



Federation of Independent  
Trade Unions in Agriculture



# RAPPORT DES EXPERTS



PROJET DE LA COMMISSION EUROPÉENNE VS/2012/003/0305  
INFORMÉS ET EXPÉRIMENTÉS POUR UNE AGRICULTURE DURABLE



This project is supported by the European Union, European Commission,  
GD „Employment, Social Affairs and Inclusion“







# Informés et expérimentés pour une agriculture durable

Améliorer la capacité d'information et de consultation des  
partenaires sociaux dans le secteur de l'agriculture pour  
une participation active dans la vie professionnelle de  
l'agriculture durable<sup>1</sup>

## **RAPPORT DES EXPERTS** *RESEAU PROJECTIVES*

## Contexte de la mission

La mission qui nous a été confiée porte sur un ensemble de points qui gravitent autour de l'assistance au Comité de Direction du projet. A cet effet, nous avons en charges les aspects suivants :

- Développement d'une base de référence
- Élaborer un questionnaire sur la recherche / étude dans le secteur agricole dans le processus d'information et de consultation et de l'attitude et de comportement envers information et de consultation
- Gestion des changements: l'analyse de la méthode de résolution des conflits à travers des exemples rapportés en Europe
- La législation européenne sur la participation des employés au sein des États membres partenaires
- Impact des dispositions d'information et de consultation sur l'évolution du système de relations professionnelles dans l'agriculture des nouveaux États membres (ceux des anciennes économies planifiées de la CEE et de la façon dont ils ont converti l'ap-proche économique de marché)
- Procédures pour informer et consulter les entreprises dans l'agriculture des petites et moyennes
- Relation entre I & C<sup>2</sup> et le processus de bonne gouvernance d'entreprise et la responsabilité sociale

Nous avons le plaisir de vous rendre compte de notre étude qui s'est inspirée de plusieurs éléments :

- Etude sur le sujet, aux niveaux européens et nationaux ;
- Questionnaires remis aux partenaires du projet, y compris les enquêtes auprès des travailleurs et des employeurs pour les nouveaux Etats membres
- Réunions de travail préalables à l'étude

Nous remercions les différents responsables qui ont consacré le temps nécessaires à la réalisation des travaux préparatoires



## SOMMAIRE

Sujets	Pages
<b>CHAPITRE I - UN CADRE EUROPEEN ET DES MODALITES NATIONALES</b>	<b>6</b>
I -Information – Consultation : de quoi parle-t-on?	7
II – Le cadre européen	7
III – Les modalités nationales	8
<b>CHAPITRE II - RAPPORTS NATIONAUX</b>	<b>15</b>
Allemagne	16
France	18
Italie	21
Bulgarie	23
Roumanie	28
ARY Macédoine	34
<b>CHAPITRE III - SYNTHESE</b>	<b>38</b>
Préconisations à débattre	40

## **CHAPITRE I**

### **INFORMATION – CONSULTATION**

#### **UN CADRE EUROPEEN ET DES MODALITES NATIONALES**



## I - Information – Consultation : de quoi parle-t-on ?

Le législateur européen, par la directive 2002/14/CE a imposé un cadre minimum commun qui devrait s'appliquer à toutes les entreprises de l'EEE, qu'elles soient publiques ou privées et qu'elles opèrent à but lucratif ou non. Les Etats membres peuvent choisir d'imposer cette procédure d'information et consultation soit au niveau de l'entreprise à partir de 50 salariés soit au niveau des divers établissements à partir de 20 salariés. Cette procédure d'information doit être conduite avec le(s) preneur(s) de décisions du côté de la direction, dans le cadre d'une définition commune, à savoir : „L'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre aux représentants des travailleurs de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation”. (Article 3).

## II – Le cadre européen

(Source : Etui)

Информиранието трябва да се извършва:

- à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés;
- au niveau pertinent de direction et de représentation, en fonction du sujet traité;
- sur la base des informations fournies par l'employeur, .... et de l'avis que les représentants des travailleurs ont le droit de formuler » (Article 4)
- la procédure de consultation doit aussi « permettre aux représentants des travailleurs de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'ils pourraient émettre;
- en vue d'aboutir à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur » (Article 4)

Si la directive 2002/14/CE n'a pas imposé de modifications de dispositions sur l'information et la consultation pour plusieurs pays tels que la France, l'Allemagne, la Belgique, les Pays Bas, parce que la législation de ces pays remplissait déjà ces conditions, il convient toutefois d'en souligner l'importance, même si dans certains pays tels que le Royaume Uni, la Pologne et la République Tchèque les modifications de la législation transposant cette directive n'ont pas été accueillies avec enthousiasme par les organisations syndicales vu qu'elles étaient parfois en contradiction avec les traditions et structures établies.

Dans le cadre d'entreprise multinationales ces instances locales d'information et de consultation devraient bien entendu être en relation avec les comités d'entreprise européens ou les organes de représentation des SE respectifs

L'information et la consultation recouvrent:

- a) l'information sur l'évolution récente et l'évolution probable des activités de l'entreprise ou de l'établissement et de sa situation économique;
- b) l'information et la consultation sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise ou de l'établissement, ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi;
- c) l'information et la consultation sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail, y compris celles visées par les dispositions communautaires (directive 98/59/CE sur les licenciements collectifs et directive 2001/23/CE sur les transferts d'entreprise) (Article 4)

### **III – Les modalités nationales**

Les textes qui suivent se rapportent à l'ensemble des secteurs d'activité. Un point spécifique au secteur agricole est proposé lors de l'étude par pays. Nos commentaires se sont inspirés de deux études réalisées par Eurofund :

1. Impact of the information and consultation directive on industrial relations – Euro-fund mars 2009 - Etude disponible sur :

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0710029s/index.htm>

2. BILAN 5 ANS APRES LA DIRECTIVE - Etude disponible sur :

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1009029s/tn1009029s.htm>

Note : le plus souvent, nous ne reprenons que les éléments relatifs aux partenaires du projet, à l'exclusion de l'ARY Macédoine qui n'est pas encore Etat Membre.

#### **Cadre législatif européen :**

Les États membres ont obtenu un délai jusqu'au 23 Mars 2005 pour adopter les lois, règlements et dispositions administratives nécessaires pour se conformer aux dispositions de la directive, ou pour assurer la gestion et le travail dans le cas d'un par voie d'accord.

Le calendrier de transposition de la directive appliqué aux 15 États membres de l'UE (UE-15) «anciens» au moment de l'adoption de la directive, les 10 nouveaux États membres qui ont rejoint l'UE en mai 2004 (UE-10) ainsi que pour l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège. Les deux nouveaux États membres, la Bulgarie et la Roumanie, ont été obligés d'avoir des mesures d'application de la directive en vigueur lorsqu'ils ont rejoint l'UE le 1er Janvier 2007



**Transposition de la directive : modalités de mise en œuvre au sein des pays partenaires :**

BULGARIE	ALLEMAGNE	FRANCE	ITALIE	ROUMANIE
<p>Directive transposée par des modifications apportées au Code du travail – un nouveau chapitre spécial est créé. Le travail pour la préparation du projet de loi a été accompli par le groupe de travail composé d'experts établi par les partenaires sociaux nationaux représentatifs et les pouvoirs publics</p>	<p>Les gouvernements allemands successifs ont partagé l'avis qu'il n'y avait pas nécessité de transposer la directive 2002/14/CE, étant donné que la législation allemande sur la cogestion et en particulier la Loi constitutionnelle de Travaux (Betriebsverfassungsgesetz) à partir de 1972 (avec modifications) sont allés au-delà des exigences de la directive en matière d'information et de consultation</p>	<p>Directive à travers la loi n°2005-32 dite de programmation de la cohésion sociale. Cette loi s'inscrit comme un moment dans l'évolution d'un débat national. Les enjeux européens y sont évoqués sans être véritablement moteurs de ces évolutions. La France dispose depuis 1945 d'un système d'information et de consultation des salariés, articulé essentiellement autour des comités d'entreprise. (mis en place dès qu'une entreprise atteint le seuil de 50 salariés)</p>	<p>Le décret législatif no. 25/2007 adopté le 22 Mars 2007 a transposé la directive européenne 2002/14/CE et renforcé les droits à l'information et la consultation des travailleurs. Le décret s'applique à tous les employeurs (personnes physiques ou morales) dans le cadre d'une activité privée ou publique entrepreneuriale, «y compris pour un but non lucratif».</p>	<p>La directive 2002/14/CE a été transposée en Roumanie par la loi. 476/2006 qui est entrée en vigueur le Janvier 2007, lorsque la Roumanie a rejoint l'UE</p>

Trois États membres - l'Autriche, l'Allemagne et la Slovénie - ont estimé que leur législation nationale avait déjà atteint ou dépassé les termes de la directive sur l'information et la consultation, et qu'ils n'étaient pas tenus de se conformer à ses exigences. La Slovénie, néanmoins, a adopté plus tard une législation avec l'objectif déclaré de transposer la directive, qui a apporté certaines modifications aux dispositions existantes. Parmi les autres pays de l'UE 22 couverts par l'échéance d'application de la directive du 23 Mars 2005, huit seulement - la Finlande, la France, la Hongrie, la Lituanie, les Pays-Bas, le Portugal, la Slovaquie et le Royaume-Uni - avaient clairement pris des mesures pour sa transposition. Chypre, le Danemark, la Lettonie et la Suède ont rejoint ces pays en 2005.

La Commission européenne a engagé une procédure d'infraction pour non-respect de la directive contre les autres États membres, à l'exception de la République tchèque (peut-être en raison de la nature relativement mineure des mesures d'exécution qui ont été nécessaires dans ce pays et qui ont été adoptées en 2006 et 2007). Les pays : Estonie, Irlande, Malte et Pologne ont adopté une législation de transposition en 2006, à la suite de laquelle les poursuites engagées contre eux ont été fermées. La procédure contre la Belgique, la Grèce, l'Italie, le Luxembourg et l'Espagne ont été renvoyées à la CJCE. Dans une série de décisions rendues au cours de la période comprise entre Mars et Septembre 2007, la CJCE a estimé que la Belgique (C-320/06 cas), en Grèce (C-381/06), en Italie (C-327/06), au Luxembourg (C-321/06) et en Espagne (C-317/06) ont manqué à leurs obligations en vertu de la directive.

## Situation des systèmes légaux d'information et de consultation suite à la transposition de la directive 2002/14/CE au sein des deux derniers États membres

PAYS	NOUVEAUX PROCESSUS
<b>Bulgarie</b>	Dans les entreprises comptant 50 employés ou plus, ainsi que dans les filiales / succursales» avec 20 employés ou plus, une «assemblée générale» des salariés peuvent être convoquées par 10% des employés. L'Assemblée peut élire les représentants des salariés parmi ses membres pour participer à des procédures d'information et de consultation sur les questions énoncées dans la directive. Alternativement, il peut décider de déléguer la nomination de ces représentants au niveau de l'entreprise des organisations syndicales, ou de nommer des représentants d'information et de consultation. Ces élus d'être informés et consultés en cas de licenciements collectifs et les transferts d'entreprises
<b>Roumanie</b>	Dans les entreprises de 20 salariés ou plus, l'employeur doit fournir des informations et de consultation, en fonction des exigences de la directive, aux représentants du personnel. Ces derniers se réfèrent aux représentants des syndicats, lorsque ceux-ci sont présents dans l'entreprise, ou, lorsqu'aucun syndicat n'est présent, les représentants élus par les salariés conformément à la législation. Les modalités d'information et de consultation peuvent être définies par des conventions collectives

En termes de seuils d'effectifs pour l'application des exigences d'information et de consultation ou la mise en place de comités d'entreprise, 13 États membres ont fixé le seuil pour les entreprises à 50 salariés (seuil correspondant à celui de la directive). La plupart des autres pays à établir des seuils plus bas, et dans certains pays - par exemple, la Lettonie, la Lituanie, la Slovénie et la Suède - la législation sur l'information et la consultation s'applique indépendamment de la taille de l'entreprise. En Belgique et au Luxembourg, la controverse sur la question de l'abaissement des seuils existants de 100 et de 150 employés, respectivement, pour la mise en place de comités d'entreprise ont contribué au retard dans la mise en œuvre de la directive dans ces pays. Dans certains pays, peu d'entreprises atteignent les seuils requis et la couverture potentielle de la législation sur l'information et la consultation est donc faible. Pour cette raison, certains des nouveaux États membres ont introduit des seuils plus bas que ceux mis en avant par la directive: par exemple, l'Estonie et Chypre ont tous les deux établi le seuil à 30 salariés.

Les approches nationales diffèrent quant à savoir si les besoins d'information et de consultation sont obligatoires pour tous les employeurs concernés ou si les employés doivent prendre l'initiative de déclencher leur information et de consultation. Les États membres se ré-partissent en trois grands groupes :

- pays dans lesquels l'information et à la consultation par les employeurs est obligatoire, indépendamment du fait que les représentants du personnel sont présents. C'est la position dans un certain nombre de pays, dont Chypre, la République tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, **France**, **Italie**, Lettonie, Luxembourg, Malte, les Pays-Bas, la Norvège, le Portugal, la **Roumanie**, la Slovaquie, l'Espagne



et la Suède. En Estonie, les employés ont le droit de recevoir directement certains types d'informations, mais il faut prendre des mesures pour lancer la consultation. Une situation similaire s'applique en Hongrie;

- pays où l'information et la consultation est obligatoire lorsque les comités d'entreprise, des syndicats ou d'autres formes de représentation des salariés existent. C'est le cas en Autriche, en **Allemagne**, en Lituanie et en Slovaquie;
- pays dans lesquels les employés doivent prendre l'initiative d'établir information et de consultation : **Bulgarie**, Allemagne, Grèce, Irlande, Pologne, Slovaquie, Royaume

Une majorité d'États membres n'aurait pas levé l'option incluse dans la directive d'autoriser les partenaires sociaux à conclure des accords sur l'information et la consultation qui établissent des arrangements qui diffèrent des exigences de la directive. Toutefois, dans un certain nombre de cas, la législation nationale prévoit que ces accords volontaires doivent au moins satisfaire aux exigences légales minimales et ne peut constituer un écart à la baisse de la loi en termes de l'étendue de l'information des travailleurs et des droits de consultation. Cette dernière approche a été adoptée, par exemple, la République tchèque, la Lituanie, Malte, les Pays-Bas et la Slovaquie.

