continuité de la représentation des travailleurs dans les moments cruciaux, lorsqu'on en a le plus besoin.

La directive de 2009 contient également de nouvelles dispositions concernant l'articulation coordonnée entre les procédures d'information et de consultation entre les différents niveaux de représentation. Les nouveaux

articles 12 et 6 (à interpréter à la lumière des considérants 21, 29, 37) impliquent la mise en place d'un mécanisme d'une telle articulation dans l'accord de CEE ou dans la législation nationale. Ces nouvelles fonctionnalités répondent à un besoin de sécurité juridique: leur but est en fait de préciser quand laquelle des instances de représentation des travailleurs (européen, national ou local) a droit à l'information et à la consultation sur quelle question, dans quel ordre et suivant quels délais. Un premier critère retenu par la nouvelle directive concerne la portée de l'enjeu concerné. Les instances de représentation nationales et locales sont en fait mieux placées pour traiter des questions qui relèvent du niveau strictement national ou local, tandis que les CEE ont une compétence claire sur les questions transnationales, maintenant définies à l'article 1.4. Cependant, les différentes caractéristiques doivent être gardées à l'esprit lorsque l'on applique une telle distinction.

Tout d'abord, il faut se rappeler que la nouvelle définition de transnationalité doit être interprétée à la lumière du considérant 16. Par conséquent, en définissant la compétence de l'information et les procédures d'information des différentes instances, il faudra considérer que les questions transnationales ne sont pas seulement celles qui concernent l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe dans son ensemble, ou au moins deux entreprises ou établissements situés dans deux États membres différents. Le caractère transnational d'une question qui autorise une intervention du CEE, indépendamment du nombre d'États membres concernés, doit également être déterminé en tenant compte de son impact pour les travailleurs européens, en d'autres termes de l'ampleur de ses effets potentiels, du niveau de direction et de représentation impliqué, des transferts d'activités entre les États membres. Si la distinction entre compétences devait ne pas être très précisément définie, la directive elle-même précise que les CEE peuvent recevoir des informations avant ou en même temps que les instances nationales de représentation des travailleurs (considérant 37).

Une très récente jurisprudence nationale a été prise dans ce sens pour rester dans la logique de ses orientations légales. Après tout, une telle interprétation est en effet compatible avec la raison même d'être des CEE: ils sont chargés de traiter de questions générales, en tout cas susceptibles d'entraîner des répercussions au plan local, afin de conserver une vision panoramique sur les stratégies de l'entreprise dans son ensemble et dans une perspective à long terme. Permettre une intervention des comités d'entreprise européens dès les premiers stades de la prise de décisions permet également aux instances nationales et locales de représentation d'avoir une image plus claire et plus complète des intentions de l'entreprise et de ses développements futurs possibles (BRIHI).

Sous un angle plus pratique, cela devrait également impliquer des approches novatrices des organes nationaux de travailleurs vers les CEE: en dépit de très grandes différences de réglementations et de pratiques dans chacun des États membres, les CEE devraient être reconnus partout comme faisant partie intégrante d'un processus de représentation des travailleurs dans les entreprises multinationales, et donc être pris en considération en tant que tels, par exemple aussi lors de la négociation collective nationale de clauses concernant les procédures d'information et de consultation. L'expérience prouve que le rôle des CEE peut encore être fonctionnel pour favoriser des développements proactifs de portée transnationale, et des solutions coupées sur mesures sur des questions fondamentales pour tous les salariés indépendamment de leur nationalité (THOMPSON).

Les dispositions contenues dans le nouvel article 10 concernant le rôle des représentants des CEE soutiendront également un développement cohérent de coordination plus stricte entre les différentes instances de représentation des travailleurs, une meilleure circulation de l'information pertinente à tous les niveaux et, en fin de compte, des procédures de consultation plus effectives et plus sensées. La reconnaissance explicite de la relation entre les CEE et les syndicats constitue un autre aspect innovant introduit par la directive de 2009, qui rapproche les CEE d'autres acteurs « plus traditionnels » sur la scène des relations industrielles. Ce point peut servir de base à des développements qui iraient davantage dans le sens d'une intégration accrue des CEE dans les stratégies syndicales et de synergies plus intenses entre les instances de représentation des travailleurs aux différents niveaux (GUARIELLO).

