

Le 14 juillet 2005

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION  
SUR LES RESTRUCTURATIONS ET L'EMPLOI****PRISE DE POSITION DE UNICE****Synthèse**

1. UNICE salue l'attitude positive de la Commission à l'égard des restructurations. Les entreprises doivent pouvoir réagir à temps et rapidement, aux évolutions de la situation économique. Pour pouvoir s'adapter au changement de façon positive, il est d'une importance vitale de ne pas imposer de charges supplémentaires aux entreprises. Nous saluons également la reconnaissance du fait que les mesures d'ajustement et de restructuration ne concernent pas seulement des secteurs en difficulté, mais sont un processus permanent, qui permet de se retirer d'activités non rentables et d'en développer de plus productives. Le meilleur moyen de répondre aux préoccupations des salariés consiste à mettre en œuvre la stratégie européenne 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.
2. Si les restructurations sont gérées de manière proactive, le coût d'ajustement peut être minimisé. L'Union européenne peut jouer un rôle positif. Toutefois, la gestion des conséquences des restructurations est par définition un sujet pour les acteurs locaux. Ces conséquences doivent être traitées par les entreprises et les salariés directement concernés. Les réponses concrètes aux problèmes spécifiques qu'ils rencontrent sur le terrain ne peuvent être discutées, arrêtées et mises en œuvre qu'au niveau local.
3. UNICE partage l'objectif général de la Commission de promouvoir une attitude positive face au changement et de renforcer la capacité de l'Europe à gérer ce changement de manière proactive. Cependant, elle ne soutient pas la proposition de créer une capacité d'intervention communautaire de crise et exprime les plus vives réserves quant à la valeur ajoutée d'un nouveau forum sur les restructurations.
4. Quant à la seconde consultation des partenaires sociaux, tout en appréciant le caractère ouvert de cette consultation, UNICE reste convaincue que celle-ci n'était ni souhaitable, ni nécessaire. En effet, comme prévu par le programme de travail 2003-2005 du dialogue social européen, des orientations de référence pour la gestion du changement et de ses conséquences sociales négociées avec la CES ont été transmises à la Commission en octobre 2003. En outre, les leçons communes sur les comités d'entreprise européens, adoptées par les partenaires sociaux européens, ont été présentées le 7 avril 2005. Enfin, 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 ces textes communs dans toute l'Union européenne. Elles rassemblent actuellement des informations sur les actions engagées par les employeurs et les représentants des travailleurs en matière de restructurations.

Le 14 juillet 2005

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION  
SUR LES RESTRUCTURATIONS ET L'EMPLOI**

**PRISE DE POSITION DE UNICE**

### **Introduction**

5. Le 5 avril 2005, la Commission a adopté une communication sur les restructurations et l'emploi dans laquelle elle
  - décrit les défis actuels en matière de restructurations et d'emplois (cf. chapitre 1),
  - annonce une série d'initiatives communautaires pour faciliter les mutations socio-économiques (cf. points 2.1 à 2.3),
  - lance une seconde consultation des partenaires sociaux sur les restructurations et les comités d'entreprise européens, fondée sur l'article 138 du traité (cf. point 2.4).
6. Concernant la seconde consultation des partenaires sociaux, UNICE apprécie le caractère ouvert de la consultation, mais reste convaincue que son lancement n'était ni souhaitable, ni nécessaire.
7. UNICE partage l'objectif général de la Commission de promouvoir une attitude positive face au changement et de renforcer la capacité de l'Europe à gérer ce changement de manière proactive. Cependant, elle ne soutient pas la proposition de créer une capacité d'intervention communautaire en cas de crise et exprime les plus vives réserves quant à la valeur ajoutée qu'apporterait la création d'un nouveau forum sur les restructurations.
8. Dans la présente réponse à la communication, UNICE souhaite :
  - faire des commentaires généraux sur le défi des restructurations,
  - formuler des remarques spécifiques sur les mesures communautaires proposées par la Commission,
  - mettre en exergue certaines initiatives communes du dialogue social européen sur les restructurations et les comités d'entreprise européens.

### **Commentaires généraux sur les restructurations**

9. UNICE salue l'attitude positive de la Commission à l'égard des restructurations. Les entreprises doivent en effet pouvoir réagir à temps et rapidement, aux évolutions de la situation économique. Pour pouvoir s'adapter au changement de façon positive, il est

d'une importance vitale de ne pas imposer de charges supplémentaires aux entreprises. Nous saluons également la reconnaissance du fait que les mesures d'ajustement et de restructuration ne concernent pas seulement des secteurs en difficulté, mais sont un processus permanent. Comme la Commission l'indique à juste titre, les restructurations sont à la fois nécessaires et inévitables. Elles permettent de se retirer d'activités non rentables et d'en développer de plus productives. La vie des entreprises implique une constante adaptation au changement. Les restructurations assurent non seulement leur survie. Elles sont également nécessaires à leur développement et sont indispensables à la croissance et à l'emploi. Les exemples sont nombreux d'entreprises devenues leaders mondiaux après restructuration.