Cette situation très générale masque des réalités très diverses entre les différents secteurs d'activité : la présence d'instance représentatives du personnel (IRP) est fonction de la taille des entreprises, d'une part, et, d'autre part, du taux de syndicalisation (car les modalités d'I & C sont plus probables dans les entreprises syndiquées, que ce soit par les conventions collectives existantes ou la création de comités d'entreprise). Ces deux facteurs se combinent dans les services publics, mais un certain nombre de pays excluent l'administration du processus : Bulgarie, l'Estonie, la Pologne, la Slovaquie et l'Espagne

Le secteur de la construction et des services privés ont, généralement, une couverture plus faible que l'industrie par exemple, comme en France, Italie, Pays-Bas, la Norvège et la Slovaquie. Il est très difficile d'évaluer les tendances en matière d'évolution du dispositif, mais il semble qu'il existe trois modèles :

Modèles „Stables”	En croissance	En diminution
Autriche, Belgique, Danemark, <u>Allemagne</u> , Pays-Bas, Norvège et Suède	Estonie, <u>France</u> , Luxembourg, Pologne, Slovaquie, Slovaquie, Espagne et Royaume-Uni	<u>Bulgarie</u> , Chypre, République tchèque, Grèce, Hongrie, Irlande, <u>Italie</u> , Lituanie, Malte, Portugal et <u>Roumanie</u>

**Les modèles dits „stables”** sont présent dans les pays « matures » avec le déroulement des procédures d'I et C. Il semblerait que dans ces pays il y a une acceptation culturelle sur l'importance du partenariat et de la participation et la directive a eu relativement peu d'impact.

**Modèles en „croissance”**: bien qu'aucun de ces pays n'ait connu d'évolution notable dans les mesures d'I et C, on assiste à une amélioration sensible dans certains cas, à l'instar de la Pologne où le nombre de Comités d'entreprise, en raison d'une croissance économique forte et du développement des effectifs dans les petites entreprises. Les restructurations sont à l'origine d'une croissance notable du dispositif, en France et en Estonie. En Slovaquie, il y a davantage de prise de conscience sur la participation des travailleurs, notamment en raison de l'échec de la loi relative à la participation financière des travailleurs. Au Royaume-Uni, c'est l'évolution des dispositions des procédures d'I et C, sensible dans les entreprises multinationales.

**Modèles en „décroissance”** : les syndicats y sont le modèle exclusif pour la mise en œuvre des dispositions d'I et C, ou y jouent un rôle prédominant. Les syndicats ont tendance à se méfier des structures au niveau de l'entreprise, au motif qu'ils craignent une instrumentalisation de la part des entreprises. A Chypre et en Roumanie, l'indifférence des employeurs est mise en avant pour expliquer le manque de dynamisme des procédures d'I et C. Au Portugal, s'ajoute à ce facteur le seuil anormalement élevé de soutien des employés pour déclencher les procédures d'I et C. En Hongrie, le problème semble plus structurel dans la mesure où il y a une ambivalence et une relative concurrence entre les Comités d'Entreprise et les syndicats.

Dans son étude, Eurofund pointe le peu de documentation relative aux activités des partenaires sociaux, ou l'absence d'implication des gouvernements pour encourager le développement de la procédure d'I et C. Au nord de l'UE, ce rôle n'est pas considéré comme relevant des compétences de l'Etat, et dans de nombreux pays, l'avis dominant est qu'il s'agit d'une question devant être traitée par les partenaires sociaux eux-mêmes. Certes, il existe cependant des exceptions notables, tel en Belgique (le gouvernement belge invite les travailleurs à se présenter comme candidats), Aux Pays-Bas afin d'améliorer la codétermination, en Pologne par le soutien aux membres des Comités d'entreprise par le biais de la formation et du conseil juridique assurés par une ONG<sup>3</sup> cofinancé par le gouvernement polonais et l'EEE.

Dans cette même étude, plusieurs freins au développement du processus sont mis en avant. Le manque d'enthousiasme d'organisations syndicales de plusieurs pays est cité, mais ce sont surtout les freins suivants qui sont développés :

- *indifférence ou réticences chez les employés (Danemark, Allemagne, Hongrie, Lituanie, Pays-Bas, Pologne, Slovaquie, Slovaquie, Royaume-Uni) ;*
- *attitudes négatives des employeurs à l'égard des organismes I & C (Autriche, Belgique, Bulgarie, Allemagne, France et Slovaquie) ;*
- *le rôle difficile d'être un représentant et des problèmes à trouver des candidats pour les élections (Belgique, Allemagne, France et Pays-Bas) ;*
- *absence de syndicats / faibles niveaux de syndicalisation (Danemark, Hongrie, Luxembourg, Norvège, Suède) ;*
- *manque d'information sur le droit des employés à établir un processus I & C (Danemark, Estonie, Irlande, Pologne) ;*
- *la faiblesse des sanctions, voire inexistante pour ne pas avoir établi de processus I & C (Autriche, Estonie et Malte) ;*
- *faiblesse des organes des droits de I & C », dans le cadre législatif de façon plus générale (Grèce, Slovaquie et Royaume-Uni) ;*
- *seuil élevé de soutien aux employés requis pour déclencher des procédures pour la création d'organes d'I & C (Irlande, Pologne et Royaume-Uni) ;*
- *satisfaction des employés à la réconciliation des intérêts informels (Autriche) ;*
- *une préférence pour la représentation syndicale (Grèce) ;*
- *absence de représentants du personnel (Lituanie).*

### **Droit en matière d'assistance par des conseils externes:**

L'accès à des conseils externes peut être une ressource importante puisque les représentants ne disposent généralement pas d'expérience des relations de travail ou une connaissance professionnelle de la gestion. L'expérience varie selon les pays.

La situation se présente comme suit (source : étude Eurofund, déjà citée):

---

3      ONG : Organisation Non Gouvernementale



PAYS	ACCES A DES CONSEILS EXTERNES
AUTRICHE	Chambre de travail / consultants capables d'assister aux réunions, payés par prélèvement comité d'entreprise
BELGIQUE	Vérificateur externe. Dirigeants syndicaux locaux peuvent agir à titre d'entraîneur et jouer le rôle d'expert
BULGARIE	Les représentants du personnel ne peuvent pas demander un avis externe
REP. TCHEQUE	Les syndicats des services de conseil et juridiques, et parfois un consultant rémunéré
DANEMARK	Conseils de coopération composés de représentants du syndicat principal et les fédérations patronales. Des conseils peuvent être recherchés par les syndicats qui peuvent embaucher des consultants
ESTONIE	Le recours à des experts externes est autorisé, mais pas de règles sur qui paie. Sous réserve des accords locaux
FRANCE	L'accès à un expert-comptable (Comité d'entreprise) et expert en technologie (dans les entreprises de main-d'œuvre de 300 personnes). Payés par l'employeur. Conseils sur l'UE les questions commerciales et juridiques, payés par I & C à partir du budget du CE
ALLEMAGNE	Avec l'accord de l'employeur, le comité d'entreprise peut faire appel à des conseils d'experts, payés par l'employeur
GRECE	Les experts, en particulier les avocats, sont souvent demandés. Les dirigeants syndicaux peuvent fournir des conseils et experts
HONGRIE	Pas explicitement exclus », mais besoin d'un accord spécial. Rare dans la pratique en raison du coût. Syndicats sectoriels d'assistance par des avocats et des experts
IRLANDE	Les syndicats offrent l'expertise. Consultants rarement utilisés par les syndicats. Groupe informel (Association Dell travailleurs licenciés ») donne des conseils aux travailleurs non syndiqués
ITALIE	Les syndicats peuvent fournir des conseils et peuvent engager des consultants aux frais de l'union
LITUANIE	Syndicats sectoriels et centraux peuvent fournir une assistance de qualité. Non syndiqués des comités d'entreprise = interdit d'adhérer à un organisme extérieur et ne disposent pas de ressources pour obtenir de l'aide

<b>LUSEMBOURG</b>	Possible pour les délégués du personnel / syndicat le plus représentatif de désigner un consultant pour des questions spécifiques (dans les grandes entreprises) ou des questions soumises conjointement à l'organisation patronale et syndicale externe pour examen.
<b>MALTE</b>	Les représentants peuvent recourir à des services juridiques de l'union, mais aucune preuve qu'ils l'ont fait à ce jour
<b>PAYS-BAS</b>	Pourvu que le comité d'entreprise informe l'entreprise, il peut demander un avis externe. Si le conseil dispose d'un budget, il paie, sinon l'entreprise paie. Les litiges de paiement sont de plus en plus fréquents devant les tribunaux
<b>NORVEGE</b>	Des consultants externes peuvent être utilisés et les entreprises doivent fournir les informations nécessaires. L'employeur paie habituellement. Les syndicats apportent également une expertise
<b>POLOGNE</b>	Les comités d'entreprise peuvent demander conseil à des experts externes, depuis 2009 payés par l'employeur. 91% des représentants pensent que des conseils externes sont nécessaires
<b>PORTUGAL</b>	Les syndicats peuvent fournir des conseils et un soutien aux frais du syndicat
<b>ROUMANIE</b>	L'assistance est fournie par les fédérations et confédérations syndicales
<b>SLOVAQUIE</b>	Fournis par les syndicats pour les organismes syndiqués, à leurs frais
<b>SLOVENIE</b>	Conseils du personnel peuvent inviter des experts patronaux et syndicaux. Conseils appartenant à ZSDS peuvent obtenir des conseils, en particulier sur les questions juridiques
<b>ESPAGNE</b>	Les syndicats peuvent fournir des conseils et l'utilisation d'experts sur des sujets particuliers
<b>SUEDE</b>	Les syndicats offrent des conseils. Les experts peuvent être consultés sur le milieu de travail ou les questions juridiques
<b>ROYAUME-UNI</b>	Les syndicats peuvent fournir des conseils aux syndicats. Les « non-syndiqués » peuvent avoir accès à des conseils extérieurs, mais avec l'accord de l'employeur.



## **CHAPITRE II**

### **RAPPORTS NATIONAUX**

#### **ANCIENS PAYS - NOUVEAUX ETATS MEMBRES ET PAYS CANDIDATS**

# RAPPORT SUR L'ALLEMAGNE

Partenaire : IBGAU

## I - Situation générale

Population	81.802.000
Taux de couverture des négociations collectives	62%
Proportion de travailleurs syndiqués	19%
Niveau principal de négociations collectives	secteur
Représentation sur le lieu de travail	comité d'entreprise
Représentation au niveau du conseil	oui: entreprises publiques et privées

## II - Situation générale en matière d'information/consultation: *Des pratiques à reformuler*

**Source : [www.worker.participation.eu/systemes-nationaux](http://www.worker.participation.eu/systemes-nationaux) - cette source est également utilisée pour les autres pays présentés dans ce rapport, à l'exclusion de la Macédoine)**

### 2.1. Contexte national:

Seulement un cinquième environ des travailleurs allemands sont membres d'un syndicat et le taux de syndicalisation est en recul depuis le début des années 90, en partie en raison des suppressions massives d'emplois intervenues dans le secteur manufacturier Est-allemand après la réunification. L'immense majorité des syndiqués adhèrent à la principale confédération syndicale, le DGB, au sein de laquelle les syndicats affiliés, comme IG Metall et Ver.Di, jouissent d'une autonomie et d'une influence considérables

Les négociations collectives sont principalement conduites au niveau sectoriel par les syndicats et les organisations patronales. Mais le système est sous pression : certains employeurs quittent ou refusent de rejoindre les organisations patronales, et les accords eux-mêmes permettent une plus grande flexibilité au niveau de l'entreprise. Les négociations sont conduites par les syndicats et les organisations patronales. Les conventions sont contraignantes pour les membres des syndicats (dans la pratique, tous les travailleurs normalement) et des organisations patronales signataires.

Ce sont les comités d'entreprise qui représentent les travailleurs sur le lieu de travail. Ils jouissent de pouvoirs étendus, allant jusqu'au droit de veto dans certains domaines. Bien qu'ils ne soient pas des organes syndicaux à proprement parler, les syndicalistes y tiennent généralement une place importante. Dans le domaine de l'emploi, l'employeur est tenu d'informer le comité d'entreprise des besoins en personnel et d'examiner la question avec lui. Le comité d'entreprise bénéficie par ailleurs d'un droit de consultation en matière de formation. Il peut demander à l'employeur de communiquer en interne les postes à pourvoir, mais ne peut pas empêcher les annonces ou les embauches externes. L'employeur doit informer le comité d'entreprise avant d'agir dans le domaine de la gestion individuelle du personnel (embauches, classements et reclassements, mutations et licenciements). Le comité d'entreprise ne peut toutefois s'opposer à ces mesures que dans certaines circonstances, par exemple quand elles vont à l'encontre des accords ou des pratiques en vigueur. Il peut



également soumettre des propositions à l'employeur sur des questions comme l'égalité des chances entre hommes et femmes ou la lutte contre le racisme au travail. Le comité d'entreprise jouit de droits positifs à la codétermination sur toute une série de questions sociales, parmi lesquelles : règles disciplinaires ; heures de début et de fin de journée de travail et pauses ; réduction ou allongement du temps de travail (par exemple, heures supplémentaires ou chômage partiel) ; congés ; règles de calcul des rémunérations (par exemple, basé sur un système de primes ou sur les heures effectuées) ; fixation des primes et des objectifs ; date et méthode de paiement ; introduction de caméras ou de tout autre dispositif de surveillance des activités ou du comportement du personnel ; modalités de fonctionnement des infrastructures sociales telles que les cantines ou les terrains de sport ; fonctionnement du système de suggestions et mise en place du travail de groupe. Sur certains de ces thèmes, le comité d'entreprise passe un accord écrit avec l'employeur. En 2001, le comité d'entreprise s'est vu octroyer de nouveaux droits en matière d'environnement : l'employeur doit l'impliquer sur les questions environnementales, avec parfois un accord écrit à la clé. Les membres du comité d'entreprise doivent bénéficier d'un temps de détachement sans perte de salaire pour mener à bien leurs fonctions, par exemple assister aux réunions ou assurer leur mission de conseil. Ils ne peuvent être licenciés que pour raison exceptionnelle, par exemple une faute grave, avec le consentement du comité d'entreprise ou du tribunal du travail. Les représentants au niveau européen sont nommés par le comité d'entreprise. Pour la société européenne, des règles garantissent des sièges aux représentants syndicaux et, dans les très grandes entreprises, aux représentants des cadres supérieurs, aussi bien au sein du GSN<sup>4</sup> qu'au conseil.

