

Newsletter CEE n° 1/2006 du 22 mars 2006

Résumé du journal trimestriel du réseau de formation et de conseil "euro-betriebsrat.de" sur les CEE et leur environnement, traduit de l'allemand par Sonia Mesters, Alpha Consulting, France

Sommaire :

1. NEGOCIATION COLLECTIVE AU LIEU DE PLAN SOCIAL (« SOZIALTARIFVERTRAG STATT SOZIALPLAN ») – UNE ETAPE VERS LA NORMALITE EUROPEENNE ?.....	1
2. LA COURSE DES FUSIONS EN EUROPE S'ACCELERE	4
3. SOCIETE EUROPEENNE (SE) – UN STATUT DE PLUS EN PLUS APPRECIE.....	6
4. CEE EN PRATIQUE	8
5. DE NOUVELLES TETES A BRUXELLES.....	10
6. CEE EN FRANCE.....	11
7. DIALOGUE SOCIAL ET DIRECTIVES COMMUNAUTAIRES.....	12
8. FONDS ET BUDGETS COMMUNAUTAIRES POUR LE TRAVAIL DES CEE	12
9. SITES WEB INTERESSANTS.....	13
10. NOUVELLES PUBLICATIONS	13
11. LE RESEAU DE FORMATION EN INTERNE : EXEMPLES DE NOTRE TRAVAIL.....	14
12. AGENDA DES FORMATIONS	14

1. Négociation collective au lieu de plan social (« Sozialtarifvertrag statt Sozialplan ») – une étape vers la normalité européenne ?

En Allemagne, de plus en plus d'accords collectifs entre syndicats et l'entreprise règlent le déroulement social des restructurations et/ou fermetures de sites, au lieu de procéder par la signature d'un plan social entre élus du CE et direction, dans le cadre de la « Mitbestimmung ». Cette tendance, rapproche-t-elle l'Allemagne des autres modèles en Europe ?

➤ La fin des grèves à Nürnberg

Pendant 46 jours, le site de fabrication d'appareils électroménagers **AEG** de Nürnberg était en grève. Depuis 1994 AEG appartient à **Electrolux**, qui prévoit de délocaliser la production en Pologne. Alors que le CE et l'IG Metall avaient proposé plus de temps de travail sans rémunération supplémentaire ainsi que la suppression de plusieurs centaines de postes, la direction centrale annonça en décembre 2005 la fermeture du site avec ses 1750 salariés d'ici la fin 2007. Les grévistes avaient pour objectif la conclusion d'un accord collectif (≠ plan social) entre les syndicats et l'entreprise sur les conséquences sociales de la fermeture du site. Un tel accord défini un cadre minimum pour le déroulement social de la fermeture. Le CEE avait organisé en juillet dernier des manifestations avec plusieurs milliers de participants contre les plans de restructurations ainsi qu'une journée européenne de protestation en octobre 2005 sur les sites de 7 Etats membres différents. Le 28 février, **AEG, IG Metall et l'organisation patronale ont conclu un accord social.**

Quelques précisions sur cet accord social (Sozialtarifvertrag)

Après que l'ancien ministre de l'économie Otto Wiesheu soit intervenu en tant médiateur, les parties ont convenu que le site sera définitivement fermé le 31 décembre 2007. 70 salariés ont déjà un nouvel emploi. Les autres 1518 seront pris en charge par l'accord d'entreprise (Electrolux) social (Sozialtarifvertrag) qui prévoit notamment :

- un budget social de 120 millions €
- des indemnités (1,8 salaires bruts x années d'ancienneté)
- l'institution d'une société de transfert (Qualifizierungs- und Beratungsgesellschaft = « société de qualification et d'emplois »), pour laquelle Electrolux prévoit un budget de € 23,5 millions. Cette société formera les salariés pendant un an avec une rémunération à la hauteur de 60-67% par rapport à avant.

➤ D'autres cas similaires :

- Dans une filiale de FIAT « **CNH Baumaschinen GmbH** » à **Berlin**, les salariés font la grève depuis le 21 février. Malgré ses bons résultats, la direction prévoit une délocalisation de la production en Italie, ce qui implique la suppression de 500 emplois parmi 590 en Allemagne.
- Chez **Infineon à Munich** les salariés ont fait grève pendant une semaine, en vue d'obtenir un accord social.

➤ Une nouvelle tendance ?

Avant, on traitait ce genre de conflit par un plan social¹. Aujourd'hui l'IG Metall préfère contourner les dispositions de la BetrVG² et s'appuyer sur la négociation collective (« Tarifautonomie » = l'autonomie de la négociation collective). Dans une interview Jürgen Peters, le chef de l'IG Metall, explique cette tendance par le fait que les effectifs touchés par des projets de licenciements économiques [représentés par leur CE] ne parviennent souvent plus à atteindre la direction du niveau décisif [niveau groupe]. Même si le recours aux accords collectifs d'entreprise comprend des risques pour nous, il nous offre aussi des opportunités : Le fait qu'un accord collectif puisse être proche de la réalité de l'entreprise, est de plus en plus apprécié par les salariés. Ces derniers deviennent conscients qu'ils doivent s'impliquer dans la revendication de ces accords [en faisant la grève par exemple].