De meilleurs outils pour les CEE

La directive sur les CEE de 2009 fournit aux CEE des outils nouveaux et plus efficaces. Une claire référence est faite aux «moyens» à accorder aux membres des CEE pour leur permettre de remplir leur rôle de représentation collective des intérêts de l'ensemble des travailleurs dans l'entreprise multinationale (article 10). Une telle référence couvre potentiellement diverses fonctionnalités (possibilité d'ester en justice, temps à consacrer au bureau, possibilité de bénéficier de facilités de voyage, disposition de moyens de communication et d'outils informatiques, interprétation et traductions ...). Toutefois, la définition des conditions d'utilisation concrète de ces moyens est laissée à la législation nationale, aux accords de CEE et

à la pratique. La directive ne précise pas, par exemple, le point relatif au financement de ces moyens. D'autres aspects opérationnels devront être précisés par la négociation ou par le jeu de pouvoir. Par conséquent, si la directive ouvre de nouvelles possibilités pour un meilleur fonctionnement des CEE, de telles possibilités seront susceptibles d'avoir un impact plus concret si on les explore et on les exploite dans le cadre de stratégies coordonnées impliquant à la fois le législateur et les praticiens (BRIHI).

En ce sens, une approche cohérente intégrée par les syndicats, désormais expressément reconnus par la directive dans leur rôle de soutien aux GSN, sera certainement profitable.

En ce qui concerne le fonctionnement interne des Comités d'entreprise européens, en fait, il est important de noter que les membres du groupe spécial de négociation (GSN) auront désormais la possibilité légale d'exiger la présence d'un expert syndical dans la phase de négociation de l'accord CEE. Cette nouvelle disposition représente la reconnaissance du rôle crucial des syndicats dans les CEE dont la présence est fondamentale pour aider les GSN dans la mise en place des conditions appropriées qui doivent permettre aux Comités d'entreprise européens de jouir de leurs droits et de remplir leur rôle. En outre, une telle reconnaissance peut paver la route d'une présence constante d'un coordinateur syndical des FSE dans le CEE une fois ce dernier mis en place. Une telle présence sert à accroître la capacité de mobilisation des CEE, à renforcer un lien cohérent entre instances syndicales européennes, nationales et locales, pour les associer davantage en tant que forums en vue d'une participation efficace des travailleurs ainsi que comme instruments-clés des syndicats (LEFÈVRE). De telles bonnes pratiques, développées depuis 1994, doivent encore plus être améliorées.

Le droit à la formation pour les délégués des CEE, sans perte de salaire, devra être défini concrètement par-delà ce qui est stipulé comme nouveauté par la directive refondue. La pratique avancée et répandue prouve que la formation est toujours nécessaire pour les membres des CEE. Les questions concernant le financement des activités de formation, les décisions sur leur contenu, les prestataires de formations, la fréquence, la durée des formations, les formes (individuelle ou collective?) sont de nouveau laissées sans réponse par la directive, et devront donc être précisées dans les accords de CEE et par la pratique. Des incertitudes similaires pourraient se multiplier en ce qui concerne les négociations d'un comité restreint, désormais mentionné dans le corps de la directive de 2009. Si cet outil est important pour assurer un bon fonctionnement du CEE, la fréquence des réunions, la prise en charge des coûts, les compétences nécessaires et la représentativité de ses membres, tout cela devra être défini de temps à autre, le cas échéant sur la base de l'expérience et des pratiques existantes (DEMAÏTRE).

Les conditions concrètes de mise en œuvre des autres droits que la directive de 2009 ratifie sans les spécifier apparaissent comme cruciales. Le nouvel article 10 de la refonte prévoit par exemple que les délégués du CEE doivent informer les représentants nationaux des travailleurs, voire l'ensemble du personnel de l'entreprise sur les résultats des procédures d'information et de consultation organisées au niveau européen. Cela découle aussi implicitement du fait que chaque membre du CEE ne représente pas seulement son pays ou son établissement d'origine, mais tous les travailleurs européens dans l'entreprise multinationale. Une telle reconnaissance du rôle rappelle la nécessaire clarification des questions qui portent par exemple sur le cas de l'absence de représentants légaux dans les entreprises, la forme de la communication (doit-elle être individuelle ou collective?), la relation avec les syndicats qui ne sont pas représentés dans le comité d'entreprise européen, et - last but not least - les limites de la confidentialité imposées par la direction pour fournir des renseignements aux membres des CEE.

Une autre caractéristique innovante prévue à l'article 10 de la directive de 2009 se rapporte au droit des CEE de faire valoir devant les tribunaux le respect de leurs droits. Il appartiendra au législateur national de définir les modalités d'application de cette disposition et de les rendre concrètement exploitables dans la pratique. En outre, il appartiendra au législateur national de mettre en place un système approprié de sanctions en cas de violation des droits du CEE.

De telles questions ouvertes demandent des solutions susceptibles d'aller plus loin que la fixation de règles pour un CEE unique. Pour ces raisons, le rôle politique et de lobbying des organisations nationales des partenaires sociaux, et en particulier des syndicats durant le processus de transposition, peut être déterminant.