La santé et la sécurité sont encadrées par la Loi de 1973 sur la santé au travail (Arbeitsicherheitsgesetz) amendée en 1976, et la Loi de 1996 sur la sécurité au travail (Arbeitsschutzgesetz). Le comité d'entreprise joue un rôle important en matière de santé et de sécurité. Il est notamment consulté sur la nomination des délégués à la sécurité (Sicherheitsbeauftragte).

## **2.2. Contexte national dans le secteur agricole : des droits à améliorer...**

Selon le code du Travail, un Comité d'Entreprise (CE) peut être créé dès que l'effectif d'une entreprise atteint 10 personnes. Ce C.E. doit être reconnu et entendu par l'employeur, et, sur certains points, la cogestion s'applique. La taille des exploitations dans le secteur agricole entraîne le fait qu'il n'en existe qu'un petit nombre. Dans 150 entreprises environ il y a des C.E. connus de l'IGBAU

Les salariés élisent les membres du C.E., les syndicats soutiennent ces élections. Les syndicats et les institutions de formation organisent des cours de formation avec les thèmes: mise en place d'élections, droits et obligations des C.E. Tous les 5 ans il y a les élections CE. Les syndicats informent les salariés et les entreprises et aident pour les élections. Ils peuvent améliorer les droits des CE

Le C.E. est informé. Il peut diffuser l'information soit par écrit soit dans les réunions dans l'entreprise.

En Allemagne il n'y a pas de syndicat d'entreprises.

L'Etat peut/doit accroître les droits des C.E., et les droits à la cogestion doivent être améliorés.

# RAPPORT SUR LA FRANCE

Partenaires : FGA - CFDT

## I - Situation générale

Population	64.716.000
Taux de couverture des négociations collectives	98%
Proportion de travailleurs syndiqués	8%
Niveau principal de négociations collectives	secteur et entreprise
Représentation sur le lieu de travail	syndicat et comité d'entreprise
Représentation au niveau du conseil	oui: entreprises publiques et entreprises privatisées

## II - Situation générale en matière d'information/consultation : **Complexe, efficace, mais les seuils d'effectifs sont un vrai frein dans le secteur**

### 2.1. Contexte national:

Avec seulement 8 % de travailleurs syndiqués, la France se place dans le peloton de queue européen en termes de syndicalisation. Le mouvement syndical français se compose de plu-sieurs confédérations rivales, se faisant concurrence pour recruter des affiliés. Les principales confédérations sont la CGT, la CFDT, FO, la CFTC et la CFE-CGC. Malgré ce faible taux de syndicalisation et leur apparente division, les syndicats français suscitent une large adhésion lors des élections des représentants des salariés et sont capables de mobiliser les travailleurs avec beaucoup de succès

Les négociations collectives se déroulent au niveau national, sectoriel et de l'entreprise. À chaque niveau, des règles détaillées précisent les parties habilitées à négocier et les conditions que doit remplir un accord pour être valide. Les négociations sectorielles constituent le niveau de négociation le plus important en termes de couverture, bien que les salaires fixés par ce biais soient parfois inférieurs au salaire minimum national.

La France dispose d'un système complexe de représentation des travailleurs sur le lieu de travail, qui repose à la fois sur les syndicats et les structures élues directement par l'ensemble du personnel. Quand un syndicat est présent sur le lieu de travail, le principal acteur de cette représentation est le délégué syndical.

Le comité d'entreprise est en droit d'être informé et/ou consulté sur divers sujets, et gère les infrastructures sociales de l'entreprise, comme la cantine. Comme nous l'avons dit, il peut, dans certains cas, négocier les conventions collectives, mais cela reste exceptionnel. Les droits à l'information englobent les questions sociales (travail), et les questions économiques et financières. Le volet social comprend les informations suivantes : nombre et type de travailleurs ; raisons du recours à du personnel temporaire, intérimaire ou à temps partiel ; prévisions en matière d'emploi ; situation relative des hommes et des femmes ; changements apportés aux conventions collectives ; formation. Le volet économique et financier comprend les informations suivantes : propriété ; chiffre d'affaires et bénéfices ; niveaux de production ; investissements et aides de l'État ; recours à la sous-traitance ; structure de la masse salariale ; projets relatifs aux équipements ou aux méthodes de production ; perspectives d'avenir. Les informations transmises au comité d'entreprise doivent être les mêmes que celles



communiquées aux actionnaires et figurant dans le rapport de l'auditeur.

Les droits à la consultation du comité d'entreprise sont plus restreints. L'employeur doit le consulter au préalable lorsque des mesures affectant de manière significative les éléments suivants sont prévues : taille et structure du personnel ; temps de travail ; conditions de travail, y compris la formation. Les domaines spécifiques sur lesquels le comité d'entreprise doit être consulté sont les suivants : propositions de réduction du personnel ; changements structurels importants, tels que les fusions ; politique de recherche-développement ; licenciements collectifs ; introduction de nouvelles technologies ; conditions de travail et temps de travail ; formation ; santé et sécurité.

Cette procédure de consultation n'implique pas que le comité d'entreprise doive donner son accord pour que les mesures soient engagées. Elle doit simplement lui offrir la possibilité d'exprimer son point de vue. Elle prend la forme de communications écrites de l'employeur et doit intervenir dans un délai défini avant que la décision ne soit prise afin de permettre la mise en place d'un dialogue entre les deux parties. Les modalités procédurales de la consultation sont donc très précises et formelles, mais peuvent n'avoir que des effets limités dans la pratique. La direction est dans l'obligation d'écouter le point de vue des représentants des travailleurs, sans pour autant devoir changer ses projets.

Les licenciements collectifs et les restructurations font exception à la règle : plusieurs comités d'entreprise se sont tournés vers la justice pour freiner les ambitions de leur employeur, arguant du fait qu'aucune procédure de consultation appropriée n'avait été suivie. Dans certains cas, il en a résulté un report important des projets. La nouvelle législation de janvier 2005 pourrait offrir une alternative au travers des « accords de méthode » conclus avec les syndicats (et non le comité d'entreprise). Ces accords définissent avec précision la manière dont doit se dérouler la consultation, mais excluent également toute action en justice de la part du comité d'entreprise.

Pour le reste, les domaines dans lesquels le consentement du comité d'entreprise est requis sont limités à quelques sujets très spécifiques, comme le choix de l'organisme de services médicaux.

Les représentants des travailleurs peuvent siéger aux conseils des entreprises soit en étant élus par l'ensemble du personnel, soit en qualité de représentants des salariés actionnaires. Il existe une troisième variante : ils peuvent assister aux réunions du conseil sans en être membres, avec pour seul droit celui de poser des questions

Les représentants français aux organes liés aux comités d'entreprise européens et à la société européenne sont désignés par les syndicats. C'est en revanche l'organe de représentation qui fixe les modalités de nomination des représentants des travailleurs aux conseils des sociétés européennes

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) doit être constitué dans tous les établissements assujettis au Code du travail et occupant au moins 50 salariés

Les délégués syndicaux en place et les travailleurs ayant été délégués syndicaux au cours des 12 derniers mois ne peuvent être licenciés qu'après un entretien préalable avec l'employeur et la consultation du comité d'entreprise, avec l'autorisation de l'inspecteur du travail compétent. Les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise bénéficient de la même protection, mais, dans leur cas, celle-ci n'est valable que six mois après la fin de leur mandat. Malgré ces mesures de protection, les statistiques de la DARES montrent qu'un nombre non négligeable de travailleurs concernés sont licenciés chaque année.

## **2.2. Contexte national dans le secteur agricole:**

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le Comité d'entreprise (ou délégation unique selon la taille) doit être informé et consulté sur les équilibres sociaux, médicaux, ..., la restructuration, la commission économique. Ses membres sont élus.

Les représentants du personnel sont élus et ils négocient dans les entreprises de 10 salariés et plus. Les panneaux d'affichage sont obligatoires afin d'informer les travailleurs.

Ceux-ci peuvent interpeler les inspecteurs du travail pour toute question.

En cas de problème ces inspecteurs peuvent intervenir, car ils représentent la Loi, mais également les membres de la commission de la convention collective (employeurs et employés). Chaque organisation représentative nomme ses propres représentants.

Dans le secteur agricole, l'ANEFA aide les partenaires sociaux à informer les travailleurs des décisions qui ont été prises au niveau national (par exemple, en matière de protection sociale, ou lors de la fin de carrière des travailleurs). Les décisions sont prises par les deux parties prenantes (bipartisme).

La FGA CFDT forme ses membres sur les questions d'information et de consultation. Chaque Elu peut être formé sur la législation du travail, les droits des représentants des travailleurs. Le sujet de la formation des élus est sous la responsabilité des organisations syndicales, y compris en matière de communication aux travailleurs (panneaux d'affichage, etc...). De leur côté, les employeurs, en général, n'informent que les seuls représentants du personnel : au demeurant, l'information transmise par l'employeur est réglementée selon les sujets. Les syndicats restent des partenaires privilégiés sur toutes les questions, car ils sont en mesure, généralement, de discuter. Ils sont plus qualifiés sur de nombreuses questions, compte-tenu des formations qui leur sont dispensés.

Sur un plan plus général, les systèmes d'information et de consultation peuvent être appréciés selon deux points de vue :

- L'obligation légale procure une certaine efficacité du dispositif ;
- Mais en revanche, dans le secteur de l'agriculture, ce sont surtout de très petites entreprises ce qui réduit la portée de ce dispositif, compte-tenu de l'absence de représentants pour informer les travailleurs dans ce cas

Sous réserve de la particularité du secteur en termes de taille d'entreprise, le droit à l'information est un droit fondamental pour l'ensemble des travailleurs. Le contrôle possible par des inspecteurs du travail, sous la responsabilité du ministère du travail, garantit l'exercice de ce droit dans la mesure où ces instances de contrôle connaissent et/ou perçoivent des situations où ce droit n'est pas appliqué. Au demeurant, le renforcement de l'obligation légale en matière d'information/consultation est une nécessité. En revanche, la loi ne peut obliger les partenaires sociaux à trouver un accord, le terme « obligation » paraissant contraire au terme « négociation ». Le rôle de l'Etat consiste plutôt à convaincre les deux parties quant à l'intérêt d'un accord négocié, et d'essayer de faciliter les discussions lors de réunions tripartites. A défaut d'un accord négocié, l'Etat peut prendre le relai en élaborant une loi.

La contrainte de la taille des entreprises du secteur agricole pèse fortement. C'est la raison pour laquelle le seuil d'effectif donnant obligation d'informer et de consulter devrait être réduit. Ce dispositif d'information et de consultation doit privilégier les représentants élus, lesquels disposeraient des mêmes moyens (temps de délégation notamment), mais ceci pose un autre problème dans la mesure où il n'est pas facile de trouver des candidats dans les très petites entreprises.



# RAPPORT SUR L'ITALIE

Partenaire : ALPA

## I - Situation générale

Population	60.340.000
Taux de couverture des négociations collectives	80%
Proportion de travailleurs syndiqués	35%
Niveau principal de négociations collectives	secteur
Représentation sur le lieu de travail	syndicat
Représentation au niveau du conseil	non

## II - Situation générale en matière d'information/consultation: *Elargir le droit à l'I et C, est une nécessité*

### 2.1. Contexte national:

Les principaux organes de représentation des travailleurs en Italie - les RSU - sont pour l'essentiel des structures syndicales, bien qu'elles soient élues par l'ensemble du personnel. Deux tiers des membres sont élus par tous les salariés parmi les candidatures présentées par les syndicats, qui choisissent eux-mêmes le dernier tiers.

La représentation des travailleurs sur le lieu de travail s'appuie sur le Statut des travailleurs adopté en 1970, qui autorise la présence syndicale dans l'entreprise. Toutefois, bien que la loi accorde aux représentants syndicaux certains droits et protections, elle ne détaille pas les modalités de leur nomination.

Pour clarifier la situation, les trois confédérations syndicales majoritaires, qui, au début des années 90, entretenaient des relations étroites, se sont accordées en 1991 sur la création d'une nouvelle structure : la RSU. Il s'agit d'un comité unifié pour l'ensemble des syndicats présents sur le lieu de travail, dont deux tiers des membres sont élus par l'ensemble du personnel et un tiers est désigné par les syndicats (dans le secteur public, les membres de la RSU sont tous élus par les salariés). La structure a été validée sur le principe par l'accord de juillet 1993 et les modalités ont été définies par accord en décembre 1993 pour le secteur privé et en avril 1994 pour le secteur public (pour ce dernier, une loi a également été promulguée en 1997).