10. Les restructurations peuvent être douloureuses, d'où la perception négative du phénomène qui prévaut dans certains pays. Les inquiétudes suscitées sont légitimes. Cependant ces attitudes face aux restructurations varient selon le fonctionnement global des marchés du travail. De l'avis de UNICE, le meilleur moyen de répondre aux préoccupations des salariés est de promouvoir la croissance et l'emploi. Rappelons qu'en dépit d'une reprise décevante et de réformes insuffisantes dans certains grands pays, l'économie européenne devrait créer quelque trois millions de nouveaux emplois en 2005-2006.
11. Si les restructurations sont gérées de manière proactive, le coût d'ajustement peut être minimisé. Cependant, pour être efficaces, les mesures d'accompagnement prises par les autorités publiques doivent s'inscrire dans le cadre de politiques de long terme, soutenant la compétitivité des entreprises d'une part et l'employabilité des salariés d'autre part. Essayer d'empêcher les restructurations ou de les limiter en resserrant le carcan réglementaire autour de l'entreprise serait contre-productif. Selon les prévisions économiques du printemps 2005 de la Commission, les restructurations sectorielles sont en partie un phénomène statistique, étant donné que certaines fonctions des services sont externalisées par des entreprises de l'industrie manufacturière. Au cours de la décennie 1990, le poids des services est passé de 60 à 70 % de la valeur ajoutée totale, avec des effets de restructuration, mais peu d'effet marginal net sur l'emploi.
12. La gestion des conséquences des restructurations est par définition un sujet d'entreprise. Ces conséquences doivent être traitées par les entreprises et les salariés directement concernés. Les réponses concrètes aux problèmes spécifiques que ceux-ci rencontrent sur le terrain ne peuvent être discutées, arrêtées et mises en œuvre qu'au plan local.

### **Commentaires sur des initiatives spécifiques de l'UE**

13. Cela étant dit, l'Union européenne peut jouer un rôle positif. Comme indiqué plus haut, la mise en œuvre de la stratégie européenne de croissance et d'emploi est essentielle pour maximiser les opportunités et minimiser les risques liés aux restructurations. Améliorer la capacité des travailleurs de s'adapter à des conditions nouvelles, faciliter les investissements dans les ressources humaines et l'éducation et formation tout au long de la vie, améliorer les perspectives d'emploi sont autant d'objectifs de Lisbonne, qui contribueraient à minimiser les coûts sociaux liés aux restructurations. De même, les lignes directrices intégrées mettent l'accent sur la nécessité d'améliorer notre capacité à anticiper, déclencher et absorber les changements économiques et sociaux. La ligne directrice 20 lance un appel à mieux anticiper et gérer positivement le changement, dont les restructurations économiques. Outre cette référence explicite,

la mise en œuvre de l'ensemble des lignes directrices intégrées est pertinente à cet égard.

14. S'agissant des fonds structurels, UNICE souligne le rôle positif joué par le Fonds social européen et le Fonds européen de développement régional. La politique de cohésion représente un canal majeur de soutien aux ajustements structurels dans les régions où le coût des restructurations est concentré par un renforcement de la compétitivité régionale, une amélioration du capital humain et physique, une promotion des capacités d'innovation. Les employeurs estiment cependant que le FSE devrait être utilisé plus efficacement pour soutenir l'employabilité et la productivité. De plus, UNICE ne soutient pas la proposition de créer une capacité d'intervention communautaire en cas de crise. Le soutien financier à des secteurs ou entreprises en crise n'est pas la bonne réponse pour favoriser un développement économique réel ou la création d'emplois durables. En outre, UNICE met en garde contre les distorsions de concurrence que pourraient provoquer de telles interventions.
15. La Commission annonce une série d'initiatives visant à mieux comprendre les restructurations. Ainsi, elle compte s'engager dans un suivi rapproché des secteurs susceptibles de connaître des évolutions significatives à court terme et annonce la publication d'une communication sur la dimension sectorielle de la politique industrielle. En outre, elle compte mettre en place un nouveau forum sur les restructurations. UNICE partage le souci de la Commission de disposer d'outils pour observer, comprendre et donc mieux accompagner les restructurations. Cependant, elle estime qu'un « monitoring » des restructurations au niveau européen n'est ni souhaitable, ni possible.
16. En outre, UNICE exprime de très fortes réserves sur la valeur ajoutée d'un nouveau forum sur les restructurations. En effet, il existe déjà un Observatoire européen du changement réunissant les partenaires sociaux et les autorités publiques (Commission et États membres). En outre, le Comité économique et social européen s'est également doté d'un comité consultatif sur les mutations industrielles. La création d'une nouvelle enceinte ne peut que fragmenter les moyens disponibles pour étudier le phénomène des restructurations.
17. UNICE estime qu'il serait préférable de mieux utiliser les outils existants plutôt que d'en créer de nouveaux. En tout état de cause, la mission d'un tel forum doit être clarifiée. UNICE insiste également pour que sa composition reflète pleinement le rôle spécifique des partenaires sociaux et pour que son *modus operandi* respecte l'autonomie du dialogue social.
18. Quant aux futures initiatives de l'UE dans le domaine de la politique industrielle, il est capital qu'elles s'inscrivent pleinement dans l'approche définie par la communication de la Commission de 2003 qui repose sur une bonne articulation entre mesures horizontales et initiatives sectorielles. Une politique industrielle renouvelée devrait chercher à renforcer la compétitivité de l'industrie manufacturière en combinant et ajustant en ce sens tous les instruments communautaires disponibles. Cela ne signifie nullement une politique axée sur le choix des gagnants. Une politique industrielle renouvelée coordonnerait de façon cohérente différentes politiques en vue de créer un environnement juridique, économique et infrastructurel propice à des entreprises compétitives, et elle faciliterait les ajustements structurels.
19. UNICE rappelle également l'importance des mesures horizontales suivantes pour améliorer la compétitivité générale des entreprises européennes :