Anticipation et gestion du changement: les CEE et les défis liés à la restructuration des entreprises

Une information et consultation efficaces représentent des étapes cruciales pour les instances des travailleurs quand elles doivent faire face à des mesures de restructuration transnationale de façon anticipative et efficiente. Les CEE peuvent en fait fonctionner comme instruments syndicaux clés de niveau européen pour anticiper les tendances sectorielles et industrielles. Leur rôle peut donc contribuer à créer les

conditions qui doivent permettre de gérer le changement en prenant dûment en considération la voix des travailleurs. Mais si l'on veut que les CEE soient des acteurs actifs dans ce processus, il y a une série de questions à résoudre.

Dans une perspective plus large, il est crucial de continuer à s'attaquer aux problèmes liés à la mise en œuvre des droits de représentation des travailleurs. On relève encore toujours de graves problèmes de sous-représentation des intérêts des travailleurs au niveau transnational dans des conditions certes particulières, mais néanmoins fréquentes (comme c'est le cas avec la délocalisation de productions ou le transfert d'entreprises), ainsi que pour certaines catégories bien précises, mais importantes numériquement, de travailleurs (par exemple les travailleurs saisonniers et détachés). Dans ces situations, les travailleurs souffrent encore toujours d'une absence de protection juridique dans la pratique et d'une sous-représentation de leurs intérêts. De telles situations exigent des solutions spécifiquement taillées sur mesures, d'abord et avant tout au niveau législatif, car la législation européenne devrait accorder des droits de représentation des travailleurs qui soient appliqués de façon cohérente et égale à tous les travailleurs européens et en toutes circonstances.

D'un point de vue plus spécifique, les CEE ont certainement un besoin accru de capacités opérationnelles. Leur rôle proactif est souvent entravé par un manque de formation, un faible taux de syndicalisation et un manque d'expérience syndicale. La rotation rapide des délégués aux CEE empêche souvent ces derniers d'acquérir les connaissances ou le *savoir faire* nécessaire pour devenir des interlocuteurs proactifs face à la direction des entreprises. Pour ces raisons et pour d'autres encore (telles que la possibilité très restreinte de recourir à des experts, le faible nombre de réunions et le peu de possibilités de procéder à des échanges internes, l'absence d'un comité restreint en mesure de faire face aux changements de manière continue et souple), la capacité des comités d'entreprise européens se trouve d'autant plus réduite d'exprimer des avis motivés, et cela empêche donc que les procédures de consultation puissent effectivement avoir lieu.

Or, les préoccupations majeures d'efficacité des droits fondamentaux pertinents des travailleurs apparaissent comme liées au contenu, au temps et à la manière dont l'information est donnée et dont la consultation est menée avec les représentants des travailleurs. Trop souvent les CEE n'ont des informations sur les décisions de l'entreprise que via les médias. Même quand ce n'est pas le cas l'information est rarement donnée en temps opportun ou complète. L'expérience montre que les CEE obtiennent rarement une information préventive sur des stratégies prospectives des entreprises. Par voie de conséquence, les CEE ne sont le plus souvent pas en mesure d'établir des échanges fructueux avec la direction avant que les décisions soient prises, ni d'être véritablement partie prenante dans la prise des décisions. Les inquiétudes portent également sur l'invocation indiscriminée des clauses de confidentialité par la direction, ce qui entrave la circulation de l'information. Les points faibles susmentionnés ont un lourd impact sur la mise en œuvre d'une consultation réellement significative dans laquelle les CEE pourraient jouer un rôle en influençant les stratégies d'entreprise, en fournissant des avis et établir un dialogue. Particulièrement dans un contexte de changement durable, il est nécessaire de s'attaquer aux problèmes concrets des CEE, pour qu'ils puissent être actifs dans la prise de décisions dans les entreprises, en vue d'une anticipation plus participative et plus socialement responsable de la gestion du changement.

Les nouveaux instruments juridiques prévus par la directive de 2009 doivent encore être éprouvés quant à leur capacité d'imprimer un changement de direction dans la tendance en la matière. D'une part, les définitions des termes d'information et de consultation en particulier représentent une amélioration majeure. Toutefois, des préoccupations particulières concernent la mention du «délai raisonnable» dans la définition de la consultation, qui semblent entraver le déroulement correct des procédures de participation des travailleurs: la consultation, surtout quand elle est le plus requise, demande du temps pour que les représentants des travailleurs puissent élaborer et organiser leurs questions, leurs avis et leurs contrepropositions.