Malgré ces accords généraux, les RSU ne sont pas implantées dans tous les secteurs. Elles sont par exemple très rares dans la banque et l'assurance. Si aucune RSU n'est constituée, la loi autorise le maintien des systèmes précédents de représentation syndicale, qui varient d'une entreprise à une autre selon les conventions en vigueur, mais cela n'est pas courant non plus.

Quelle que soit la forme qu'elle revêt, la représentation des travailleurs sur le lieu de travail repose de toute façon essentiellement sur les syndicats. Bien qu'élues par les travailleurs, les RSU sont avant tout des comités syndicaux.

La principale mission de la RSU est de négocier avec l'employeur sur le lieu de travail. Les RSU sont les représentations locales des syndicats, et les accords en vertu desquels elles sont créées leur donnent le pouvoir de négocier des conventions contraignantes pour leur établissement dans le cadre de la structure de négociation.

Aux termes de la loi, les employeurs sont tenus d'informer et de consulter les repré-

sentants des travailleurs sur les questions de santé et de sécurité, l'utilisation de fonds publics à des fins de restructuration industrielle, les licenciements collectifs et les transferts d'activités. La plupart des droits à l'information et à la consultation des RSU sont néanmoins prescrits par les accords conclus au niveau du secteur et, parfois, de l'entreprise. Habituellement, l'employeur doit informer et consulter les représentants du personnel dans les domaines tels que la situation économique et financière de l'entreprise, les projets d'investissement, les effectifs, le changement des méthodes de travail, l'introduction de nouvelles technologies, l'égalité entre les sexes et la formation. La procédure de consultation peut prendre la forme d'un comité conjoint employeur/syndicats. Il est de plus en plus fréquent que les discussions se déroulent dans le cadre de comités conjoints, qui ont pour rôle formel de préparer le terrain pour la négociation collective en lui offrant une base technique.

Les membres de la RSU et les délégués syndicaux sur le lieu de travail sont protégés contre la discrimination par le Statut des travailleurs, qui déclare expressément illégal tout comportement antisyndical. Les membres de la RSU ont légalement droit à un temps de détachement rémunéré dont la durée est fixée par le Statut des travailleurs. Le temps de détachement total accordé au comité est le suivant : une heure par salarié et par an dans les établissements de moins de 200 salariés ; 8 heures par mois pour chaque tranche de 300 salariés dans les établissements de moins de 3 000 salariés ; 8 heures par mois pour chaque tranche complète ou incomplète de 500 salariés dans les établissements de plus de 3 000 salariés. Chaque membre est également en droit de prendre huit jours de congé non payé par an pour mener ses activités syndicales.

Les représentants des travailleurs sont autorisés à utiliser des tableaux d'affichage. Dans les entreprises de plus de 200 salariés, la RSU ou tout autre organe de représentation doit disposer d'un bureau. Certains accords sectoriels permettent en outre le recours limité à des experts externes.

Les conventions collectives autorisent la création d'un comité de coordination au niveau du groupe dans les groupes comprenant plusieurs sociétés ou les entreprises comprenant plusieurs établissements. Les RSU du groupe dépêchent des membres auprès du comité de coordination, où siègent aussi généralement les permanents syndicaux.

## **2.2. Contexte national dans le secteur agricole:**

En Italie, la convention collective inclut des clauses relatives à l'information et à la consultation des travailleurs (titre II articles 6-7-11-12). La formation relative à ce droit est donnée au salarié au moment de la discussion et de la signature du contrat de travail.

Il y a toutefois une résistance de la part des employeurs à donner des informations complètes. Ceci est également justifié par la fragmentation importante de petites et moyennes entreprises des exploitations agricoles sur le territoire italien : le seuil actuel est un frein.

L'information est transmise de manière particulière au salarié : au travers des assemblées générales auxquelles participent les travailleurs de plusieurs entreprises, compte-tenu de la dispersion géographique des exploitations et de leur taille. Dans le cas de grandes entreprises, l'information est transmise dans le cadre de l'organisation. Toutefois, ALPA précise ne pas savoir combien d'entreprises cela représente.

Les organisations syndicales sont sans doute le partenaire privilégié en matière de dialogue, car elles sont touchées directement par les problèmes qui affectent les entreprises. Le processus d'I et C. est d'une réelle importance car il aide à construire des politiques communes face aux problèmes qui se déroulent dans la société et sur le marché du travail. En ce sens, le système témoigne d'une réelle efficacité. Cependant, comme précisé plus haut, le seuil des effectifs qui permet l'accès à ce droit est trop élevé, dans le secteur agricole : il serait opportun que la législation nationale ouvre ce droit aux entreprises de moins de 50 personnes. Cela aiderait à diffuser l'accès à l'information et la consultation des travailleurs et de leur formation afin qu'ils soient en mesure de faire valoir leurs droits. Rendre ce système de consultation et d'information obligatoire permettrait de réduire la zone de non-droit et



les conflits entre les partenaires sociaux. Le système doit pouvoir être modulé pour chaque secteur de production en tenant compte des caractéristiques particulières et la taille des entreprises. Dans le même ordre d'idée, la loi devrait prévoir la conclusion d'un accord quant à la nature des informations à transmettre aux représentants des salariés, dans un cadre où l'accès à ce droit est élargi à un plus grand nombre d'entreprises. Enfin, les représentants des salariés doivent jouir de droits spécifiques en matière de temps de délégation, de formation, et plus généralement pour assurer leur mission.

## RAPPORT SUR LA BULGARIE

Partenaire : CITUB - FSNZ

### I - Situation générale

**Statut : Etat membre depuis 2007**

**Capitale:** Sofia  
**Population:** 7,33 millions - (Eurostat - 2011)  
**Superficie:** 110.911 Km<sup>2</sup> - (Eurostat)  
**Taux de croissance du PIB réel :** 1,7 % - (Eurostat - 2010)  
**Taux de chômage:** 12,2 % - (Eurostat - 2011)  
**Dette publique en % PIB:** 15,3 % - (Eurostat - 2011)  
**Inflation:** 3 % - (Eurostat - 2008)  
**Déficit/excédent public en % PIB:** 2,10-% (Eurostat - 2011)  
**Monnaie:** LEV  
**Date d'adhésion:** 1er janvier 2007

Depuis son entrée dans l'Union européenne, la Bulgarie (comme la Roumanie) a connu une première période faste jusqu'à la crise, puis une croissance modeste : 6 % de croissance en moyenne de 2002 à 2007, puis 1,7 % de 2007 à 2010. En 2010, la croissance était presque nulle, mais elle s'établit à environ 1,6 % en 2011. La Bulgarie soutient sa croissance grâce aux exportations, car la demande intérieure reste très faible. On remarque que, depuis l'entrée dans l'Union européenne, les différents gouvernements qui se sont succédé ont tous sacrifié à une gestion rigoureuse des finances publiques et jusqu'en 2009, le budget de la Bulgarie a été excédentaire; puis, sous l'effet de la crise, le déficit a atteint 4,3 % en 2009 pour revenir à 2,1 % en 2011. Il est possible de conclure que le poids de la dette publique totale (15,3 % du PIB en 2011) est supportable et même faible par rapport à la moyenne de l'Union, ce qu'il faut porter au crédit de la Bulgarie.

Cette politique constante d'ajustement a permis une correction rapide des déséquilibres antérieurs et le compte courant est désormais excédentaire (1,9 % du PIB en 2011 contre un déficit de 25 % du PIB en 2007).

Tous ces indices encourageants ne font pas oublier toutefois que l'économie bulgare reste structurellement vulnérable. Si l'inflation semble maîtrisée puisqu'elle est passée de 12,5 % en 2007 à 2,8 % fin 2011, le chômage s'est aggravé et atteint 12,2 %. On remarque, comme pour la Roumanie, une grande faiblesse des dépenses de recherche et de dévelop-

pement. La productivité, quant à elle, n'atteint pas les 20 % de la moyenne européenne.

En matière de fonds européens, la Bulgarie n'a consommé que 19 % de l'enveloppe qui lui a été allouée au cours de la période 2007-2013.

Comme en Roumanie, il n'existe pas de moteurs internes de croissance prêts à redémarrer (à part l'agriculture et le tourisme, Cf. ci-après), ce qui les rend d'autant plus vulnérables à la conjoncture mondiale. Or les exportations ont baissé depuis la crise ainsi que les flux de capitaux étrangers. On doit considérer que le pouvoir d'achat ne pourra progresser que très lentement, car le chômage est élevé et les salaires faibles. Enfin, la politique de rigueur, qui mécontente l'opinion, la trop lente marche des réformes qui contrarie l'Union européenne, et la fragilité des institutions issues de l'effondrement des anciennes dictatures exigent du personnel politique une constance et une abnégation exceptionnelles et de l'ensemble de la société, un esprit de sacrifice et un consensus comme il en existe parfois dans les heures noires de l'Histoire.

On doit donc s'attendre à une croissance très faible dans les années qui viennent, mais on doit aussi saluer le fait que les politiques menées depuis 2005 ont conduit à diminuer en partie la vulnérabilité de l'économie et surtout à stabiliser les fondamentaux.

L'agriculture possède un potentiel important. Son taux de croissance s'est maintenu à 8% par an depuis le début de la crise et a même atteint 11% en 2012. Cette tendance devrait se maintenir jusqu'à 2020, notamment grâce aux fonds européens. Au demeurant, selon le ministre des finances bulgare, l'agriculture (et le tourisme) sont amenés à prendre le rôle de moteurs de croissance. Pourtant l'emploi, dans l'agriculture, a subi un véritable cataclysme depuis 1980 (24,4 % de l'emploi total), pour représenter 6,43 % en 2011. Le « décrochage » est très perceptible depuis 2000.

## **II - Situation générale en matière d'information/consultation: *L'état doit s'investir davantage***

### **2.1. Contexte national:**

La transposition des dispositions de la directive sur l'information et la consultation dans la législation bulgare a permis d'améliorer la situation dans les entreprises en matière de droits d'information et de consultation des travailleurs. D'une manière générale, les partenaires sociaux pensent qu'il s'agit d'un outil permettant une interaction entre employés et employeurs, favorable à la prospérité de l'entreprise.

En Bulgarie, la directive information et de consultation a été transposée par les modifications apportées au Code du travail – un nouveau chapitre spécial a été créé. Le travail pour la préparation du projet de loi a été accompli par un groupe de travail composé d'experts sélectionnés par les partenaires sociaux nationaux représentatifs et les pouvoirs publics. La Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie (CITUB) et la Confédération du travail Podkrepa (CL Podkrepa) ont proposé un concept commun pour la transposition de la directive 2002/14 EC. Dans le groupe de travail, les représentants des employeurs ont rejeté certaines des propositions syndicales, telles :

- La non possibilité, pour les employeurs, de convoquer eux-mêmes une assemblée générale ;
- Le vote par bulletin secret ;
- L'information et la consultation menée par les organisations des travailleurs dans les entreprises où il existe des organisations syndicales ;
- L'obligation, pour l'employeur, de tenir informer et de consulter directement les travailleurs dans les petites et micro-entreprises, lors de l'assemblée générale ;
- L'extension de la loi aux fonctionnaires
- Le droit, pour les organisations syndicales sectorielles, de convoquer des assemblées générales en l'absence de représentation syndicale :



- L'obligation d'aboutir à un accord entre l'employeur et les représentants des travailleurs lors d'une procédure de consultation

Depuis l'application de la loi, deux points de vue s'opposent :

- Les organisations patronales sont globalement satisfaites dans la mesure où elle met en œuvre les normes minimales de la directive ;
- Les organisations syndicales expriment un autre point de vue pour différentes raisons (dispositions permettant aux employés de proposer des candidats, absence de critères d'admissibilité pour les candidats, pas de critères explicites sur les moyens accordés par les employeurs aux organisations syndicales, seule une « entente » est prévue, dispositions légales régissant les droits des représentants du personnel et les procédures d'information et de consultation pas claires).

Les droits accordés au syndicat ou aux représentants élus par le code du travail pour défendre les intérêts sociaux et économiques des travailleurs (presque toujours le syndicat dans la pratique) sont plus étendus : être informés et consultés en cas de projet de licenciements collectifs (le syndicat ou les représentants des travailleurs ont le droit de présenter leur position sur le projet de licenciements aux autorités publiques compétentes) ; être informés et consultés en cas de projet de transfert d'activités ; être informés et consultés en cas de modification des heures de travail ; être consultés en cas de réduction du temps de travail due à une baisse de la production ; être consultés sur les projets d'assouplissement des conditions de travail ; être informés sur la libération des postes permanents pour les salariés sous contrat à durée déterminée et des postes à temps plein pour les salariés à temps partiel, et inversement.

Les représentants des travailleurs élus aux fins d'information et de consultation (ou le syndicat ou les représentants en place si l'assemblée générale a décidé de leur transférer ces pouvoirs) doivent être informés des perspectives économiques et consultés sur les questions liées à l'emploi et sur tout changement affectant l'organisation du travail et les contrats de travail. Ils sont en droit d'exiger des informations, d'organiser des réunions avec l'employeur et d'avoir accès à l'intégralité du lieu de travail ou de l'entreprise. Le code du travail fixe à un minimum d'un mois avant l'application de la mesure envisagée le délai de communication de ces informations. La procédure de consultation doit durer deux semaines. La législation permet cependant à l'employeur et aux représentants des travailleurs de mettre en place leur propre accord sur ce calendrier (il n'y a plus de délai fixé pour la consultation sur les licenciements).

Pendant toute la durée de leur mandat et les six mois suivants, les délégués syndicaux occupant des postes de direction au sein de l'organisation syndicale locale présente sur le lieu de travail ne peuvent être licenciés qu'avec l'accord de la direction centrale de leur syndicat ou d'un organe agréé par celui-ci. Cette disposition s'applique également aux personnes employées par l'entreprise et qui occupent des fonctions syndicales électives au niveau local, sectoriel ou national.

Le licenciement des représentants des travailleurs - représentants élus pour défendre les intérêts sociaux et économiques du personnel et représentants élus aux fins d'information et de consultation - requiert le consentement de l'inspection du travail.

