Délocalisation

Lorsqu'une activité reste au sein de l'entreprise mais est déplacée en dehors des frontières de l'UE

Ce qu'il faut savoir:

- La délocalisation signifie qu'une activité est délocalisée ou externalisée en dehors de l'UE ou de l'Espace économique européen (EEE). L'activité délocalisée peut continuer à appartenir à l'entreprise ou être confiée à un sous-traitant.
- Comme dans le cas de l'**externalisation**, l'entreprise privée ou publique qui délocalise des activités continue d'être présente dans le pays d'origine.
- Étant donné que la délocalisation fait référence à un transfert de production ou de services d'un pays relevant du champ d'application de la convention collective CEE/SE vers un pays situé ailleurs dans le monde, l'implication de votre fédération syndicale internationale peut s'avérer appropriée. Si vous envisagez de le faire, veuillez consulter votre fédération syndicale nationale et européenne.
- Bien que la délocalisation puisse être liée à l'expansion de l'entreprise, dans de nombreux cas, l'objectif de la délocalisation des processus d'entreprise consiste à réduire les coûts, ce qui peut être réalisé grâce à des coûts de main-d'œuvre moins élevés, à des environnements réglementaires attractifs ou à la proximité des marchés de vente. Dans la plupart des cas, la délocalisation des activités de production nationales concerne des activités à forte intensité de main-d'œuvre qui sont transférées à l'étranger pour profiter de coûts salariaux plus faibles.
- L'industrie manufacturière domine les statistiques de délocalisation. Les délocalisations se produisent dans des secteurs de technologie moyenne à forte intensité de main-d'œuvre dans les pays d'Europe occidentale et dans des secteurs de faible technologie dans les États membres de l'UE d'Europe centrale et orientale. Le seul secteur des services où les délocalisations sont importantes est celui de la banque et de l'assurance.
- Étant donné que les délocalisations concernent plus d'un pays, les comités d'entreprise européens et européens constituent un forum important pour la représentation des intérêts au niveau européen. Voir la section ci-dessous sur les aspects clés à prendre en compte lorsqu'il s'agit de délocalisation.
- Très souvent, la délocalisation est utilisée par l'employeur comme une menace pour mettre en œuvre une restructuration interne, augmenter la flexibilité du temps de travail ou se débarrasser des avantages en faisant valoir que les coûts de main-d'œuvre étaient apparemment trop élevés.
- La délocalisation peut souvent impliquer des **licenciements collectifs**, voire des **fermetures d'** entreprises.

Votre mission est de...

- Recueillir autant d'informations que possible sur le plan ou les idées de délocalisation de l'employeur. Il est nécessaire de faire la distinction entre les réponses aux plans de délocalisation réels et les réponses à la menace de délocalisation brandie par les employeurs.
- Partager les informations avec votre organisation syndicale sectorielle, européenne et mondiale et demandez-lui conseil.
- S'il existe un comité d'entreprise européen (CEE) ou un comité d'entreprise européen (CEE), prenez contact avec les autres représentants des travailleurs et échangez des informations et des expériences. Les délocalisations représentent une question particulièrement difficile pour les CEE en raison des conflits d'intérêts potentiels entre les représentants des différents pays.
- Contacter le coordinateur de votre CEE/CTSE et votre Fédération syndicale européenne pour obtenir des conseils.
- Partager toutes les informations que vous pouvez collecter au niveau local avec tous les membres du CEE/SE.
- Impliquer les réseaux syndicaux transfrontaliers ou soutenez la création de tels réseaux lorsqu'ils n'existent pas encore.
- Intensifier la communication au sein du CEE/SE et/ou d'autres sites concernés au-delà des frontières ainsi que dans les contextes nationaux.
- Être proactifs : Faites valoir vos droits, n'attendez pas que la direction vous fournisse volontairement les informations nécessaires ou vous demande votre avis.