Afin de surmonter en partie ces difficultés, certains CEE ont essayé d'élaborer des procédures internes garantissant une demande et une circulation efficaces de l'information, plus ou moins en temps voulu, et un bon degré d'échanges internes entre représentants des travailleurs. Ces expériences prouvent que la coordination interne est cruciale non seulement pour surmonter les manquements de certaines directions en matière de droits fondamentaux à l'information et à la consultation. Elle permet aussi la création d'un front unitaire des travailleurs au niveau transnational afin de réagir par la manière de traiter le cœur du problème en périodes de changement (TOGNETTI).

En ce sens, une implication accrue des Comités d'entreprise européens dans les stratégies de coordination mises en place entre syndicats européens et nationaux et locaux, peut servir à la mise en œuvre intégrée de contre-mouvements transfrontaliers ; les pratiques développées jusqu'ici en la matière par la CES et les fédérations syndicales européennes doivent être davantage encouragée et peaufinée (LEFEBVRE).

Les sanctions prévues par la directive refondue devront être efficaces, proportionnées et dissuasives: la mise en œuvre de ces dispositions est du ressort des Etats membres, et le suivi de leur mise en œuvre, à assurer de manière cohérente avec l'esprit de la directive, est un droit spécifique de la Commission européenne. Les syndicats peuvent aussi décider d'exploiter davantage la possibilité de recourir aux tribunaux comme stratégie vers une clarification dans les faits de ce que la mise en œuvre des droits des CEE implique vraiment dans la pratique.

Cependant, il faut considérer que même si le droit de prendre des mesures juridiques découle clairement de la législation, le recours aux tribunaux est toujours pénible, coûteux et pas toujours efficace dans la mise en place de conditions adéquates au renforcement du dialogue social au niveau de l'entreprise. Des relations industrielles mûres devraient empêcher d'en arriver à de tels remèdes *de la dernière chance*, et davantage d'efforts devraient se concentrer sur le développement d'une culture de dialogue comme méthode de prise de décisions anticipative et socialement responsable. Les questions susmentionnées sont souvent dues à une attitude hostile de la direction mais souvent aussi à un manque de connaissances sur les CEE. Il est par conséquent indispensable de former et de sensibiliser les employeurs au rôle central d'une implication des travailleurs, si l'on veut permettre le plein développement des potentialités des CEE, autant qu'il est nécessaire de garantir que les infractions à leurs droits soient dûment et efficacement sanctionnées.

On ne peut pas forcer au dialogue, mais néanmoins, la dimension « dialogue social » apparaît comme étant cruciale dans le but d'aborder concrètement et de façon proactive les questions qui se rapportent aux restructurations. C'est sur le terrain de la coopération, de l'échange et de la confiance mutuelle que l'on enregistrera des résultats positifs dans la gestion du changement au niveau des entreprises transnationales. Pour la plupart, cela porte sur des cas où les représentants des travailleurs pourraient faire des contrepropositions concrètes et pas seulement défensives, les CEE agissant comme «porte-parole» des travailleurs de l'ensemble du groupe, sur des sujets de portée européenne et même mondiale.

Les temps semblent être mûrs pour mettre en place un cadre de référence européen en ce sens : aujourd'hui plus que jamais, une systématisation des procédures participatives basées sur le dialogue social est de plus en plus souhaitable pour faire face aux restructurations d'entreprises multinationales (ITSCHERT).

Dans cette perspective, la Commission européenne reconnaît pleinement les CEE comme étant les forums où les intérêts à court, moyen et long terme des différentes parties prenantes peuvent être pris en considération dans une perspective proactive. Dans le cadre du dialogue social, les CEE se sont souvent avérées cruciales dans la recherche de solutions répondant aux exigences de compétitivité ainsi qu'aux exigences des travailleurs dans les entreprises en restructuration. Compte tenu de leurs contributions actives, l'augmentation du nombre de CEE et le renforcement de leur efficacité dans la pratique représentent des étapes de la stratégie politique qui doit permettre de faire face au changement transnational dans une optique anticipative et d'une manière socialement acceptable et durable (ANDÓR).

Plus concrètement, la Commission européenne va bientôt engager les organisations de partenaires sociaux tant au niveau européen que national, dans une consultation ouverte: elle portera spécifiquement sur ce qui concerne la restructuration et la gestion du changement, dans une perspective large et avec une vue intégrée, afin d'en atténuer les sociales conséquences. L'accent sera mis sur le dialogue social au niveau des entreprises multinationales, et tiendra clairement compte du rôle des CEE, ainsi que des syndicats nationaux et régionaux et d'autres instances qui sont parties prenantes (VASQUEZ).

* * * * *