

**"NEW CHALLENGES PUT BY TECHNOLOGY AND LEGISLATION THAT WORKERS'
REPRESENTATIVES HAVE TO FACE IN INFORMATION AND CONSULTATION"**

VS/2019/0057

Le droit à l'information et à la consultation est un droit fondamental des travailleurs et des employés. La Bulgarie a harmonisé sa législation avec la directive 2002/14 / CE, qui définit le cadre général des systèmes d'information et de consultation ainsi qu'avec les directives de base CE 94 et 95. Nous avons également harmonisé notre législation avec la directive européenne 2001/86, qui complète le statut de la société européenne et avec la directive 2003/72 / CE, la première par le biais du code du travail et les autres directives par la loi sur l'information et la consultation des employés des entreprises multinationales. Le Code du travail distingue clairement les possibilités d'information et de consultation des représentants des employés, ainsi que la possibilité d'information et de consultation avec les représentants des syndicats. En ce qui concerne les Comités d'Entreprises Européens, la loi est entrée en vigueur le 2 janvier 2007. Il est clair que la portée, le mandat, le mode d'élection des représentants aux CEE, l'organe central, l'organe spécial de négociation, ainsi que tous les pouvoirs et les délais dans lesquels nous tenons ces consultations sont explicitement précisés. Le dialogue social est basé sur la consultation avec les salariés. L'absence de cet élément vital crée un grave effondrement des bonnes relations. Les procédures d'information et de consultation des employés en Bulgarie sont l'une des principales tâches et activités de la Confédération Podkrepa. La création d'un système d'information et de consultation pour les entreprises bulgares se fait par l'élection (à la majorité simple) de représentants du personnel de l'Assemblée générale des représentants. Selon le Code du travail, les employeurs, les syndicats ou 1/10 des employés ont le droit de convoquer l'Assemblée générale pour élire des représentants. L'Assemblée générale des plénipotentiaires décide d'élire les représentants du personnel, soit d'accorder le droit de nommer ces représentants à l'administration syndicale, soit de déléguer la consultation aux élus visés à l'article 7, paragraphe 2, du code du travail. Le processus d'information et de consultation dans les entreprises bulgares se développe très lentement, en particulier dans les entreprises où il n'y a pas de syndicats. Pas plus de 8 à 10% de toutes les entreprises de 50 employés ou plus suivent ces procédures. La représentation est plus développée dans les sociétés multinationales, mais pas plus d'un tiers des filiales d'entreprises existantes qui ont une représentation au niveau de l'entreprise ont des élus bulgares. Le code du travail en Bulgarie ne prévoit pas de procédure d'application de la directive aux entreprises employant moins de 50 salariés. Dans de telles entreprises, aucune information ni consultation n'est prévue. La directive ne s'applique pas non plus aux fonctionnaires travaillant dans l'administration publique.

La responsabilité sociale des entreprises et le système de gestion de la santé et de la sécurité sont mis en œuvre dans la société multinationale Trakya glass Bulgaria, basée en Bulgarie.

Verre Trakya Bulgarie JSC est l'un des plus grands investisseurs de la région, investissant plus de 300 millions d'euros dans la production de verre plat et emploie actuellement plus de 1.300 salariés dans l'usine.



La politique suprême de la multinationale dicte que le succès vient des employés qui constituent ses actifs les plus précieux. À cet égard, l'entreprise développe et modernise des processus et des systèmes de ressources humaines pour créer un environnement de travail positif.

Dans l'entreprise, l'objectif principal de la gestion des ressources humaines est d'attirer de gens ayant talents appropriés qui partagent les valeurs de l'entreprise et de soutenir la formation des employés qui sont considérés comme des exemplaires en tant que leur niveau de connaissances et leur expérience pour qu'ils deviennent des experts dans leur domaine; créer pour les employés de l'entreprise des opportunités de carrière dans le monde entier et les développer.

La direction de l'entreprise et les représentants du personnel ont convenu que la gestion des mutations industrielles est l'un des défis majeurs du 21e siècle. Le développement économique et social se fait aujourd'hui dans tous les domaines d'activité, souvent liés à l'impact de la révolution numérique, à la transition vers d'autres formes d'énergie et à la mondialisation. Dans les secteurs traditionnels - tels que la fabrication lourde - et émergents (industries plus vertes et davantage fondées sur la connaissance), une approche proactive et prévisible, adaptée au changement et gérée par de nouvelles technologies durables et de nouvelles approches, formes de travail et l'acquisition de nouvelles compétences pour relever les défis de l'industrie 4.0 doit être suivie.