Le responsable du syndicat sur le lieu de travail a droit au temps de détachement fixé par la convention collective, le minimum étant de 25 heures par an. Ce droit est également accordé aux travailleurs occupant des postes de direction dans leur syndicat au niveau sectoriel, régional et national. Le syndicat est en droit d'utiliser les équipements nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

Un temps de détachement est accordé aux représentants des travailleurs - représentants élus pour défendre les intérêts sociaux et économiques du personnel et représentants élus aux fins d'information et de consultation - si leurs fonctions le nécessitent, soit au travers d'une réduction de leur temps de travail, soit par l'octroi de congés supplémentaires. Ils bénéficient également d'un droit à formation et peuvent demander le temps de détachement correspondant. Les modalités doivent être définies avec l'employeur dans le cadre d'une

convention collective ou de tout autre accord.

Dans ce contexte, CITUB précise qu'il continuera d'insister sur les changements du Code du travail sur toutes les questions où le consensus entre partenaires sociaux n'est pas atteint.

## **2.2. Contexte national dans le secteur agricole:**

### **FNSZ**

En matière d'information/consultation, il existe des clauses spécifiques au niveau des con-ventions collectives, savoir :

- Présentation de l'information exacte, compréhensible, sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- Obligation de consulter avant tout licenciement collectif, afin d'arriver à des accords visant à éviter ou à limiter les conséquences sociales pour les ouvriers, employés
- Changement de direction lorsque celui-ci peut affecter l'emploi, et les conditions de travail

L'organisation suit de près l'ensemble des problèmes posés par l'application de la loi relative à l'information/consultation, et développe un programme de formation sur le sujet, sur les aspects juridiques et pratiques. Actuellement, dans le secteur de l'agriculture, FNSZ dispo-sent de représentants dans 5 entreprises, mais, en revanche, ne disposent pas de données relatives sur le nombre total d'entreprises concernées par l'exercice du droit I et C.

Les très petites et moyennes entreprises sont majoritaires dans le secteur. Le seuil d'effectif pour développer des actions d'I et C. est, le plus souvent, supérieur à la taille de ces entre-prises. C'est donc un frein majeur à l'évolution de ce droit pourtant nécessaire, quand bien même la législation bulgare ne reprend que le minimum prévu par la directive 2002/14/ EC. Parmi les manques, l'organisation syndicale précise :

- Qu'il faudrait réglementer davantage pour que les parties intéressés puissent dispo-ser des informations en temps opportun ;
- Cela permettrait d'atteindre les objectifs sociaux en cas de licenciement collectif, les changements structurels ;
- Bien que la réglementation en cours stipule que le potentiel de clauses pouvant être intégré dans les conventions collectives en matière d'I et C. (Informa-tion/ consultation) peut être étendu par la négociation, les tensions sociales existent alors qu'elles pourraient être évitées, et les conflits pourraient être résolus.

Dans le même ordre d'idée, l'organisation FNSZ considère que l'I et C. est un droit fonda-mental pour l'ensemble des travailleurs européens, et, qu'à cet effet, les seuils d'effec-tifs devraient être revus à la baisse de sorte à ce que la législation couvre l'ensemble des travailleurs. De même, elle considère que la loi devrait prévoir la conclusion obligatoire d'un accord entre les représentants des travailleurs et l'employeur dans le cadre d'une procédure d'I et C. Enfin, la législation nationale devrait réglementer les congés payés, les jours de dé-légation pour les représentants des travailleurs, leur formation, etc.

## **EMPLOYEURS et EMPLOYES:**

Le texte qui suit est repris de la synthèse des questionnaires adressés aux em-ployeurs et représentants de salariés, et rédigée par FNSZ.

Panel interrogé : 5 représentants d'employeurs, 10 représentants de syndicats de la fédéra-tion des Syndicats indépendants de l'agriculture. Dans le détail, il s'agit de 4 em-ployeurs et 8 représentants des syndicats (Présidents), un agriculteur et deux représentants des coopéra-tives agricoles (soit 5 hommes et 10 femmes)

Mode d'interrogation : lors d'un atelier national à Sofia, le 1er et 2 novembre 2012.

### **Compte-rendu:**

L'ensemble des personnes interrogées sont familiers avec la loi relative à l'I et C., mais à des niveaux divers. Ce niveau de connaissance se traduit, chez les travailleurs principalement,



par une sous-utilisation des possibilités légales, dont le contenu règle les cas dans lesquels il y a obligation, pour l'employeur, d'effectuer des procédures d'information et de consultation, les délais de ces procédures, l'ordre, la façon de déterminer les représentants des ouvriers/employés, avec lesquels les procédures seront menées et respectivement, les droits et les obligations des employés dans ces procédures. L'étude montre que ce sont les agriculteurs et les coopératives agricoles qui paraissent moins informés du contenu des textes qui régissent les processus d'I et C. Par ailleurs, cette étude démontre également que la méconnaissance est principalement localisée dans les entreprises où il n'y a pas d'organisation syndicale. Le déroulement d'une campagne de promotion sur les mécanismes d'I et C. apparaît comme une nécessité (la campagne « be-info » menée entre octobre et décembre 2012 a démontré l'utilité d'une telle pratique, en touchant 124 entreprises). L'analyse des réponses témoigne également d'un désir à pouvoir davantage se familiariser avec le processus, au moyen de formation, conseils pratiques, la conclusion d'accords entre les parties. CITUB agit en ce sens depuis plusieurs années et favorise une prise de conscience, l'amélioration des connaissances, le développement d'une attitude pour résoudre des problèmes spécifiques, en particulier en temps de crise. Cela suppose toutefois la présence d'organisations syndicales pour rendre efficiente une telle démarche : il est un fait certain que le système I et C fonctionne là où il y a une organisation syndicale.

L'initiative d'organiser les élections des représentants des salariés est du ressort exclusif des organisations syndicales : sur ce point la totalité des personnes interrogées sont clairement informées de ce principe. Certes, il existe quelques cas d'ingérence par les employeurs, mais ceux-ci sont plutôt rares. La loi définit le nombre de représentants par entreprise, et celle-ci est respectée. En revanche, si des formations de représentants se sont déroulées dans certaines régions, les participants à l'enquête soulignent qu'il n'y a eu aucune formation spéciale pour les représentants de leur structure.

L'obligation de l'employeur d'informer et de consulter les représentants des organisations syndicales est également envisagée pour l'information et la consultation en cas de licenciement collectif, et d'autres motifs (changement d'employeur, modifications du temps de travail, ...). Il existe des accords séparés conclus en plus des conventions collectives. Ils contiennent des clauses en matière de prévention des conséquences sociales qui pourraient résulter de la mise en œuvre des changements dans la structure de production. L'analyse proposée par les répondants et l'expérience montrent que les textes figurant dans les conventions collectives assurent une plus grande sécurité, de la durabilité et du contrôle, conformément à la législation du travail, en comparaison avec les accords signés par les représentants. De tels accords donnent une force supplémentaire et du poids à la participation des salariés dans la vie active et développent la démocratie industrielle.

En guise de conclusion, l'ensemble des participants à l'enquête estime que le gouvernement doit prendre des mesures sérieuses afin de promouvoir l'exercice du droit des travailleurs à être informés, compte-tenu du caractère fondamental de ce droit. Les participants suggèrent par ailleurs qu'il y ait des sanctions réelles pour les employeurs qui ne fournissent pas les informations requises. Ce point de vue rejoint celui des organisations syndicales et des partenaires sociaux bulgares. Le seuil à partir duquel le droit à l'information/consultation s'exerce doit être abaissé, selon les participants : cette exigence est a priori justifiée dans la mesure où le secteur agricole emploie encore une partie significative des actifs, dans un contexte où ce secteur semble devoir prendre une part croissante dans le PIB du pays, notamment grâce aux fonds européens. Les enjeux du secteur, et de manière plus spécifique, les enjeux nationaux d'une agriculture moderne plaident en faveur d'une dynamique dans les relations sociales, au sens large. Parallèlement le développement du droit à l'I et C doit s'accompagner d'un renforcement des savoirs faire et des compétences de ceux qui en sont les acteurs : concrètement cela signifie qu'un droit à la formation doit être envisagé pour les représentants des salariés, avec les moyens qui permettent de le rendre efficient.

# RAPPORT SUR LA ROUMANIE

Partenaire : AGROSTAR

## I - Situation générale

**Statut : Etat membre depuis 2007**

<p><b>Capitale:</b> Bucarest  <b>Population:</b> 21,41 millions - (Eurostat - 2011)  <b>Superficie:</b> 238 391 Km<sup>2</sup> - (Eurostat)  <b>Taux de croissance du PIB réel:</b> -1,3 % - (Eurostat - 2010)  <b>Taux de chômage:</b> 7,3 % - (Eurostat - 2011)  <b>Dette publique en % PIB:</b> 33,3 % - (Eurostat - 2011)  <b>Inflation:</b> 6,1 % - (Eurostat - 2010)  <b>Déficit/excédent public en % PIB:</b> -6,4 % (Eurostat - 2010)  <b>Monnaie:</b> Leu  <b>Date d'adhésion:</b> 1er janvier 2007</p>	<p><b>I - Situation économique du pays</b>  Après deux années consécutives de contraction de son PIB, de 7,1% en 2009 et de 1,3% en 2010, la Roumanie a retrouvé le chemin de la croissance en 2011, avec une progression de 2,5%. Avec une consommation domestique en berne, même si elle a montré des signes de reprise en fin d'année, des investissements étrangers qui restent très en-deçà de leur niveau d'avant la crise, enregistrant une nouvelle chute de plus de 50% sur l'année, ce sont principalement les exportations qui ont tiré la croissance du pays en 2011, bénéficiant notamment d'une reprise soutenue de la production industrielle et de récoltes agricoles abondantes, toutefois soumises à des conditions climatiques changeantes ces dernières années</p>
--	--

Dans une moindre mesure, l'accélération de la mise en chantier de grands travaux d'infrastructures – réseaux routiers, autoroutiers et ferroviaires principalement - financés au titre des fonds structurels et de cohésion sur le budget 2007-2013 de l'Union Européenne, a participé au redressement de l'économie roumaine. Le FMI, qui a placé la Roumanie « sous surveillance » depuis le 25 mars 2009 et la signature d'un accord de soutien financier associant l'UE – mise à disposition d'un fonds de 19,95 Mds EUR -, anticipe un léger fléchissement de la croissance économique en 2012 : le PIB ne devrait progresser que de 1,8 à 2%. L'indice des prix à la consommation a atteint un minimum historique en 2011, enregistrant une progression limitée à 3,14 % : la chute des prix des denrées agricoles, résultat de récoltes abondantes, a largement contribué à enrayer les pressions inflationnistes que subissait l'économie locale au cours des dernières années.

Le taux de chômage, enfin, fait partie des plus bas de l'UE 27, à un peu moins de 5% fin 2011, en net recul par rapport à fin 2010 (6,9%) et 2009 (7,8%). Ces chiffres sont toutefois à relativiser : ils ne prennent notamment pas en compte une partie de la population, notamment les populations rurales qui vivent de l'exploitation de leur terre dans la cadre d'une agriculture vivrière. Par ailleurs, le taux de chômage est sensiblement moindre à Bucarest : 2,5 à 3% de la population active.

Le poids de l'agriculture reste très important en Roumanie (10,65% de la superficie agricole de l'Union Européenne), et fait de ce pays un acteur significatif de la production agricole de l'U.E. Depuis peu, l'agriculture roumaine montre quelques signes de modernisation, tels que l'apparition, çà et là, de serres équipées de systèmes d'irrigation modernes. Des



initiatives individuelles qui sont parfois le fruit d'une expérience en Europe de l'Ouest, ou de fonds européens enfin obtenus. Mais elles restent des exceptions. Les problèmes structurels pèsent encore lourdement dans la définition d'une politique agricole encore fortement marquée par une agriculture de subsistance, qui contribue cependant à sauvegarder un niveau de pouvoir d'achat pour un grand nombre de Roumains.

## **II - Situation générale en matière d'information/consultation: *Des pratiques à reformuler***

### **2.1. Contexte national:**

Les éléments du cadre légal concernant les procédures d'information consultation, en Roumanie, se retrouvent dans les documents suivants :

- Le Code du Travail : il assure le droit général des salariés à l'information et à la consultation
- La Loi n° 467 de 2006 sur l'établissement d'un cadre général d'information consultation des employés, adopté par le Parlement roumain par suite de l'obligation à transposer la directive 2002/14/CE, avant l'adhésion effective du pays dans l'U.E.
- La Loi n° 54/2003 des syndicats
- La Loi n° 130/1996 sur les conventions collectives de travail
- Le Contrat Collectif de Travail au niveau national pour les années 2007-2010 dont le contenu devait être renégocié

Nous ne reprendrons pas ici le contenu détaillé de la transposition de la directive, mais quelques éléments d'application pas toujours suivis d'effet par les entreprises roumaines.

**L'Article 5** prévoit que «les employeurs ont l'obligation d'informer et de consulter les représentants des employés, en conformité avec la législation en vigueur, concernant :

- l'évolution récente et l'évolution probable des activités et de la situation économique de l'entreprise;
- la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise, ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi;
- les décisions qui peuvent amener des modifications importantes dans l'organisation du travail, dans les relations contractuelles ou dans les relations de travail, y compris celles visés par la législation roumaine concernant les procédures spécifiques d'information et de consultation dans le cas des licenciements collectifs et de la protection des droits des employés dans le cas du transfert de l'entreprise».

