



23 avril 1998

## **LES IMPLICATIONS ECONOMIQUES ET SOCIALES DES MUTATIONS INDUSTRIELLES**

**Commentaires préliminaires de l'UNICE sur le projet de rapport intérimaire du  
groupe à haut niveau présidé par M. Pehr G. Gyllenhammar**

### **INTRODUCTION**

1. L'UNICE a pris connaissance du projet de rapport intérimaire du groupe à haut niveau présidé par M. Pehr G. Gyllenhammar sur les implications économiques et sociales des mutations industrielles, à l'occasion d'une réunion de consultation organisée par la Commission européenne le 1er avril 1998. Elle souhaite, par le présent document, exprimés quelques commentaires préliminaires à la lumière de la présentation du projet de rapport lors de cette réunion de consultation des partenaires sociaux.

### **APPROCHE GENERALE**

2. Lors de la réunion du 1er avril, le président du groupe a présenté l'approche préconisée en mettant notamment en exergue:
  - l'importance de gérer, d'accompagner et, dans la mesure du possible, d'anticiper le changement afin d'en minimiser les effets indésirables ;
  - le caractère généralement souhaitable du changement comme un signe de vitalité, en dépit des craintes qu'il suscite ;
  - les dangers inhérents aux tentatives de différer ou d'entraver le changement qui peuvent conduire à la fin de l'activité ;
  - la difficulté à prévoir le changement et, en particulier, les renversements de tendance ;
  - la nécessité de créer un climat de confiance facilitant l'adhésion au changement par des actions d'encouragement, plutôt que par la législation ou la contrainte.

3. L'UNICE soutient pleinement cette approche. Elle regrette cependant que le projet de rapport préliminaire ne reflète pas la présentation qui en a été faite lors de la réunion du 1er avril. Elle attire par ailleurs l'attention des membres du groupe sur un certain nombre de contradictions entre les principes généraux énoncés dans ce document et les recommandations concrètes qu'il émet.

## **LES RESPONSABILITES DES ENTREPRISES**

4. La responsabilité principale de la gestion et l'anticipation du changement relève des entreprises elles-mêmes. L'UNICE partage le souci exprimé dans le projet de rapport d'éviter l'interférence des autorités publiques dans les processus d'adaptation interne des entreprises et la nécessité d'encourager celles-ci à développer un esprit d'anticipation pour éviter les conséquences négatives de changements prévisibles mais non préparés. Elle accepte également que le corollaire de cette liberté est que les entreprises ne sollicitent pas l'aide des autorités publiques pour corriger leurs propres erreurs. Cependant, elle souligne que bon nombre de changements sont, par leur nature même, rapides, imprévisibles et ne peuvent donc faire l'objet d'une anticipation, ni par les entreprises, ni par d'autres acteurs. Il est par conséquent essentiel que les entreprises confrontées à de tels changements disposent d'une marge de manoeuvre suffisante et de la souplesse nécessaire pour pouvoir rapidement y faire face.

## **LE ROLE DES POUVOIRS PUBLICS**

5. L'UNICE souhaite que l'approche présentée par le président du groupe concernant la limitation des interventions des autorités publiques dans le processus de mutation industrielle soit plus nettement reflétée dans le rapport. En particulier, il devrait être clairement établi que l'intervention des pouvoirs publics, à tous les niveaux, ne doit avoir ni pour objet ni pour effet de ralentir, voire d'empêcher, les mutations indispensables. Par ailleurs, l'UNICE soutient les recommandations du groupe d'experts appelant les pouvoirs publics, notamment régionaux, à assurer la mise en place et le développement d'infrastructures propres à permettre un développement économique durable (par exemple les infrastructures nécessaires en matière d'information et de télécommunications), tout en évitant les distorsions de concurrence.

## **L'EMPLOYABILITE**

6. Le rapport met, à juste titre, l'accent sur l'employabilité des travailleurs et l'UNICE soutient l'approche retenue qui vise à développer des opportunités d'emploi.
7. L'UNICE estime cependant que la formation n'est pas la seule composante de l'employabilité. Bon nombre de facteurs vont influencer les opportunités des individus sur le marché du travail. Retenir comme unique mesure de l'employabilité le niveau de formation des salariés procède d'une simplification extrême de cette notion.
8. L'UNICE reconnaît les responsabilités de l'employeur en ce qui concerne la formation de son personnel, afin que celui-ci acquière les qualifications nécessaires pour son poste de travail. Cependant, l'employabilité d'un individu ne dépend pas uniquement des actions prises par l'employeur. D'autres facteurs, tels que, en particulier, la qualité de la formation de base qu'il a reçue et sa motivation à apprendre jouent un rôle essentiel. La responsabilité en matière d'employabilité n'incombe donc pas aux entreprises seules. Elle est partagée à la fois avec les autorités publiques (en matière d'éducation notamment) et avec les individus eux-mêmes, dont la motivation à apprendre est essentielle. Le projet de rapport ne reflète pas de ce partage de responsabilités.