La société a des produits dans 4 domaines principaux: le verre architectural (verre plat, verre gravé, miroirs, verre multicouche et verre de recouvrement), l'automobile et d'autres produits liés au verre, le verre énergétique et le verre domestique . L'entreprise a considérablement amélioré sa qualité et sa capacité de production dans les années '80 lorsqu'elle est entrée sur les marchés mondiaux. L'entreprise a étendu ses opérations à l'étranger, envisageant de jouer un rôle de leader régional et concentrant sa production sur de nombreux produits, ouvrant son usine de Trakya Glass Bulgaria en Bulgarie au cours de la première décennie de 2000, en particulier en 2006. En 2009, Glass Trakya Bulgaria JSC a franchi une étape stratégique en décidant de réaliser la production de verre plat en Egypte et en Russie en collaboration avec Saint-Gobain - l'un des plus grands acteurs mondiaux de l'industrie - et a commandé à son usine de verre en Bulgarie en 2011, la production de verre pour l'industrie automobile, ainsi que le verre multicouche et le verre recouvert à 2015.

Un comité d'entreprise a été créé. Il a été nommé à la suite des réunions avec l'organisation syndicale de l'entreprise la plus forte. Après de longues négociations, les syndicats ont signé la dernière convention collective avec l'entreprise en 2018. On peut dire que les relations entre les syndicats et l'entreprise sont bonnes. Le directeur des ressources humaines rencontre chaque mois le personnel local et les cadres professionnels des syndicats pour faire face aux problèmes quotidiens. Des réunions de haut niveau ont également lieu entre la direction générale de l'entreprise et les administrations syndicales sur la politique et l'interprétation de la convention collective. En outre, des réunions au plus haut niveau ont lieu tous les deux à trois mois. Les trois secrétaires généraux des syndicats du secteur de la construction se rencontrent avec le président du conseil d'administration de Glass Trakya Bulgaria JSC pour résoudre les sujets et les problèmes qui ne peuvent pas être résolus lors d'autres réunions.

Les sujets inclus dans les négociations sont:

- la politique sociale de l'entreprise
- licences



- salaires
- salaires quotidien
- des conditions de travail meilleures et plus sûres.

Chez Trakia Glass Bulgaria JSC, la santé et la sécurité au travail sont une priorité absolue et un environnement de travail sain et sûr est une condition préalable pour atteindre l'efficacité et la productivité sur le lieu de travail. Afin d'assurer un environnement de travail sain et sûr, d'éliminer les risques potentiels et de prendre les mesures nécessaires, le système de normes de gestion de la santé et de la sécurité au travail OHSAS 18001 a été mis en œuvre, ce qui a apporté une amélioration continue à l'entreprise. Avec la présence de son direction et l'engagement des représentants du personnel, l'entreprise s'efforce d'améliorer sa capacité à éliminer les risques pour la santé et la sécurité. Trakia Glass est en mesure de surveiller la sécurité au travail en effectuant des inspections et des consultations régulières entre les services de gestion et de production. Trakia Glass Bulgaria JSC examine le planning de ses procédures et l'amélioration de sa capacité de réponse aux urgences pour minimiser les risques d'incident : Elle investit dans de nouvelles technologies et innovations pour aider à prévenir les incidents à ses installations et sur le lieu de travail.

Les problèmes sont discutés à l'avance entre les employés et un groupe de contact est établi. Les membres de l'équipe / du conseil d'administration du syndicat sollicitent des informations auprès de la direction de l'entreprise. L'application fixe également des délais pour la réception d'une réponse.

Si la direction refuse d'informer le comité d'entreprise, le CE lui soumet une nouvelle demande. La nouvelle demande comprend une seule question - "Quelles sont les raisons de votre refus de fournir des informations?"

Dans cette entreprise, Trakia Glass Bulgaria JSC, ce processus n'était pas nécessaire. La direction est pleinement consciente du processus d'information des employés. Elle donne en principe des informations précises à toutes nos questions.

Au cours de cette confrontation et controverse, les employés de Glass Trakya Bulgaria JSC ont été constamment informés par le biais des assemblées générales et des annonces.