Ce même article prévoit que

„L'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, pour permettre aux représentants des employés d'examiner le problème de façon adéquate et de préparer, le cas échéant, la consultation» et que «la consultation a lieu:

- à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés, pour permettre aux représentants des employés d'examiner le problème de façon adéquate et d'élaborer un point de vue ;
- au niveau pertinent de représentation de la direction et des représentants des employés, en fonction du sujet traité ;
- sur la base des informations fournies par l'employeur, conformément à l'Article 3, et de l'avis que les représentants des employés ont le droit de formuler ;
- de façon à permettre aux représentants des travailleurs de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'ils pourraient formuler ;
- en vue de négocier un accord sur les décisions qui s'encadrent dans les obligations de l'employeur.”

Les différentes lectures que nous avons été amenés à réaliser montrent qu'en pra-

tique, les consultations avec les syndicats sont souvent réalisées avec l'objectif d'accomplir une formalité, sans véritable recherche de solutions effectives par le chemin du dialogue social.

Pourtant, syndicats et représentants d'employeurs reconnaissent être informés de la législation relative à l'information/consultation, et en informer leurs membres. Parallèlement, seul un peu plus de la moitié des représentants des salariés en connaît l'existence. Ils sont un peu plus nombreux au niveau des employeurs. Ce constat (source CESE) entraîne un manque réel d'informations sur la conduite de l'entreprise, tandis qu'une moitié des employeurs semblent disposer d'une connaissance précise de la procédure d'I&C (information/consultation).

Sur leur lieu de travail, les travailleurs roumains sont représentés par les syndicats. La législation permet toutefois l'élection de représentants du personnel dans les établissements où il n'y a pas de syndicat. Les structures syndicales locales peuvent intervenir de manière déterminante dans les négociations collectives, mais jouissent également de droits étendus à la consultation. Sur le plan de l'information et de la consultation, l'employeur est dans l'obligation de consulter le syndicat sur les décisions « susceptibles d'affecter de manière importante leurs droits et intérêts » (code du travail roumain), ce qui englobe toute une série de questions, par exemple l'organisation des congés, les problèmes de santé de sécurité, les plans annuels de formation et le règlement intérieur de l'entreprise. Le syndicat doit également être consulté au sujet des licenciements, point sur lequel il est en droit de faire des propositions en vue de les éviter ou d'en réduire le nombre (l'employeur doit répondre à ces propositions en indiquant les raisons des licenciements dans un délai de 10 jours ; il doit également consulter le syndicat au sujet d'un éventuel « plan social » visant à réduire leur impact). Dans le cas des transferts d'activités, l'entreprise d'origine et l'entreprise de destination doivent toutes deux consulter le syndicat. Ce dernier doit également être consulté sur l'introduction d'horaires de travail flexibles et l'utilisation des fonds sociaux de l'entreprise, destinés, par exemple, à la cantine. Les droits à l'information et à la consultation des syndicats ont été renforcés par la législation transposant la directive européenne de 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs. Promulguée en décembre 2006 et entrée en vigueur le 1er janvier 2007, elle stipule que l'employeur doit informer et consulter les travailleurs sur l'évolution récente et probable des activités de l'entreprise, la situation et l'évolution probable de l'emploi, ainsi que les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou les contrats de travail.

Dans quelques domaines, le syndicat doit donner son accord pour que les mesures soient engagées. C'est le cas, par exemple, quand il est demandé aux salariés de travailler plus de 15 jours d'affilée et de la définition des charges de travail. Les mesures de formation en matière de santé et de sécurité doivent être convenues avec le syndicat et le comité de santé et de sécurité. Le syndicat doit en outre donner son accord sur les systèmes de primes et les périodes de chômage technique de courte durée non rémunérées décidées en cas de baisse du volume de production. Les membres des syndicats ont perdu une grande partie de la protection contre le licenciement dont ils bénéficiaient auparavant. Les droits au temps de détachement des représentants syndicaux élus sur le lieu de travail sont désormais fixés par les conventions collectives. Les cinq jours de temps de détachement auxquels ils avaient droit par le passé ont été supprimés. Les représentants des travailleurs ont droit à 20 heures de temps de détachement par mois. L'employeur doit également mettre à la disposition du syndicat un local lui permettant de mener ses activités, ainsi qu'un équipement de bureau, par exemple un fax.



## 2.2. Contexte national dans le secteur agricole :

(Source : enquête auprès d'entreprises, de salariés et de la Fédération Agrostar)

### **AGROSTAR:**

Au niveau du secteur agricole, et selon les réponses remises par la partenaire local Agrostar, beaucoup d'employeurs ne respectent pas les dispositions de la législation sur l'I&C, et suggèrent même ne pas vouloir informer les travailleurs sur la situation de l'entreprise. Cette attitude s'ajoute à celle de l'Etat roumain jugé peu enclin à favoriser les rapports sociaux dans les entreprises, jusqu'à un passé encore récent.

L'employeur a l'obligation d'informer les employés au sujet de leur droit à l'information et à la consultation et à d'autres droits du travail. Toutefois, nombre d'employeurs ne respectent pas les dispositions de la législation sur l'information et la consultation des travailleurs et des employés : ils ne veulent pas que ceux-ci soient informés. Le respect du principe et du droit à l'I&C est un engagement de la Fédération Agrostar qui agit à différents niveaux pour atteindre ce but, voire construire une véritable démarche dans laquelle les représentants des employés puissent jouer pleinement leur rôle. L'appartenance à une organisation syndicale est en effet une condition essentielle pour parvenir à ce que les droits soient respectés : l'information se fait là où il y a des syndicats, lors de réunions avec les représentants syndicaux ou avec les membres du syndicat. Cette réalité est d'autant plus forte lorsque ces représentants sont des membres élus et organisés, en particulier lorsqu'il s'agit d'aborder des sujets complexes et difficiles, à l'instar des Conventions Collectives de Travail.

Mais, d'une manière générale, AGROSTAR admet un manque d'efficacité dans les procédures d'I&C, qui perdurera tant que les employeurs refuseront, pour une partie significative d'entre eux, de respecter la législation en vigueur. Au demeurant, les employeurs ne sont pas seuls à se positionner négativement : la Roumanie fait l'objet de rapports et de commentaires défavorables de la part de la commission européenne, en particulier sur la question des droits fondamentaux. Cette attitude du gouvernement n'est pas systématique dans la mesure où, le plus souvent, lorsqu'une Loi vient de Bruxelles, l'Etat roumain a plutôt tendance à la respecter, d'autant que des contrôles peuvent toujours se dérouler pour mesurer le niveau d'avancement des réformes.

### **EMPLOYEURS:**

Panel interrogé : 7 questionnaires ont été complétés. Ils concernent trois secteurs d'activité, avec une concentration sur l'élevage. La taille des entreprises interrogées couvre un éventail allant de 44 salariés, à plus de 300.

Traitement des réponses: Dans tous les cas, les personnes interrogées indiquent que l'employeur a informé les travailleurs dans le cadre du droit à l'information/consultation. De ce point de vue, il semble qu'il existe une normalité dans les relations « employeurs/employés ». A la question de savoir si l'employeur a choisi les représentants des travailleurs, les réponses peuvent être interprétées de deux manières :

- soit l'employeur choisit les représentants des salariés (ce qui ne semble pas être le cas compte tenu des questions suivantes), et cette procédure paraît curieuse,
- soit l'employeur se réserve le droit d'accepter telle ou telle personne comme représentant, et dans ce cas est-ce légal et normal ? Quels sont les critères objectifs de refus ?

Cette seconde réponse semble être confirmée par une question suivante qui porte sur la désignation des candidats. Toutes les réponses convergent vers une seule possibilité : ce sont les travailleurs eux-mêmes qui les désignent. De même, ce sont les salariés également qui initient la convocation à l'assemblée générale électorale, pour la majorité des réponses. Dans trois cas, ce seraient les employeurs eux-mêmes qui agiraient (le total des réponses

étant supérieur au nombre de personnes interrogées, cela signifie-t-il que dans certains cas la procédure est conjointe ?).

Dans la majorité des entreprises interrogées, la procédure I et C a été déclenchée mais sans qu'il en soit développées les raisons, à l'exception d'un cas précis où l'entreprise a procédé à des licenciements collectifs, ou a informé les travailleurs sur l'évolution des salaires et la protection sociale. Certes, le questionnaire n'interrogeait pas sur les raisons qui sont à l'origine du déclenchement de la procédure I et C. L'absence de réponse qui en découle ne permet pas de tirer des enseignements satisfaisants et peut donner lieu à une interprétation incorrecte : cette procédure est-elle alors utilisée comme un moyen de communication dans lequel le salarié ne peut valablement exercer ses droits ? Pour autant, les réponses suivantes indiquent qu'il existe, le plus souvent, un accord de procédure qui prévoit une série de thèmes pour lesquels la procédure d'information/consultation se déclenche. Cela semble toutefois concerner les grandes entreprises. Au cas précis de ce questionnaire, les personnes interrogées ne donnent pas de détail sur le contenu des accords existants dans leurs entreprises, et, sur ce point, il nous semble intéressant que des explications complémentaires puissent être données lors de la conférence.

En matière de communication sur la situation économique et financière de l'entreprise, les pratiques mentionnées sont diverses :

- dans un cas (qui concentre 4 réponses), la communication se fait au moyen de lettres, de courrier électronique, de rencontres. Il s'agit là d'une procédure informelle semble-t-il ;
- Dans un autre cas, c'est le directeur général qui communique lors de réunions communes ;
- Enfin, dans un dernier cas, l'employeur communique les informations lors d'une assemblée générale.

*Les réponses formulées semblent indiquer qu'il n'existe pas de procédure formelle en matière d'information économique et financière, ou, si elles existent, celles-ci ne sont pas respectées.*

L'enquête ne peut affirmer si la directive 2002/14/EC a fait l'objet d'une information dans l'entreprise car, à l'exception d'une réponse négative, l'ensemble des répondants n'a pas formulé de point de vue. Devons-nous conclure que l'absence de réponse semble traduire une totale méconnaissance de la législation européenne sur ce point ? Au demeurant, l'appartenance ou on à une organisation ne signifie pas pour autant que la question du droit à l'information et consultation des travailleurs soit traitée de la même manière dans tous les cas : nous relevons 4 réponses (mais pour 2 entreprises) où cette question est abordée dans les instances de l'organisation, et 3 où cela n'est pas le cas.

Le rôle de l'Etat revêt une importance réelle aux yeux des personnes interrogées puisque la grande majorité d'entre elles sont d'accord sur le fait que le pays devrait prendre davantage de mesures concernant la procédures et les pratiques en matière de droit à l'information et à la consultation. Cette réponse est cohérente avec le fait que cette même majorité reconnaît ce droit comme un droit fondamental à l'échelle de l'U.E.

## **EMPLOYES:**

Panel interrogé: 8 questionnaires ont été complétés, ils concernent diverses activités (agri-culture, horticulture, fruits, vin, volaille).

### Traitement des réponses:

Peu de données chiffrées ont été transmises quant au nombre de travailleurs que ces entreprises emploient. En ce sens, les trois réponses chiffrées n'ont qu'un intérêt limité, mais il s'agit le plus souvent de très petites entreprises. Cette absence de réponse ne permet pas de mesurer si les problèmes relevés dans l'application de la procédure d'I et C. concernent



une taille d'entreprise plutôt qu'une autre.

Au niveau des entreprises, ces questions d'I et C. sont examinées de manière très diverse : 3 d'entre elles traitent le sujet, 2 n'aborde pas cette question, 3 autres ne répondent pas. Par contre, au niveau « secteur », les difficultés ou problèmes d'information/consultation sont majoritairement traités. En premier lieu, l'existence d'un dialogue social sectoriel (agriculture et développement rural) permet d'aborder ces sujets, en même temps que d'autres sont traités (fonds européens, nouveaux programmes opérationnels). En second lieu, la législation en vigueur, en particulier en provenance de l'U.E., fait obligation aux employeurs d'informer et de consulter dans des cas précis : à ce titre, les employeurs semblent respecter leurs obligations au niveau sectoriel.

La formation syndicale est présente pour la moitié des responsables syndicaux qui ont répondu. Les sujets traités sont : la lutte contre le travail illégal, les heures supplémentaires et leur paiement, le respect des conventions collectives, l'agriculture et son développement en Europe. Plusieurs acteurs développent des contenus : organisations syndicales, fonctionnaires, associations sectorielles.

La communication envers les travailleurs semble être un point faible dans la mesure où 3 entreprises transmettent des informations par voie d'affichage, trois autres ne transmettent aucune information, deux ne répondent pas.

La présence d'une organisation syndicale est sans doute un atout dans l'entreprise pour respecter les droits des salariés : en effet, les répondants jugent que l'information est donnée en temps utile, sous des formes adéquates, et examinée normalement. Il est utile de préciser que ces actions se réalisent lorsque le syndicat en question est représentatif, dans le cas contraire, celui où les représentants sont choisis par l'employeur, cela constitue un moyen, pour ce dernier, d'agir comme il l'entend. Par contre, il n'existe que très peu de données relatives au nombre d'entreprises où les règles normales de représentativité existent. La seule réponse fournie dans les questionnaires ne permet pas d'en tirer des conclusions. De même, nous ne disposons d'aucune donnée relative aux modalités de sélection des candidats aux élections des représentants. C'est sans nul doute une question à traiter. La pratique qui consiste, pour l'employeur, à désigner lui-même les représentants des travailleurs est présentée dans un cas, avec, comme corolaire, la subordination des représentants en question. En revanche, certains employeurs ne prennent aucune initiative pour faciliter la représentation des salariés, au motif qu'ils ne veulent « interférer dans les problèmes des syndicats ».

Pour autant, les responsables syndicaux ayant répondu aux questions relatives à la représentation sont majoritairement d'accords avec le fait que ce sont les syndicats qui sont les partenaires privilégiés pour avoir un dialogue avec l'employeur. Deux réponses formulent un avis contraire. Le rôle de ces syndicats est relativement bien perçu dans la mesure où les répondants sont majoritaires pour affirmer que ceux-ci doivent traiter des questions relatives aux conventions collectives, l'inclusion sociale, l'intégration sur le marché du travail, les salaires, la santé et la sécurité au travail, la protection sociale. En définitive, deux rôles leur sont dévolus : des actions à l'intérieur de l'entreprise, des actions sectorielles.

