Externalisation

Lorsqu'une activité est externalisée vers une autre entreprise

Transnational Restructuring Navigator

Ce qu'il faut savoir:

- L'externalisation ou la sous-traitance consiste à déléguer ce que la direction considère comme des opérations ou des emplois "non essentiels" de la production interne à une entité externe (telle qu'un sous-traitant).
- L'externalisation doit être distinguée de la **délocalisation** et de l'**offshoring**. Alors que l'externalisation fait référence à la sous-traitance d'une activité de production ou de service à une entreprise externe du secteur public ou privé dans le même pays, la délocalisation décrit le transfert de processus de production ou de services au sein de l'UE/EEE et la relocalisation signifie qu'une activité est transférée en dehors de l'UE/EEE.
- L'externalisation concerne le transfert de services ou de productions secondaires ou transversales. Si elle implique la séparation d'une ou de plusieurs divisions ou domaines d'activité entiers au sein d'une nouvelle entité juridique, elle doit être considérée comme une **scission ou un franchisage d'activités**.
- Les activités généralement externalisées ou sous-traitées sont l'assistance informatique, les ressources humaines (par exemple, les salaires), les services de comptabilité, le nettoyage et la sécurité, la logistique ou toute autre production spécifique de biens ou de services.
- Objectifs de l'externalisation : principalement réduire les dépenses, y compris celles liées au personnel. Dans de nombreux cas, l'externalisation est un outil permettant à la direction de transférer les risques de l'entreprise à son sous-traitant. Elle peut également être un moyen de recruter une assistance plus spécialisée lorsque celle-ci n'est pas disponible au sein de l'entreprise elle-même.
- L'externalisation se fait souvent au détriment des travailleurs. Le personnel de l'entreprise publique ou privée exerçant l'activité concernée peut perdre son emploi et le nouveau fournisseur peut appliquer des conditions et des salaires inférieurs à ceux de ses employés. En outre, l'externalisation peut donner lieu à de longues chaînes d'approvisionnement et à des accords complexes. Si les travailleurs sont transférés à un autre employeur (une entité autonome), les emplois et les conditions de travail peuvent être sauvegardés pendant une certaine période seulement (cliquez ici pour en savoir plus sur le transfert des contrats de travail).

Votre mission est de...

- Anticiper l'externalisation dans votre entreprise du secteur public ou privé en surveillant les développements sectoriels.
- Utiliser les ressources syndicales et les informations sur la question au niveau européen et national.

- Rassembler toutes les informations qui vous aideront à comprendre les aspects économiques de l'externalisation, mais aussi les éventuelles motivations "cachées" de la direction.
- 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.
- Recueiller des informations sur l'entreprise extérieure ou le contractant et accordez une attention particulière aux conditions de travail et aux relations professionnelles. Si possible, utilisez tous les canaux pour entrer en contact avec les syndicats de l'entité vers laquelle la production ou les services seront externalisés.
- Être proactif : Faites valoir vos droits, n'attendez pas que la direction vous fournisse volontairement les informations nécessaires ou vous demande votre avis.
- Pour des recommandations plus générales sur la restructuration transnationale, veuillez cliquer **ICI**

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'en informer le CEE ou le comité d'entreprise européen le plus rapidement possible (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 l'impact du projet d'externalisation 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 tels que **Anticiper et évaluer les risques liés à l'externalisation et à la délocalisation**.
- Prenez contact avec votre coordinateur syndical et votre fédération syndicale européenne 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 externalisation.

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 concernée. Vérifier et suivre tout code de conduite/politique existant de la FSE applicable en cas d'externalisation.
- Recueillir des informations sur le bénéficiaire d'une activité susceptible d'être externalisée et essayer d'établir des contacts avec les structures syndicales respectives.
- Les coordinateurs des CEE doivent coopérer étroitement avec la FSE 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 des contacts avec les représentants du sous-traitant potentiel.

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

Les autorités publiques ne jouent aucun rôle à ce stade. Toutefois, vous pouvez vous informer sur le rôle des autorités publiques nationales ou locales dans les cas de restructuration de grande ampleur dans votre pays.

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.

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 demander à la direction d'informer les autorités publiques.

Further reading and resources

EXTERNALISATION DÉMÉNAGEMENT

The outsourcing challenge: organizing workers across fragmented production networks

Organisation(s): ETUI

Type: Site web

Catégorie: Recherche

Langue: Anglais

Accès: Public

Année: 2015

EXTERNALISATION DÉMÉNAGEMENT

Outsourcing

Organisation(s): Eurofound

Type: Site web

Catégorie: Recherche

Langue: Anglais

Accès: Public

EXTERNALISATION DÉMÉNAGEMENT

Eurofound Restructuring Events Database: Factsheet Outsourcing

Organisation(s): Eurofound

Catégorie: Faits et données

Transnational Restructuring Navigator

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