Transnational Restructuring Navigator

Matrice temporelle

Obligations de gestion

Comités d'entreprise européens Comités d'entreprise SE

- Si les rumeurs sont fondées et qu'un projet est en cours qui peut être important pour la main-d'œuvre européenne en termes d'effets potentiels, la direction centrale a l'obligation d'informer le CEE ou le comité d'entreprise européen dans les plus brefs délais (voir la décision prévue).

Représentations des travailleurs locaux

- Si les rumeurs sont fondées et qu'un projet est en cours qui peut avoir un impact sur la main-d'œuvre en termes d'effets potentiels, la direction locale a l'obligation d'informer les représentants locaux dès que possible (voir la décision prévue). Si plusieurs pays sont concernés, cette information doit être coordonnée et fournie dans les mêmes délais. L'information locale concerne alors en particulier l'impact du projet de relocalisation sur les sites locaux qui seront affectés.

Représentants des travailleurs au conseil d'administration

- La direction doit informer les membres du conseil d'administration de la stratégie de l'entreprise et de tout projet susceptible d'affecter le personnel à un stade très précoce et bien avant toute décision finale.

Transnational Restructuring Navigator

Droits et actions des travailleurs

Comités d'entreprise européens Comités d'entreprise SE

- Dès que les rumeurs semblent avoir une certaine consistance, les membres du CEE/SE doivent confronter la direction aux informations déjà obtenues et demander des détails supplémentaires, y compris - le cas échéant - les informations formelles et les préparatifs de la consultation du CEE/SE. Cela peut se faire lors d'une réunion régulière ou par l'intermédiaire du comité restreint, du secrétaire, du président ou d'un autre porte-parole entre les réunions.
- Envisagez d'utiliser les listes de contrôle des signaux d'alerte précoce qui ont été élaborées dans le cadre de projets syndicaux. **Anticiper et évaluer les risques liés à l'externalisation/la délocalisation**
- Contactez votre coordinateur syndical et votre fédération syndicale européenne et mondiale afin d'obtenir les informations complètes de tous les syndicats concernés et de commencer à préparer une réponse syndicale commune.

Représentations des travailleurs locaux

- Dès que les rumeurs semblent avoir une certaine consistance, les représentants locaux des travailleurs doivent présenter à la direction les informations déjà obtenues et demander des détails supplémentaires, y compris - le cas échéant - les informations formelles et les préparatifs en vue de la consultation. Cela peut se faire lors des réunions régulières des organes représentatifs locaux ou par l'intermédiaire de leur secrétaire, de leur président ou d'un autre porte-parole entre les réunions. Cela peut également être fait par des délégués syndicaux individuels ou par les membres du CEE/SE représentant le pays concerné.
- Toute information obtenue au niveau local devrait systématiquement être partagée avec les membres du CEE/SE des autres pays. Cela permettra de se faire rapidement une idée de la nature transnationale de l'éventuelle mesure de délocalisation.

Représentants des travailleurs au conseil d'administration

- Les représentants des travailleurs au conseil d'administration ont accès aux mêmes informations que les représentants des actionnaires. Si des rumeurs circulent sur une éventuelle externalisation d'activités et que ce plan n'a pas encore été communiqué au conseil d'administration, la question peut être soulevée lors de la prochaine réunion, en demandant une divulgation complète de l'analyse de rentabilité. Si toutefois ce plan a déjà été communiqué au conseil d'administration, des signaux peuvent être envoyés au CEE, aux représentants locaux des travailleurs et/ou aux responsables syndicaux pour leur signaler qu'une telle restructuration est en cours de préparation. Attention : des règles spécifiques de confidentialité peuvent s'appliquer.

Action syndicale

Comités d'entreprise européens Comités d'entreprise SE

- Contactez la FSE et la fédération syndicale internationale concernées : Vérifiez et suivez tout code de conduite/politique de la FSE applicable en cas de délocalisation et/ou tout accord-cadre transnational préexistant ou document similaire spécifique à l'entreprise.
- Rassemblez des informations sur le pays destinataire d'une éventuelle activité de délocalisation et essayez d'établir des contacts avec les structures syndicales respectives.
- Les coordinateurs des CEE doivent coopérer étroitement avec la FSE/GUF et les membres des CEE dans les pays concernés.

