

Vladimír ŠPIDLA

Membre de la Commission européenne chargé de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'Égalité des chances

La Révision de la Directive des Comités d'Entreprise Européens

*Check Against Delivery
Seul le texte prononcé fait foi
Es gilt das gesprochene Wort*

**Conférence de la CES sur la révision de la Directive des
Comités d'Entreprise Européens**

Bruxelles, le 10 juin 2008

Mesdames et Messieurs,

Je suis ravi d'être parmi vous aujourd'hui et je tiens tout d'abord à saluer les organisateurs de cette grande conférence:

John Monks, au nom de la CES,

ainsi que Nikolaus Simon, au nom de la Fondation Hans Böckler

Les Comités d'Entreprise Européens sont devenus un sujet de débat central pour l'Union européenne et je suis satisfait de pouvoir échanger avec vous à ce sujet, et notamment avec celles et ceux d'entre vous qui font vivre ces Comités.

Comme vous savez, je suis rentré ce matin de Luxembourg où les Etats membres au sein du Conseil pour l'Emploi et les affaires sociales ont trouvé un accord sur deux dossiers importants: la Directive sur le temps de travail et la Directive sur les conditions de travail pour les travailleurs intérimaires. La Commission se félicite de cet accord. Je considère qu'il s'agit d'un compromis fort et équilibré et je lance un appel aux membres du Parlement afin de trouver un accord final sous la Présidence française.

La raison d'être des CEE

Mesdames et Messieurs,

Les Comités d'Entreprise Européens sont des pionniers de l'Europe sociale depuis presque une quinzaine d'années.

Il est inutile de rappeler que le dialogue social est un pilier du modèle social européen. Construire un dialogue au niveau européen, entre travailleurs et employeurs mais à l'échelle du continent, mérite la plus grande attention. Vous y avez contribué et votre expérience est précieuse.

Depuis 1994, les Comités d'Entreprise Européens ont pris une nouvelle dimension. Ils sont devenus des acteurs incontournables dans la vie économique et sociale de l'Union européenne. Aujourd'hui plus 840 comités d'entreprises européens ont été créés couvrant près de 15 millions de travailleurs.

Les comités d'entreprises européennes ont avant tout fait progresser le dialogue social en lui ajoutant une dimension transnationale, parfois même en dehors du territoire de l'Union européenne.

Ils ont rendu possible les négociations transnationales. Ce faisant, ils ont:

- permis aux entreprises de mieux relier les objectifs économiques aux attentes sociales dans leurs décisions;
- ils ont rétabli un certain équilibre entre des décisions transnationales qui touchent les travailleurs et leurs consultations qui ont beaucoup lieu au niveau national ;
- ils ont ouvert un espace de dialogue entre les entreprises et les représentants des salariés et permis une connexion entre les acteurs sociaux de différents pays;
- ils permettent de mieux comprendre les enjeux des entreprises et facilite la recherche de solutions communes ;
- ils jouent un rôle clé pour mieux anticiper le changement et mieux gérer les restructurations et les délocalisations.

Nous pouvons regarder avec fierté le chemin parcouru depuis les débuts des Comités d'Entreprise Européens, ce qui ne nous empêche pas aujourd'hui d'être plus exigeants.

Les CEE et la mondialisation

Chers collègues,

Les Comités d'Entreprises Européens sont d'autant plus incontournables aujourd'hui que notre société est bousculée par de nombreux changements.

A l'heure de la mondialisation, les conditions de travail sont en pleine évolution. L'accélération des échanges commerciaux produit certes de nouvelles richesses, mais entraîne aussi des changements rapides pour les travailleurs:

- ils sont confrontés à la concurrence d'une main d'œuvre bien moins chère, notamment en Asie;
- ils doivent faire face à des exigences de flexibilité toujours plus grandes de la part de leur employeur, dont le principal objectif est d'augmenter la productivité;
- ils sont souvent démunis face aux restructurations et aux délocalisations qui peuvent bouleverser leur vie.

A l'heure de la mondialisation, l'Union européenne a choisi d'être résolument proactive. Nous avons instauré des règles pour que les travailleurs soient davantage associés à la vie de leur entreprise, pour qu'ils soient informés et consultés sur des choix stratégiques.