En cas de problème grave, nous consultons des experts du Service bulgare d'inspection du travail.

Les négociations ont réussi. La communauté locale attendait les résultats des négociations avec la direction de l'entreprise. Dans le même temps, la communauté locale a été informée le plus précisément possible par des conférences de presse et des entretiens avec les médias.

La situation dans l'entreprise est dynamique. Le comité d'entreprise soulève à nouveau des questions auxquelles aucune réponse n'a été apportée par le passé. Cette position est bonne pour les deux parties. Selon les valeurs et la culture d'entreprise à long terme de Trakia Glass Bulgaria JSC, tous les processus de ressources humaines, du recrutement à la gestion des talents, de la carrière aux programmes de formation et de développement, sont menés sur une base non discriminatoire et sans privilèges, en utilisant comme seul critère les capacités et le potentiel des employés ainsi que leurs performances actuelles. Ces processus sont évalués à l'aide d'outils scientifiques qui se sont révélés pratiques et fiables.

Faits saillants:



- L'échange d'informations est le processus de dialogue social le plus fondamental dans l'entreprise.
- La relation entre le temps de travail et le temps libre des employés.
- La négociation collective au Glass Trakya Bulgaria JSC consiste en des négociations entre l'employeur ou ses représentants avec les employés pour déterminer les questions relatives aux salaires et aux conditions d'emploi. Les employés doivent avoir accès aux informations pertinentes afin de pouvoir prendre des décisions documentées.

Nos recommandations:

Premièrement, il est nécessaire de garantir l'exercice des droits des employés en assurant le suivi et le contrôle des processus d'information et de consultation des entreprises.

Deuxièmement, la consultation elle-même n'implique pas de prise de décision, mais la prise de décision peut être la conséquence d'une telle procédure.

L'entreprise doit garantir un accès égal à l'information à tous ses employés afin qu'ils puissent évaluer la situation de manière critique.

SOFIYSKA VODA JSC, membre du groupe français Veolia

Sofiyska Voda JSC a été fondée en octobre 2000 après une concession de 25 ans. Grâce à cette concession, la municipalité de Sofia a confié à l'entreprise l'exploitation et l'entretien du système d'approvisionnement en eau et d'assainissement de Sofia. Le capital social est réparti entre la municipalité de Sofia (22,9%) et la société française Veolia, qui détient 77,1% du total des actions).

L'entreprise emploie environ 2. 240 personnes. Les principales fonctions de l'entreprise sont divisées en 11 départements et une division, qui relèvent directement du PDG de l'entreprise. Les Départements d'Opérations et Maintenance, d'Activités Mécaniques et Construction et de Gestion des Réseaux couvrent les processus liés à la gestion, l'exploitation et la maintenance du réseau d'eau et d'assainissement dans le cadre de la concession ainsi que la mise en œuvre du plan d'investissement de l'entreprise. Les activités de service à la clientèle ont été fusionnées dans le service commercial. Les autres départements figurant dans l'organigramme sont de nature administrative et prévoient toutes les procédures visant à soutenir le cœur de métier de l'entreprise.

Depuis 2007, le comité d'entreprise a été créé. Podkrepa est le principal syndicat de l'entreprise, comme cela a été décidé après les réunions des syndicats du premier niveau. Après de longues négociations, les syndicats ont signé leur dernière convention collective avec l'entreprise en 2018. On peut dire que les relations entre les syndicats et l'entreprise sont bonnes. Le Directeur du personnel rencontre chaque mois le personnel local et les syndicalistes professionnels pour faire face aux problèmes quotidiens. Des réunions de haut niveau ont également lieu entre la direction générale de l'entreprise et les dirigeants des syndicats sur la politique et l'interprétation de la convention collective. Pourtant, des réunions ont lieu tous les deux à trois mois au plus haut niveau. Les représentants syndicaux rencontrent le président du conseil d'administration de Sofiyska Voda JSC pour résoudre les questions et les problèmes qui ne peuvent pas être résolus lors d'autres réunions.

Les thèmes abordés dans les négociations sont: la distribution des primes et les conditions de travail meilleures et plus sûres ainsi que la politique sociale de l'entreprise. À la suite de consultations périodiques, la direction de l'entreprise a adopté une politique et un document d'engagement de la direction sur la qualité de service, la sécurité et la santé au travail et la protection de l'environnement. Elle doit former, informer et encourager ses employés à exercer leurs fonctions de manière sûre, respectueuse de l'environnement et conforme aux exigences de l'organisation.