Représentations des travailleurs locaux

- Les rumeurs peuvent être fondées ou non. La première mission consiste donc à rassembler autant d'informations que possible pour étayer vos présomptions. Les actions possibles comprennent des

échanges avec les travailleurs concernés, la vérification des sources accessibles au public (presse, site web de l'entreprise, ...) et la collecte d'informations sur le sous-traitant potentiel ou le pays cible et le site de la délocalisation potentielle.

- Les FSE doivent vérifier le niveau d'information auprès des organisations membres.

Représentants des travailleurs au conseil d'administration

- Dans certains cas, les responsables syndicaux peuvent disposer d'un mandat au sein du conseil d'administration de l'entreprise. Si ce n'est pas le cas, il est essentiel d'entretenir des contacts étroits avec les représentants des travailleurs qui siègent au conseil d'administration. Cela permettra de vérifier rapidement les rumeurs et, si elles sont confirmées, de préparer les étapes suivantes (voir les sections suivantes du calendrier).

Rôle des autorités publiques

Comités d'entreprise européens Comités d'entreprise SE

- Aucun rôle des autorités publiques à ce stade. Cependant, vous pouvez vous informer sur le rôle des autorités publiques nationales ou locales, en particulier dans les cas importants de restructuration dans votre pays impliquant des licenciements.
- Veuillez également noter qu'il existe des instruments européens d'aide aux travailleurs touchés par des licenciements liés à des délocalisations, le **Fonds européen d'ajustement à la mondialisation**(FEM). Sur la base des demandes des autorités publiques nationales, le FEM peut apporter une aide aux travailleurs individuels qui sont confrontés à des licenciements, par exemple en matière de requalification ou autre.

Représentations des travailleurs locaux

- Dans certains pays, lorsqu'une grande partie de la main-d'œuvre est concernée, les autorités publiques peuvent être invitées à intervenir. Pour vous préparer à une telle intervention à un stade ultérieur, vérifiez votre législation nationale pour savoir quelles règles s'appliquent et quelles procédures vous devez suivre.
- Les lois et règlements relatifs aux **licenciements collectifs** et au **transfert d'activités vers une autre entreprise** peuvent présenter un intérêt particulier.
- Familiarisez-vous avec la législation européenne relative à l'amortissement des effets des licenciements liés à la mondialisation, c'est-à-dire le **Fonds européen d'ajustement à la mondialisation**.

Représentants des travailleurs au conseil d'administration

- En cas d'impact significatif sur la main-d'œuvre locale, les membres du comité d'entreprise peuvent se préparer à demander à la direction d'informer les autorités publiques.

Further reading and resources

DÉLOCALISATION

ERM annual report 2016: Globalisation slowdown? Recent evidence of offshoring and reshoring in Europe

Organisation(s): Eurofound

Type: Site web

Catégorie: Recherche

Langue: Anglais

Accès: Public

Année: 2017

DÉLOCALISATION

Subcontracting and Social Liability, ETUC. Brussels

Auteur(s): Cremers Jan, Houwerzijl Mike

Organisation(s): ETUC

Type: PDF (EN ANGLAIS)

Catégorie: Recherche

Langue: Anglais

Accès: Public

Année: 2021

DÉLOCALISATION

Transnational Restructuring Navigator

Eurofound Database on Restructuring cases: Recent cases of offshoring and delocation

Organisation(s): Eurofound

Type: Site web

Catégorie: Faits et données

Langue: Anglais

Accès: Public

DÉLOCALISATION

Due Diligence and Subcontracting

Organisation(s): ETUC

Type: Site web

Catégorie: Guides syndicaux

Langue: Anglais

Accès: Public

EXTERNALISATION DÉMÉNAGEMENT DÉLOCALISATION

Offshore outsourcing. A handbook for employee representatives and trade unionists

Organisation(s): UNI Europa

Type: PDF (EN ANGLAIS)

Catégorie: Guides syndicaux

Langue: Anglais

Accès: Public

Transnational Restructuring Navigator