Les Comités d'Entreprise Européens permettent de mieux gérer les conséquences de ces changements. Ils comportent certes une obligation pour les entreprises, mais ils apportent aussi une plus-value en termes de "management".

Pour autant, les Comités d'Entreprise Européens ne peuvent apporter des résultats que s'ils disposent des moyens nécessaires pour jouer leur rôle. Ces moyens dépendent avant tout de la bonne application du droit communautaire en matière d'information et de consultation des travailleurs:

Pourquoi une révision et pour quand?

Mesdames et Messieurs,

Aujourd'hui, nous devons répondre à la question suivante : est-ce que les Comités d'Entreprise Européens ont les moyens de jouer leur rôle?

La réponse est "non". Les Comités d'Entreprise Européens ont besoin d'une révision de la Directive qui leur a permis de voir le jour.

Trois raisons majeures exigent cette révision :

- premièrement, les Comités d'Entreprises Européens ne sont pas consultés dans la moitié des cas avant qu'une restructuration ne soit rendue publique. C'était le cas pour la fermeture de Nokia à Bochum, en Allemagne. C'était également le cas d'autres entreprises auparavant.

- deuxièmement, il existe certaines incertitudes juridiques qui peuvent coûter cher. Je pense :
 - à l'absence de règles sur l'adaptation des accords lors de fusions et acquisitions;
 - ou à l'articulation de la consultation entre les niveaux national et européen, comme l'a montré récemment le cas GDF-Suez.
- troisièmement, cette directive ancienne a besoin d'être clarifiée par rapport aux directives plus récentes, notamment sur les définitions de l'information et de la consultation.

La Directive de 1994 contient toujours des éléments positifs et la Commission entend bien les conserver. Je pense notamment à la flexibilité qui vient de la priorité donnée à la négociation d'entreprise. Les comités d'entreprise européens qui fonctionnent bien doivent pouvoir continuer.

Notre volonté est donc de remédier aux problèmes existants tout en nous appuyant sur ce qui marche. Voilà notre état d'esprit depuis que nous avons ouvert la porte à la modification de la Directive en 2004.

La Commission n'a pas ménagé ses efforts pour pousser les partenaires sociaux à négocier pour faire évoluer ce cadre. Lors de la deuxième consultation des partenaires sociaux, engagée en février dernier, nous avons présenté le contenu de la proposition envisagée par la Commission.

Pourtant, comme vous le savez, il n'y a pas eu d'accord pour ouvrir ces négociations. Laissez-moi quand même dire que je l'ai regretté et le regrette car je suis convaincu que ce thème se prêtait parfaitement à être repris par les partenaires sociaux, qui sont si proches des réalités du terrain et qui auraient pu et du jouer un rôle essentiel dans ce dossier. Il appartient donc à la Commission de reprendre la main.

Comme je l'ai indiqué devant le Parlement européen, je soumettrai au Collège une proposition législative dans le cadre du "paquet agenda social renouvelé" que nous allons présenter le deux juillet. Les vues des partenaires sociaux seront bien entendu prises en compte dans notre projet.

Mesdames et Messieurs,

Les attentes des citoyens sont fortes vis-à-vis de l'Union européenne, et particulièrement dans le domaine de l'emploi. Alors que nos compétences dans ce domaine sont partagées avec les Etats membres, nous nous devons d'agir pour que les travailleurs ne soient pas démunis face à la mondialisation.

L'utilité des Comités d'Entreprise Européens n'est plus à démontrer. Aujourd'hui, c'est leur efficacité qu'il faut renforcer.

La question n'est plus de savoir s'il faut des Comités d'Entreprise Européens ou pas, mais de savoir comment leur donner les moyens d'accompagner les travailleurs des grandes entreprises européennes.

Nous voulons bâtir des champions économiques européens. Nous nous devons aussi de bâtir des modèles de développement social.

L'information et la consultation des travailleurs n'est pas un luxe, c'est une nécessité si nous voulons jouer collectivement et pour que tout le monde sorte gagnants des grands changements qui touchent notre société.

Nous ne pouvons pas faire l'économie de la révision de la Directive sur les Comités d'Entreprise Européens. Dans ce cadre, nous souhaitons non seulement renforcer les Comités d'Entreprise Européens qui marchent mais encore donner aux autres les moyens de prendre toute leur place.

Soyez certains que nous avancerons dans cette direction.

Je vous remercie de votre attention.