

Forum sur les restructurations

Bruxelles, le 23 juin 2005

Remarques introductives de Philippe de Buck,

Secrétaire général de UNICE

Mesdames, Messieurs,

Le Commissaire Spidla l'a souligné, la compétitivité des entreprises européennes, dont dépend le bien-être des citoyens, requiert une capacité à s'adapter aux changements constants qui marquent nos économies et nos sociétés. Que ce soit pour survivre ou pour se développer, les entreprises doivent pouvoir procéder rapidement à des restructurations. Celles-ci sont à la fois inévitables et nécessaires à la croissance et à l'emploi.

Cependant, les restructurations peuvent être douloureuses, d'où la perception négative qui prévaut, en particulier dans certains pays. Ces inquiétudes sont légitimes mais le meilleur moyen d'y répondre est de mettre en œuvre la stratégie pour la croissance et l'emploi. Essayer d'empêcher les restructurations ou de les limiter en resserrant le carcan réglementaire autour de l'entreprise serait contre-productif.

Face à ces inquiétudes, il me semble important de rappeler quelques données chiffrées. Parmi les 2.450 cas de restructurations recensés par l'Observatoire européen du changement de la Fondation de Dublin, seuls 8,5 % impliquaient une délocalisation ou une externalisation, 20 % étaient liés à des faillites ou fermetures et 64 % concernaient des transformations d'entreprises, notamment suite à des fusions ou acquisitions. S'agissant de l'effet sur l'emploi, le ratio entre créations d'emploi prévues par rapport aux pertes d'emploi envisagées était largement positif ou proche de l'équilibre dans la majorité des cas.

Outre cette information rassemblée par son moniteur européen des restructurations, l'Observatoire européen du changement rassemble également des recherches sectorielles utiles et organise des débats sur des sujets transversaux au cours de séminaires thématiques tels que l'innovation, la productivité et la qualité du travail.

Les restructurations sont avant tout un sujet d'entreprise. Les autorités publiques peuvent soutenir les entreprises et les salariés dans leurs efforts pour s'adapter ou saisir de nouvelles opportunités et minimiser ainsi le coût d'ajustement. Il est cependant essentiel qu'elles respectent pleinement l'autonomie du dialogue social au sein de l'entreprise et fassent preuve de réserve dans leurs commentaires pour ne pas compliquer la recherche de solutions.

Permettez-moi maintenant de souligner trois initiatives des partenaires sociaux européens.

- Premièrement, des orientations de référence pour la gestion du changement et de ses conséquences sociales ont été négociées avec la CES et transmises à la Commission en octobre 2003. Ces orientations de référence soulignent l'importance d'expliquer les raisons du changement, ainsi que de développer la capacité

d'insertion professionnelle, pour faciliter la gestion des conséquences sociales au niveau local.

- Deuxièmement, des leçons communes sur les comités d'entreprise européens ont été adoptées par les partenaires sociaux européens et présentées aux institutions de l'UE le 7 avril 2005. Ces leçons communes montrent que les comités d'entreprise européens sont un instrument utile, contribuant à l'adaptation au changement qui concerne la stratégie du groupe et affecte des sites situés dans plusieurs pays. Elles confirment que les conséquences sociales sont discutées au niveau local et révèlent la complexité qu'il y a à traiter des couches multiples d'information et de consultation.
- Troisièmement, les discussions des partenaires sociaux européens se poursuivent actuellement dans le contexte d'une étude conjointe sur les restructurations dans les nouveaux États membres.

UNICE et ses fédérations membres se sont engagées à promouvoir les orientations de référence sur la gestion du changement et les leçons communes sur les comités d'entreprise européens. Nous avons demandé à nos membres de nous communiquer un inventaire des principales actions en matière de restructurations engagées par les partenaires sociaux dans leur pays.

J'ai évoqué les travaux de l'Observatoire du changement de la fondation de Dublin ainsi que nos propres travaux dans le cadre du dialogue social européen. Nul doute que Roger Briesch évoquera les travaux de la Commission consultative des mutations industrielles. Bref, les enceintes européennes où l'on discute des restructurations ne manquent pas.

UNICE a de fortes réserves concernant la création d'un forum supplémentaire pour les raisons suivantes :

- le niveau pertinent pour gérer les conséquences sociales des restructurations est le niveau local et non le niveau européen ;
- les échanges d'expériences sont bien entendu utiles mais il existe déjà des enceintes pour ce faire ;
- avant de décider de la création d'un nouveau forum, il faudrait déterminer quelle serait sa valeur ajoutée et définir clairement ses missions, sa composition et son mode de fonctionnement.

Le désenchantement par rapport à la construction européenne révélé par la crise constitutionnelle reflète un rejet des promesses non tenues. Évitions les effets d'annonce irréfléchis et distinguons clairement les domaines dans lesquels l'Europe peut apporter une valeur ajoutée de ceux où elle devrait laisser aux autres le soin d'agir. La meilleure façon d'accompagner les restructurations est de minimiser leurs effets négatifs et de mettre en œuvre la stratégie de croissance et d'emploi.

* * *