9. L'UNICE est vivement opposée à la recommandation de sanctionner les "mauvaises" restructurations en imposant une pénalité financière aux entreprises qui procéderaient à des licenciements sans avoir pris les mesures préalables appropriées en matière de formation. Selon l'UNICE, il serait plus cohérent avec l'approche globale retenue par le groupe, d'aborder cette question sous l'angle de l'incitation par des mesures positives plutôt que par des mesures de sanctions négatives. En outre, l'imposition d'une pénalité financière pour sanctionner un manquement de l'employeur à ses obligations suppose que celles-ci soient clairement définies et pose la question de ce qui est "approprié". De plus, dans bon nombre de cas, les individus acquièrent sur le tas des compétences renforçant leur "employabilité" sans passer par des filières formelles de formation.
10. La recommandation concernant la charte européenne des nouvelles compétences pourrait présenter un intérêt en ce qu'elle permettrait d'engager une réflexion de fond sur la question des compétences. Toutefois, l'UNICE tient à souligner que la diversité des systèmes de formation rend inenvisageable toute tentative d'harmonisation en ce domaine.

## **L'INFORMATION ET LA CONSULTATION**

11. L'UNICE reconnaît l'importance du dialogue social et de la concertation entre employeurs et salariés dans les entreprises pour la bonne compréhension et l'acceptation des phénomènes de mutation. Elle réaffirme sa conviction que l'information et la consultation des salariés constituent une pratique de bonne gestion. A cet égard, l'UNICE accueille tout à fait favorablement la proposition faite par M. Gyllenhammar de recommander un étalonnage ("benchmarking") d'expériences d'entreprises en ce domaine afin de les aider à évaluer leur performance, mais également en vue de favoriser les échanges et la diffusion des meilleures pratiques. Elle regrette de ne pas retrouver cette proposition dans le texte du projet de rapport.
12. L'UNICE reconnaît également la nécessité d'un cadre législatif ou conventionnel minimum afin d'éviter des comportements inacceptables. Elle estime cependant que ce cadre est actuellement en place. En effet, il existe un ensemble bien développé de législation, de conventions collectives et de pratiques régissant l'information et la consultation au niveau national. Les aspects pouvant avoir des implications transnationales et justifiant une intervention du législateur communautaire sont par ailleurs réglementés par les directives sur la protection contre les licenciements collectifs, les comités d'entreprise européens, les transferts d'entreprise et la protection de la santé et la sécurité au travail. L'UNICE regrette que ceci ne soit pas reflété dans le projet de rapport.

## **L'OBSERVATOIRE EUROPEEN DES MUTATIONS INDUSTRIELLES**

13. La mise en place d'une structure, légère et informelle, pourrait se révéler un instrument très utile pour aider les entreprises dans leurs efforts d'anticipation des mutations, en rassemblant et en mettant à leur disposition une série d'informations pertinentes au regard des évolutions de l'environnement dans lequel elles opèrent. L'UNICE estime cependant que cet observatoire ne devrait pas être un lieu d'encadrement ou de gestion sectorielle au niveau européen, ni un lieu de dialogue social.

## **MESURES ADRESSEES AUX PME**

14. D'une manière générale, l'UNICE accueille très favorablement les recommandations du groupe pour aider les petites et moyennes entreprises : services de conseils, créations de guichets uniques, suppression des barrières administratives à la création de petites et moyennes entreprises, proposition de lancer un programme européen de promotion de l'esprit d'entreprise.

## **BILAN SOCIAL**

15. L'UNICE comprend l'intérêt que pourrait présenter un document-type que les entreprises pourraient utiliser de manière volontaire. Bon nombre d'entreprises publient déjà un bilan social de manière volontaire. Elle émet cependant les plus vives réserves quant à la proposition d'en faire une obligation légale. De l'expérience des employeurs dans les pays où ce type d'obligation existe, la publication d'un rapport social peut devenir un exercice bureaucratique extrêmement lourd, en raison du degré de détail des informations exigées par le législateur, résultant dans un document dont la diffusion publique et l'utilisation par la presse peuvent présenter des effets pervers pour les entreprises. La nécessité de préserver la confidentialité de certaines informations doit également être pleinement prise en compte.

## **CONCLUSION**

16. L'UNICE remercie le groupe d'expert de l'occasion qui lui a été donnée de faire part de son avis à un stade précoce de préparation du rapport. Elle espère vivement que ses vues seront prises en compte et souhaite vivement être consultée sur une version ultérieure du projet de rapport afin d'être en mesure de compléter les commentaires préliminaires et non exhaustifs présentés dans le présent document.