Aux fins de négociation, les représentants des salariés ont demandé les informations suivantes:

1. Les résultats financiers de l'entreprise pour 2018.
2. Existe-t-il des règles internes pour la distribution des bonus annuels?



3. Rapport sur les conditions de travail dans l'entreprise

La direction de l'entreprise en Bulgarie a refusé de fournir des informations sur les primes financières et les conditions de travail en Roumanie. Veolia possède en Roumanie une société similaire à Sofiyska Voda JSC. Ce refus de fournir des informations sur une autre société par la Holding est normal. Dans ce cas, le Comité d'Entreprise a soumis une nouvelle demande d'informations, qui ne concerne que la Bulgarie. La direction de la société Sofiyska Voda JSC. a accepté la demande de fournir au comité d'entreprise les informations demandées.

La direction de la Société a fourni des informations sur les résultats financiers de la Société pour l'année 2018, les règles internes de distribution des primes annuelles et elle a rendu un rapport sur les conditions de travail de la Société. Suite à la soumission des données demandées, deux assemblées générales ont eu lieu. Les employés y ont discuté des principaux points des informations fournies aux représentants des salariés.

La direction de Sofiyska Voda JSC a présenté un programme pour encourager ses employés à mieux performer. Le programme est conçu pour distinguer les bons résultats individuels. Chaque mois, parmi les nombreux candidats des différentes sections de l'entreprise, un membre du personnel est sélectionné pour recevoir le Golden Star Award. Une équipe est également sélectionnée chaque trimestre. À la fin de l'année, tous les employés ont la possibilité d'être sélectionnés en tant qu'employé de l'année et équipe de l'année.

La confidentialité des informations concernant les autres sociétés du groupe est généralement acceptée. Mais les employés recherchent "un salaire égal pour un travail égal".

En cas d'échecs sans véritable incitation, nous consultons des experts de l'inspection du travail bulgare.

Aucune assistance extérieure n'a été utilisée pendant le processus de négociation. Les principales consultations sont menées par des experts de Podkrepa.

Divers niveaux ont été informés sur les négociations, y compris l'utilisation de communiqués de presse. Nous pensons que c'était nécessaire.

Les négociations ont réussi. La communauté locale attendait les résultats des négociations avec la direction de l'entreprise. Dans le même temps, la communauté locale a été informée autant que possible par des conférences de presse et des entretiens avec les médias.

L'entreprise opère en Bulgarie depuis 20 ans. Au cours des premières années, le processus d'information et de consultation a échoué. Les syndicats ont amélioré leurs positions au fil des ans. La situation dans l'entreprise est dynamique. Le Comité d'Entreprise soulève des questions dans les négociations qui n'ont pas été résolues auparavant. Cette façon est bonne pour les deux parties.



Les points clés sont:

Information de l'employeur.

Révendications des représentants des salariés pour lesquelles une préparation a été effectuée.

Ouverture du dialogue entre employés.

Achèvement de la négociation collective.

Nos recommandations:

En Bulgarie, les questions d'information et de consultation dans les entreprises multinationales sont principalement traitées par la loi sur l'information et la consultation des employés des entreprises multinationales, des groupes d'entreprises et des entreprises européennes. L'information et la consultation sont effectuées par le biais des Comités d'Entreprises Européens ou par le biais du processus d'information et de consultation.

La consultation fait partie du processus décisionnel. L'accès à l'information ne s'arrête pas aux représentants des employés, mais il doit y avoir un dialogue efficace et un accès égal à l'information pour tous les employés afin qu'ils puissent évaluer la situation de manière critique. La consultation peut avoir lieu dans le cadre d'un tel processus.

Négociation collective pour une convention collective de travail dans les secteurs suivants:

1. Énergie nucléaire, traitement des déchets radioactifs.
2. Production d'électricité.
3. Centrales hydroélectriques.
4. Opérateur de réseau électrique.
5. Distribution d'électricité et vente d'électricité.
6. Production et distribution de chaleur.
7. Constructions électriques.
8. Réparation et modernisation, utilisation efficace des ressources énergétiques.