Peu de personnes donnent un point de vue sur l'efficacité ou non quant à la procédure d'I et C. Sans doute est-ce lié à l'absence de pratique d'une part, et, d'autre part, à un manque de communication.

Le rôle de l'Etat est jugé plus sévèrement, et cela ne paraît pas surprenant si l'on se réfère au « contexte national » décrit plus haut : le droit à l'information et à la consultation est jugé comme un droit fondamental, au plan national mais aussi au niveau européen. Mais la grande majorité des répondants à l'enquête souligne le manque d'intérêt réel des institutions gouvernementales sur le sujet. Certes, le contexte politique actuel est complexe, et sort d'une période tourmentée. Les réponses ont été données probablement en tenant compte de cette situation. L'avenir à court terme est-il plus favorable ?

# RAPPORT SUR LA MACEDOINE

Partenaire : AGRO SINDIKAT

## I - Situation générale

Statut : pays candidat

<p><b>Principaux indicateurs écono-miques</b>  <b>Indicateurs Macédoine (ARYM)</b>          PIB 6,9 Mds €          Déficit public en % du PIB -2,5          Dette publique en % du PIB 24,8          PIB par habitant 3 370 €          Taux de croissance 1,8%          Taux d'inflation 3,0%          Taux de chômage 32,2%          Sources : FMI, INSEE. - 2010</p>	<p><b>Situation économique du pays</b>          Après une période de transition, l'économie macédonienne a connu une croissance plus soutenue de 2004 à 2008 (5 % en moyenne), alimentée par la consommation intérieure et les exportations (métaux et produits textiles, notamment). En 2009, le pays a connu récession (- 0,9 % du PIB) et creusement de son déficit budgétaire (- 2,7 % du PIB), d'ampleurs toutefois modérées par rapport à la moyenne régionale. Après le retour à une croissance faible en 2010 (+ 1,8 %), les prévisions pour 2011 sont plus optimistes (3 % pour la Commission européenne et le FMI).          Le PIB par habitant en standard de pouvoir d'achat (SPA) atteint 36 % de la moyenne européenne en 2010 (contre 27 % en 2000). En dépit des pressions extérieures (énergie, produits alimentaires), le taux d'inflation demeure modéré et est estimé à 3 % fin décembre 2010. Malgré une baisse ces dernières années le taux de chômage demeure un des plus élevés de la région (32,2 % en 2010).</p>
--	---

Après une chute marquée en 2009, en lien avec le repli de l'activité mondiale, en 2010, les échanges économiques de l'ARYM enregistrent une croissance de 12,5 % atteignant 6,6 Md€. Le déficit commercial se réduit pour la seconde année consécutive de 9,1 %. Cette baisse est essentiellement le fait de la dynamique des exportations qui croissent de 22 % à 2,5 Md EUR (35,8 % du PIB) soit trois fois plus rapidement que les importations (+ 7,4 % à 4,1 Md EUR soit 59 % du PIB).

L'afflux d'investissements directs étrangers (IDE) d'avant crise a permis une certaine diversification des exportations macédoniennes. Toutefois, celle-ci demeure encore largement concentrées sur deux secteurs- textile et production de métaux (à eux deux plus de 40 % du total).

L'Union européenne (UE) est le premier partenaire commercial de l'ARYM. En 2010, 63,9 % des importations et 59,4 % des exportations proviennent de l'UE. Selon la Banque centrale, l'Allemagne est le premier client de la Macédoine avec près de 21 % du total des exportations, suivie par la Bulgarie (8,9 %), la Serbie (8,2 %) et la Grèce (7,4 %). Environ, 28 % des exportations macédoniennes sont destinées aux autres pays de la zone Danube-Balkans (hors Kosovo) alors que ceux-ci ne constituent que 0,5 % du PIB mondial.



Dans un pays où près de la moitié de la population vit dans les campagnes, le secteur agricole joue un rôle important dans l'économie du fait de sa contribution au PIB (12 %), à l'emploi, au commerce et à l'économie rurale. Environ 49 % du territoire national sont occupés par des terres agricoles, qui se divisent à parts égales entre cultures et pâturages. Environ 80 % des terres cultivées sont exploitées par quelque 180 000 exploitations familiales privées. L'assistance demandée visait spécifiquement à renforcer la capacité du ministère chargé de l'agriculture, des forêts et de l'économie de l'eau afin qu'il accompagne le secteur agricole plus efficacement, notamment en formulant et en appliquant des politiques efficaces et en visant l'efficacité des dépenses publiques, conformément aux exigences de l'UE. Pour répondre à cette demande, le Projet pour le renforcement de l'agriculture et l'adhésion à l'UE, approuvé par le Conseil des administrateurs de la Banque mondiale en mai 2007, a été mis au point pour améliorer les modalités de l'aide publique au secteur agricole, conformément aux dispositions européennes de préadhésion. Une assistance technique et financière est apportée dans le cadre de ce projet afin de promouvoir la croissance agricole et le développement rural, tout en favorisant les grands objectifs stratégiques de développement économique et d'adhésion à l'UE. Le projet repose sur les conclusions d'une étude que la Banque mondiale a consacrée en 2006 au secteur agricole macédonien et à l'adhésion du pays à l'UE.

Le projet vient soutenir la mise en place du cadre institutionnel dont la Macédoine doit se doter pour remplir les conditions d'adhésion à l'UE et accéder à l'aide de préadhésion. Par ailleurs, le projet finance des activités de renforcement des capacités du Département vétérinaire pour l'aider à apporter aux agriculteurs et au secteur agro-industriel les services qui leur permettront de satisfaire aux nouvelles normes de qualité et de sécurité sanitaire des denrées alimentaires. Enfin, pour répondre à la demande du gouvernement, le projet accompagne la réforme institutionnelle du secteur de l'irrigation qui a été engagée au titre d'un précédent projet de la Banque mondiale sur la restructuration et la remise en état des réseaux d'irrigation. Cette politique a produit différents résultats :

- Accroissement des capacités du ministère chargé de l'agriculture, des forêts et de l'économie de l'eau dans l'acheminement des fonds de développement rural alloués par l'UE dans le cadre de l'Instrument de préadhésion pour le développement rural (IPARD), ces fonds étant administrés par l'Agence de paiement macédonienne depuis décembre 2009. La nomination de cet ordonnateur permet aux entreprises agro-industrielles et aux agriculteurs macédoniens de présenter des demandes de dons au titre de l'IPARD dans le but de financer les investissements qui leur permettront de pénétrer plus facilement les marchés européens, et d'y améliorer leur compétitivité face aux autres producteurs européens.
- Réduction de la prévalence des maladies animales (brucellose et tuberculose), meilleure préparation aux flambées de maladies, amélioration de la sécurité sanitaire des denrées alimentaires, et développement des mesures de protection de la santé humaine et animale à la suite de la mise en place de systèmes d'identification et d'enregistrement individuel des animaux.
- Renforcement des capacités du ministère chargé de l'agriculture, des forêts et de l'économie de l'eau dans la fourniture de services d'irrigation et de drainage durables et de meilleure qualité. L'appui apporté au secteur de l'eau dans le cadre du projet a contribué à la création de collectivités pour la gestion des ressources en eau et l'irrigation, ainsi que d'associations d'usagers. Les collectivités pour la gestion de l'eau ont récemment suivi des formations destinées à renforcer leurs capacités dans la prestation des services et à appuyer l'organisation des collectivités pour l'irrigation.

Fin 2012, le chômage touchait officiellement 30,6% de la population active de Macé-

doine et les perspectives ne sont pas bonnes : le pays est très fortement exposé aux tendances mon-diales, notamment aux évolutions de la zone euro et de l'Allemagne, qui constituent ses principaux partenaires commerciaux. Toutefois, les chefs d'entreprises pensent que le chômage a atteint un « plafond » difficile à dépasser, sauf à imaginer une aggravation dramatique de la crise...

## **II - Situation générale en matière d'information/consultation: *Une situation qui nécessite d'accélérer les réformes***

### **2.1. Contexte national:**

La réglementation qui couvre les relations de travail en Macédoine provient de la Constitution du pays, des conventions pertinentes de l'Organisation internationale du Travail et la législation sur les relations dans le travail. L'article 20, paragraphe 1 de la Constitution des États de la RM stipule : « tous les citoyens sont libres de se rassembler afin de réaliser et de protéger leurs droits politiques, économiques, sociaux et culturels et leurs croyances ». Les dernières modifications et des ajouts dans la législation sur les relations de travail ont laissé un grand nombre de citoyens mécontents car ils pensent que ce n'est pas en conformité avec les directives de l'UE et le mode d'organisation de l'UE. En 2009, plusieurs modifications législatives ont été apportées, notamment en ce qui concerne les licenciements collectifs :

- Introduction d'une définition quantitative des licenciements collectifs ;
- Suppression de l'obligation de rechercher des alternatives aux licenciements ;
- Suppression de la priorité de réembauchage

Les critères de participation représentative des partenaires sociaux dans le cadre du dialogue social bipartite et tripartite ont enfin été mis en œuvre, et les syndicats ont commencé à signer des conventions collectives dans le secteur public. Cependant, le dialogue social bipartite et tripartite demeure fragile, et une insuffisante participation des partenaires sociaux dans les processus d'élaboration des politiques est à déplorer

D'après la *Federation of Trade Unions of Macedonia* (fédération des syndicats de Macédoine – CCM) et la *Confederation of Free Trade Unions of Macedonia* (confédération des syndicats libres de Macédoine – KSS), les deux syndicats représentatifs qui y participent, le Conseil économique et social établi en 2010 à l'échelon national est toujours en cours d'instauration. Les Conseils économiques et sociaux ont été mis en place au niveau local avec la participation des représentant(e)s syndicaux. Bien que le gouvernement ait pris des mesures pour limiter le recours excessif aux contrats à durée déterminée dans la fonction publique, ce qui est illégal, il reste encore un nombre considérable d'emplois temporaires. De manière plus positive, grâce à l'initiative des partenaires sociaux, la loi sur les comités d'entreprise européens a été adoptée, donnant aux travailleurs le droit à l'information, à la consultation et à la participation aux comités d'entreprise européens pour les questions transnationales et la promotion du dialogue social. En outre, pour la première fois depuis l'indépendance du pays, une loi sur le salaire minimum a été adoptée et le salaire minimum a été fixé. Par ailleurs, des amendements ont été apportés à la loi sur les salaires, notamment une augmentation de 5% à partir de décembre 2012.

### **2.2. Contexte national dans le secteur agricole:**

Au niveau national, l'ARY Macédoine dénombre 35 entreprises de plus de 50 travailleurs dans l'agriculture, parmi lesquelles 14 sont membres d'AGRO SINDIKAT.

Une convention collective sectorielle (agriculture et industrie alimentaire) stipule les conditions de communication entre l'employeur et le Syndicat, dans le cadre de l'information/consultation (article 112) :

„Les employeurs assurent obligatoirement la notification régulière et en temps opportun des employés sur la situation économique et le développement résultant de l'influence de



la situation économique et sociale des salariés, et en particulier pour:

- Les plans de développement annuels et pluriannuels ;
- Les changements organisationnels;
- Décision réglementant les droits résultant de l'emploi des salariés;
- Les résultats annuels d'activité ;
- Autres aspects économiques ;
- Autres questions d'intérêt mutuel.”

La notification est faite par écrit et oralement pour certaines matières, peut être faite à tra-vers les journaux internes, bulletin, lors de réunions ou d'une autre manière déterminée, qu'il y ait ou non une organisation syndicale présente. Cette procédure entre dans les com-pétences des représentants des travailleurs, mais au niveau des Présidents des organisa-tions syndicales, car la question de l'élection des représentants des salariés n'est pas régle-mentée par la loi. Ceux-ci sont d'ailleurs considérés comme partenaire privilégié du dialogue social par les organisations syndicales, sur toutes les questions relatives aux relations de travail.

Les questions relatives à l'information/consultation sont également discutées d'un point de vue sectoriel, selon un mode bipartite. AGRO SINDIKAT en a fait un axe priori-taire de ses actions et entend être informé de toutes les questions économiques et sociales concernant le développement de l'entreprise.

Malgré les imperfections du système d'information/consultation en vigueur, les per-sonnes interrogées considèrent que celui-ci est efficace dans la mesure où les travailleurs ont infor-més sur les sujets repris dans l'article 112 repris ci-dessus. En revanche, ces mêmes per-sonnes considèrent que l'Etat devrait prendre les mesures nécessaires à une transposition totale de la directive 2002/14/EC, y compris l'obligation d'un accord entre les représentants des travailleurs et l'employeur sur le contenu des informations et les moyens mis à dispo-sition pour les représentants. Dans le même ordre d'idée, comme pour la plupart des autres pays, les réponses au questionnaire mettent en avant la nécessité de revoir les seuils d'effectifs pour développer le système d'I et C.

## **CHAPITRE III**

### **SYNTHESE**

#### **ELEMENTS DE CONCLUSION ET PRECONISATIONS**



## Éléments de synthèse

Les tendances actuelles, au niveau européen, sont de reconnaître que le dialogue, dans cette période troublée particulièrement, est un atout pour contribuer à sortir d'une crise qui per-dure, pour de multiples raisons structurelles et conjoncturelles. Le dialogue social tel que défini aujourd'hui est aussi un acquis communautaire et une condition de réussite de la mise en œuvre de la « Stratégie Européenne pour l'Emploi 2020 », quand bien même celle-ci est souvent l'objet de critiques et de scepticisme.