- établir un cadre législatif, réglementaire et financier favorable à l'entrepreneuriat,
- promouvoir l'innovation, la connaissance et la recherche,
- assurer l'accès à une main-d'œuvre compétente,
- améliorer l'intégration des politiques européennes ayant un impact sur la compétitivité industrielle,
- développer des approches innovantes pour promouvoir le développement industriel durable,
- améliorer l'accès aux marchés internationaux dans des conditions de concurrence loyale,
- améliorer l'accès aux infrastructures nécessaires à une économie compétitive,
- fournir des services d'intérêt général à des prix compétitifs dans les secteurs qui ne sont pas totalement libéralisés,
- mettre en œuvre une stratégie volontariste de l'innovation et promouvoir la concentration et une meilleure efficacité des efforts de recherche et de développement,
- réaliser le marché intérieur des services.

### **Initiatives communes du dialogue social européen**

20. Comme prévu par le programme de travail 2003-2005 du dialogue social européen, des orientations de référence pour la gestion du changement et de ses conséquences sociales négociées avec la CES ont été 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. En outre, les leçons communes sur les comités d'entreprise européens, adoptées par les partenaires sociaux européens, ont été officiellement présentées aux institutions de l'UE lors d'une réunion avec le Conseil « Affaires sociales », 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. Enfin, les discussions des partenaires sociaux européens se poursuivent actuellement dans le contexte d'une étude conjointe sur les restructurations dans les nouveaux États membres.
21. UNICE et ses fédérations membres se sont engagées à promouvoir dans toute l'Union européenne les orientations de référence sur la gestion du changement et les leçons communes sur les comités d'entreprise européens. UNICE rassemble actuellement des informations sur les actions engagées par les employeurs et les représentants des travailleurs en matière de restructurations. UNICE souhaite également discuter avec la CES des moyens d'encourager davantage la promotion des textes sur les restructurations et sur les comités d'entreprise européens négociés dans le cadre du dialogue social européen. Cependant, les employeurs soulignent que la Commission ne doit pas se saisir de ces instruments de bonnes pratiques pour préparer de nouvelles législations sur ces questions ou interférer dans les décisions prises par les acteurs locaux, qui sont les mieux placés pour concevoir des solutions et traiter des conséquences sociales du changement.

## Conclusion

22. Consciente des inquiétudes légitimes que suscitent les restructurations, UNICE est favorable au développement de politiques permettant de les accompagner de manière proactive. Elle souligne cependant que les réponses concrètes aux problèmes spécifiques rencontrés sur le terrain par les entreprises et les salariés ne peuvent être discutées, arrêtées et mises en œuvre qu'au plan local.
23. Pour être efficaces, les mesures d'accompagnement prises par les autorités publiques doivent s'inscrire dans le cadre de politiques de long terme, soutenant la compétitivité des entreprises d'une part et l'employabilité des salariés d'autre part. Essayer d'empêcher les restructurations ou de les limiter en resserrant le carcan réglementaire autour de l'entreprise serait contre-productif.
24. Tout en appréciant le caractère ouvert de la seconde consultation des partenaires sociaux, UNICE reste convaincue que le lancement de celle-ci n'était ni souhaitable, ni nécessaire.
25. De même, UNICE partage l'objectif général de la Commission de favoriser une attitude positive face au changement et de renforcer la capacité de l'Europe de gérer le changement de manière proactive. Cependant, elle ne soutient pas la proposition de créer une nouvelle capacité d'intervention communautaire en cas de crise et émet de très vives réserves quant à la valeur ajoutée qu'apporterait la création d'un nouveau forum sur les restructurations.
26. Les employeurs européens demandent aux institutions européennes de tenir compte de leurs commentaires et appellent les États membres à assurer une mise en œuvre effective de la politique européenne de croissance et d'emploi pour améliorer la capacité de l'Union européenne à anticiper et absorber les changements économiques et sociaux.