Le leader du processus de négociation était Podkrepa CL. Les syndicats des huit entreprises ont formé des groupes de représentants des employés et ont préparé les revendications envers les directions des entreprises du secteur.

La convention collective de travail a été signée en septembre 2018. Plus de 130.000 employés travaillent dans les industries qui ont signé le contrat. Ce sont des activités économiques fondamentales pour l'économie bulgare.

Section IV. de la convention collective de travail: l'emploi, l'information et la consultation concernent le processus d'information et de consultation des entreprises du secteur.

Le processus d'information et de consultation est obligatoire pour tous les employeurs inclus dans le champ d'application de la négociation collective.

Cela constitue un grand succès pour les syndicats bulgares dans certains des secteurs économiques les plus difficiles du pays.

Recommandations:

Les syndicats sont généralement des organisations qui ont leur propre dynamique, peuvent jouer un rôle majeur pour que les exigences légales soient respectées et peuvent fournir un meilleur système d'information et de consultation, car les représentants au CEE sont eux-mêmes des employés de sociétés multinationales. Les représentants des employés ont le problème suivant: ils doivent se former avant de pouvoir enseigner et former d'autres personnes. Les employés ne sont pas conscients des problèmes dans la même mesure que les syndicats, donc les syndicats sont les organisations qui ont la capacité et peuvent traiter les problèmes, qui se posent, de la manière la plus appropriée. Les syndicats eux-mêmes doivent être bien formés pour mener à bien le processus.

Les procédures d'élection des représentants bulgares aux Comités Européens d'Entreprise sont généralement bonnes, mais il convient de noter que dans plus de la moitié des multinationales opérant sur le territoire de la République de Bulgarie les employés n'ont pas encore exercé ce droit. Les représentants syndicaux et les cadres syndicaux locaux devraient



être soutenus pour lancer une campagne de sensibilisation sur les responsabilités et les fonctions des syndicats en matière d'information et de consultation afin de créer un environnement de travail convivial et de sensibiliser les employés.

Les décisions juridiques concernant les représentants des travailleurs impliqués dans les procédures d'information et de consultation devraient également être incluses dans le code des fonctionnaires publiques, car le droit à l'information et à la consultation est un droit général, qui jusque maintenant n'a pas été actuellement exercé par les fonctionnaires.

En général, nous avons un grand besoin de formation. Dans les premières années après la restauration de la démocratie, lorsque la loi sur la santé et la sécurité au travail est entrée en vigueur, nous avons commencé à former nos cadres à la santé et à la sécurité au travail. 20 ans après le début de ce processus, nous pouvons déjà dire que nous avons renforcé les capacités de nos cadres dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Au contraire, en matière d'information et de consultation, nous n'avons pas encore développé de capacités suffisantes. Nous avons besoin de plusieurs années de formation pour faire connaître ce droit aux employés. Nous pensons que cela ne peut se faire que par le biais des syndicats. Les syndicats ont la compétence requise, ils ont des experts formés, ils ont des personnes qui peuvent gérer cette question et eux peuvent être des formateurs en cas de besoin.

Il y a une nette tendance de prendre conscience de la nécessité de la communication et du dialogue, de l'élaboration et de la mise en œuvre de processus et de systèmes d'information et de consultation, et du développement des connaissances et des compétences des employés pour exercer ces droits. Il est également nécessaire d'organiser des ateliers d'information et de formation au niveau de l'entreprise pour expliquer en détail les processus, les droits et les opportunités de création et d'intégration d'un système d'information et de consultation en Bulgarie.

La négociation collective comme l'une des formes les plus répandues de dialogue social, consiste en des négociations entre les employés et un employeur, un groupe d'employeurs ou des représentants des employeurs pour prendre des décisions sur les questions liées aux salaires et aux conditions de travail. Les employés doivent avoir accès à ces informations afin de pouvoir prendre des décisions documentées. La solidarité entre les syndicats et le partage des ressources disponibles doivent être renforcés compte tenu des défis à venir. Il est essentiel de tenir les membres des syndicats informés, en particulier à l'ère numérique, et les représentants des employés doivent donc trouver des moyens innovants de communiquer avec les employés.

Amélioration du processus d'information et de consultation grâce à la formation des employés des principaux syndicats.

Renforcer les échanges d'expérience entre les syndicats au niveau transnational et la création de groupes de travail conjoints entre les représentants des pays voisins.