La stratégie européenne pour l'emploi fournit un cadre (la « méthode ouverte de coordination » - MOC -) qui permet aux pays de l'Union Européenne de déterminer des objectifs ainsi que des défis communs à relever, de partager les informations et les diagnostics et de coordonner leurs politiques de l'emploi. Elle s'intègre à la nouvelle Stratégie Europe 2020 (SEE 2020) « la Stratégie pour l'emploi et une croissance intelligente, durable et inclusive » qui a succédé à la Stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi depuis juin 2010.

La direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion de la Commission européenne collabore avec les Etats membres, les partenaires sociaux, les organisations de la société civile et d'autres acteurs afin de relever les défis de la mondialisation, du vieillissement de la population européenne et de l'évolution de la société. Elle promeut :

- des emplois plus nombreux et de meilleure qualité ;
- la libre circulation des travailleurs et la coordination des régimes de sécurité sociale;
- l'amélioration des conditions de travail, grâce à l'adoption de normes communes minimales sur la santé et la sécurité au travail, à la promotion et au développement du dialogue social au niveau européen, à la modernisation des relations syndicales et à l'aide à la mobilité des travailleurs européens;
- l'inclusion sociale.

Le sujet traité par ce projet est donc au cœur de la SEE 2020. A ce titre, la procédure d'Information et Consultation est un outil qui doit permettre, sans être uniforme dans ses réalités nationales, d'élaborer des scénarios et des processus que chaque partie doit pouvoir développer pour contribuer à dynamiser l'emploi et les conditions dans lesquelles est proposé le contrat de travail. Les restructurations d'entreprises, davantage remarquables dans les grandes entreprises, doivent ainsi pouvoir être abordées en toute transparence, et anticipées au plus tôt. A ce propos, il n'est pas inintéressant de souligner la publication d'une étude<sup>5</sup>, récente, publiée par le Parlement Européen sous le titre « Valeur ajoutée européenne d'une mesure de l'UE concernant l'information et la consultation des travailleurs, l'anticipation et la gestion des processus de restructuration », disponible en 4 langues : Anglais (original), allemand, espagnol et français. Cette étude met en avant, en autres points, « *qu'une consultation précoce comme la formation peuvent avoir des effets positifs, même si ces pratiques ne sont pas aussi efficaces au niveau des États membres qu'au niveau des entreprises* ». Certes cette étude intervient alors qu'il existe de multiples modalités de mise en œuvre de la procédure d'I et C., tant au niveau national qu'au niveau des entreprises, et rendant difficile une véritable participation quelquefois. Cette multitude de modalités, due aux législations nationales, aux formes de représentation, aux moyens offerts ou non aux représentants pour assumer leur mission, est d'ailleurs un frein à une meilleure efficacité du dispositif qui s'ajoute aux particularités du secteur agricole (taille des entreprises). D'autres freins peuvent également être mis en avant :

1. taille des exploitations du secteur : comme précisé plus haut, le secteur est majoritairement composé de petites exploitations rendant impossible le

---

<sup>5</sup> Rapport Cercas de la commission de l'emploi et des affaires sociales (EMPL), adopté le 15 janvier 2013 (P7\_TA-PROV(2013)0005)

déroulement de la procédure d' I et C. dans l'état actuel des textes. Pourtant, il existe des pratiques particulières, à l'instar de l'Italie (Assemblées générales où participent plusieurs entreprises)

2. Dysfonctionnements nationaux (désignation représentants, volonté politique, ignorance des partenaires sociaux employeurs, refus des employeurs,...) : la majorité des situations nationales fait apparaître de tels dysfonctionnements, et il existe plusieurs cas où des réponses légales peuvent être apportées : pour autant, il semble que ces dysfonctionnements traduisent un problème plus vaste qui doit faire l'objet d'une analyse plus large de sorte à construire un diagnostic qui pourrait être, ensuite, porté à l'échelle du P.E.<sup>6</sup> – Cette analyse doit mettre en évidence de ce qui relève d'une volonté manifeste à ne pas vouloir « jouer le jeu » de la méconnaissance de certains acteurs.
3. Diversité de catégorie de représentants (syndicats ou non) : ce point rejoint le précédent, en partie, mais en même temps, semble traduire une problématique de fond.
4. Difficulté à trouver des candidats : le monde syndical est traversé par un militantisme qui peine à se renouveler. Cette question rejoint la précédente.
5. Protection des représentants du personnel : chacun reconnaît que le droit à l' I et C. est un droit fondamental intégré dans l'acquis communautaire. Pour autant, la simple menace, pour un représentant des salariés, à subir des sanctions (licenciement, ...) constitue une entrave sérieuse à l'exercice de ce droit, d'autant plus que les organisations syndicales sont considérées, à juste titre, comme interlocuteur privilégié.
6. Moyens offerts aux représentants : le manque de moyens offerts aux représentants du personnel n'est pas généralisé, mais s'apparente également à une entrave à l'exercice du droit de ces derniers. C'est dans ce cadre que le droit à la formation des représentants du personnel doit se développer.
7. Formation syndicale : souvent mise en place, elle se heurte cependant à la question des moyens mais aussi à la question de l'autonomie des partenaires sociaux.

Les questionnaires recensaient également les motifs qui rendent efficace la procédure d' I et C. L'ensemble des réponses indique que l'aspect légal de la procédure, lorsque la loi est respectée, joue favorablement. Mais les modalités d'application sont de la compétence nationale : ainsi, par exemple, les modes d'information envers les travailleurs, sont multiples, en fonction des pays étudiés. De même, le contenu des informations transmises aux représentants des travailleurs est différent d'un pays à l'autre. L'étude montre que deux idées semblent se confronter pour rendre efficace l'information :

1. L'encadrement par la loi : le contenu de l'information est alors détaillé dans la loi, en fonction des sujets ;
2. Un accord peut être intégré dans une convention collective.

Les cultures régionales sont probablement un élément important qui détermine le contenu de l'information. Il n'en demeure pas moins que celle-ci doit pouvoir être donnée avec un degré d'anticipation plus élevé, de sorte à ce que les représentants des travailleurs puissent agir de manière proactive (anticipation), et non réactive (à posteriori), ce qui suscite, le plus souvent, des tensions sociales.

### **Préconisations à débattre**

Les champs d'actions sont multiples, et concernent, dans le cadre de ce projet, les deux derniers Etats membres et l'ARY Macédoine. Deux situations sont donc présentes :

- Situations nationales où la directive s'applique, mais en présentant plusieurs

6 P.E. = Parlement Européen



dysfonctionnements ;

- Situation nationale où la transposition est en cours

Cependant, l'analyse des différentes situations nous amène également à porter un regard européen, dont les champs d'actions relèvent, selon nous, de la fédération européenne des syndicats, voire des employeurs. Dans cet esprit, chacun doit garder en tête la particularité du secteur, composé essentiellement de très petites exploitations.

## NIVEAU EUROPEEN

### Diagnostic:

Le rapport met en avant des dysfonctionnements dans l'ensemble des pays concernés par le projet, mais à des degrés divers. La priorité devra être donnée aux nouveaux Etats membres et pays candidats, ainsi qu'aux anciens Etats membres où il est repéré des situations particulièrement délicates. Ces dysfonctionnements relèvent de deux domaines de compétences:

#### 1. Partenaires sociaux:

L'étude relative aux dysfonctionnements doit être complétée à une échelle plus large, au moyen d'une enquête sur quelques points :

- Modalités de désignation et/ou d'élections des représentants des travailleurs ;
- Contenu de l'information
- Formulation des avis des représentants et prise en compte
- Existence et respect des accords sur la procédure d'information/consultation
- Moyens (matériels, financiers, formation) à disposition des représentants

Le but est de faire apparaître l'application des règles et/ou des accords, de pointer les problèmes, d'échanger entre les partenaires sociaux européens (EFFAT – GEOPA/COPA) et proposer des solutions adaptées dans chaque pays. Parmi ces solutions, nous voyons, par exemple :

- *L'élaboration d'une charte pour le développement de la consultation au sein des entreprises, y compris dans les très petites exploitations, incluant des modalités de re-présentation effective ;*
- *Des mesures contractuelles, locales, pour favoriser le respect de la procédure d'I. et C., et en partenariat avec les organisations syndicales et patronales nationales ;*
- *Des mesures de suivi des résultats ;*
- *Des échanges de bonnes pratiques favorisant l'anticipation au sens évoqué plus haut.*

#### 2. Institutions gouvernementales

L'étude précitée doit couvrir également le champ législatif : des pays doivent être ciblés (pays où la législation limite le droit à l'information/consultation), afin de mesurer les freins (inertie des pouvoirs publics, contenu de l'information) et les leviers (droit à formation, moyens à disposition des représentants, ...). Cette étude, placée sous l'égide des fédérations syndicale et patronale européennes, doit être couverte par les pays eux-mêmes en confrontant les points de vue des partenaires sociaux locaux et l'analyse de la législation. Les résultats de ces études nationales doivent ensuite être présentés aux pouvoirs publics.

## NIVEAU NATIONAL:

Les objectifs du projet doivent être rapidement mis en œuvre, et la conférence doit se positionner sur un calendrier précis. Pour l'essentiel, ces objectifs sont, rappelons-le :

- Promouvoir des activités visant à préparer la création d'organismes transnationaux et/ou des mécanismes d'I et C., et encourager l'échange d'information et de bonnes pratiques pour développer des conditions favorables à la création de ces

mécanismes

- Promouvoir des mesures transnationales qui permettent aux représentants des nouveaux États membres et les pays candidats à contribuer au développement de la participation des employés
- Promouvoir des actions innovantes pour la gestion de la participation des employés afin d'aider dans le processus d'anticipation des changements et à la prévention et au règlement des différends

Nos préconisations sont les suivantes:

**Objectif 1 : promotion d'activités:**

Il s'agit d'un stade expérimental dans la mesure où le périmètre d'une telle action doit être élargi à l'ensemble de l'U.E. Au niveau expérimental, nous soumettons les suggestions suivantes:

Mesures	Objectifs - Méthode de travail
Création des guides nationaux de recommandations (prévus dans le cadre de ce projet)	Informer des pratiques, ouvert la réflexion Guides nationaux à l'usage des organisations syndicales et des représentants de travailleurs
Elaborer un recueil des présentations nationales lors des 3 réunions de travail (Bucarest - Sofia – Skopje)	Développer l'autonomie des représentants des travailleurs Présentation lors de la conférence
Favoriser les échanges et les rencontres entre partenaires sociaux nationaux	Percevoir les difficultés en temps réel Elaborer un bilan annuel portant sur les procédures d'informations et consultation entre partenaires sociaux nationaux (avec l'appui et recommandations des fédérations européennes vis-à-vis de leurs adhérents nationaux)
Formation des représentants des travailleurs	Compléter les contenus actuels par les conclusions de ce projet et les actions décidées
Donner une suite à ce projet	Mesurer l'impact des résultats des actions mises en œuvre Poursuivre le processus de développement de la procédure I et C Un des 5 EM partenaires actuels sollicite la Commission pour un cofinancement (ARY Macédoine, pays candidat = impossibilité de solliciter le cofinancement)



**Objectif 2 : Promouvoir des mesures transnationales (stade expérimental):**

Mesures	Objectifs - Méthode de travail
Ateliers transnationaux	Réalisés durant le projet Diffuser les présentations (Cf. objectif 1)
Forum d'échange sur site	Permettre une actualisation des expériences et des questions d'actualité Développer un contenu web à usage des partenaires du projet
Présenter les conclusions de l'étude en Comité Sectoriel de Dialogue Social	Susciter un débat, une prise de conscience, aux niveaux des partenaires sociaux euro-péens et au niveau de la DG Emploi Publication d'une note de conclusion et les recommandations

**Objectif 3 : Promouvoir actions innovantes (stade expérimental également):**

Mesures	Objectifs - Méthode de travail
Développer des actions régionales d'I et C.	Développer le système au moyen de réunions locales inter-entreprises Réunions entre partenaires sociaux locaux

**Suites à envisager:**

Il y a donc deux niveaux d'intervention : européen et national. Les partenaires sociaux euro-péens peuvent ensuite présenter un projet visant à établir un bilan actualisé des actions pré-conisées au niveau européen et national. Cette conférence serait également l'occasion d'acter des décisions (Cf. programme d'actions ci-dessus) et de les mettre en œuvre. Ce point serait préalablement inscrit à l'ordre du jour du Comité Sectoriel de Dialogue Social.











## FEDERATION OF INDEPENDENT TRADE UNIONS IN AGRICULTURE

Str. Vladayska No. 29, 1606 Sofia  
Tel: +359 2 952 15 40, +359 2 952 11 33  
E-mail: fnszbg@gmail.com  
www.fnsz.org

*Cette Etude analytique, mise au point dans le cadre de la campagne sur l'information des travailleurs de l'agriculture, Projet VS/2012/003/0305 "Informés et expérimentés pour une agriculture durable", est éditée avec le soutien financier de l'UE. Notre objectif est l'extension des droits des travailleurs dans le secteur de l'Agriculture dans les Etats membres de l'UE et les Etats candidats, en renforçant les processus et les systèmes d'information et de consultation sur le lieu de travail, dans le secteur : une forme enrichissant le dialogue social, pour faire avancer l'agriculture qui est en transformation constante.*

*Disposant de ce rapport comparé, le Partenariat dans le cadre du Projet s'engage à s'investir activement dans la préparation de structures et modalités transnationales pour l'information, la consultation et la participation des travailleurs du secteur de l'agriculture, ainsi que dans la mise au point de nouvelles mesures transnationales au service des nouveaux Etats membres et Etats candidats, afin d'amplifier la participation des travailleurs de l'agriculture.*



## EUROPEAN PROJECT VS/2012/003/0305 INFORMED AND EXPERIENCED FOR SUSTAINABLE AGRICULTURE



*Les partenaires du Projet remercient les experts de Réseau Projectives de leurs efforts et de leur engagement pour les problèmes des travailleurs de l'agriculture pendant la réalisation de l'étude.*

### LES PARTENAIRES DU PROJET