➤ Serait-ce le résultat d'un apprentissage européen ?

La Mitbestimmung (participation à la gestion de l'entreprise) allemande et son « obligation de paix » (approche consensuelle entre direction et représentants des salariés) créent souvent des confusions au niveau européen, notamment dans les réunions de Comités d'entreprise européens. Une telle limitation de marge de manœuvre [en raison de l'obligation de paix dans le système de la Mitbestimmung] n'existe pas dans les autres pays. Même lors des pires conflits (exemple violation/annulation d'un accord d'entreprise), l'obligation de paix reste en vigueur illimitée dans le temps et s'applique à l'ensemble des domaines réglementés par la BetrVG sans exception. Les délégués du personnel allemands n'ont pas de

¹ Définition légale allemande : plan social = accord entre comité d'entreprise (élus) et employeur sur la hauteur des indemnités et autres mesures pour compenser les conséquences sociales du licenciement économique

droit de procuration pour négocier avec l'employeur. Alors qu'en France, le droit de grève fait partie des droits de l'homme individuels, auquel ni l'employeur, ni le syndicat et ni l'état ne peuvent toucher, en Allemagne, certains éléments de « l'obligation de paix » sont en violation des principes de la Charte sociale du Conseil européen. Selon Gerhard Rohde de la fédération syndicale européenne des services (UNI-Europa), la Mitbestimmung est perçue comme une dévalorisation des organisations syndicales, par certains pays.

La nouvelle stratégie syndicale en cas de licenciements économiques, de renoncer à la Mitbestimmung et d'avoir recours « aux racines », c'est à dire à la négociation collective (« Tarifautonomie »), est juridiquement couverte. L'ancien président du tribunal du travail (prud'hommes allemands) privilégie clairement les accords collectifs entre syndicats et entreprises par rapport aux « accords » entre les représentants du personnel (le CE) et la direction d'entreprise. Il défend le droit de forcer la conclusion d'un accord collectif social par voie de grève.

Le tribunal du travail du Land Hessen a récemment rejeté une plainte de l'organisation patronale « Nordmetall » contre l'IG Metall. Cette juridiction confirme la légalité de grève lors de « changements en entreprise » (toutes formes de restructurations, fermetures, délocalisations, transfert, mutations ...) et donne la priorité juridique à « l'autonomie de la négociation collective » (« Tarifautonomie »), en tant que droit constitutionnel, par rapport à la Mitbestimmung (loi de constitution des entreprises ; BetrVG).

Cette juridiction rapproche l'Allemagne des normes européennes.

➤ La renaissance du secrétaire syndical au sein de l'entreprise

La dominance des comités d'entreprise par rapport aux organes syndicaux est ancrée depuis la fin de la première guerre mondiale en Allemagne. Au regard des nouveaux rapprochements aux normes européennes, l'ensemble des relations industrielles en Allemagne, ne faudrait-il pas les redéfinir ? En France, Espagne, Belgique, la Mitbestimmung au sens allemand n'existe pas, l'ensemble des questions liées à l'entreprise sont réglée par les partenaires sociaux (syndicats et entreprises). Les délégués syndicaux de l'entreprise (ceux qui négocient) disposent de droits sûrs comparables à ceux des membres du Betriebsrat (Comité d'entreprise allemand).

Comme les délégués syndicaux n'ont ni 100% de leur temps ni des droits de protection particuliers en Allemagne, on sollicite d'abord les membres des comités d'entreprise et les secrétaires syndicaux permanents pour les négociations. Avec la nouvelle tendance des accords collectifs d'entreprise ces derniers voient leur position renforcée au sein des entreprises. Le rôle des représentants syndicaux ne se limite plus seulement au conseil et soutien du comité d'entreprise, mais se transforme en rôle de négociation officiel avec l'employeur, ce qui a toujours été le cas dans la majorité des Etats membres de l'UE.

➤ Le CEE de GM

En 2005, Les effectifs d'Opel et de Saab ont été frappé par d'importantes restructurations avec une suppression de 12000 emplois (1/5 de l'effectif total), dont la plupart étaient soit des départs en préretraites, soit départs volontaires. En échange de ce sacrifice de la part des représentants des travailleurs, l'entreprise s'engage à renoncer à des fermetures de sites jusqu'en 2010.

² BetrVG= Betriebsverfassungsgesetz = Loi sur la constitution des entreprises ; règle notamment la représentation des salariés, les procédures d'information/consultation/participation, les plans sociaux, etc.

Afin de ne pas remonter un site contre l'autre, les représentants de chaque site européen ont signé, le 13 décembre 2005 à Rüsselsheim, une « promesse de solidarité européenne ». Elle comprend 10 principes élaborés en collaboration avec la FEM.

En février 2006, la direction évoque la fermeture d'un site. Le CEE a réagi en déclarant « toute fermeture de site ou toute distribution inéquitable de commandes de production entre sites est inacceptable ». Le CEE compte mener les négociations au niveau central pour ce qui concerne les sites de production dans la zone Europe. Si la direction s'y oppose, le CEE compte organiser des grèves.

En vue de traiter tout site de façon égale, le CEE élabore depuis décembre 2005 un accord cadre transnational de solidarité. Développé par un cabinet de conseil allemand (IKS), ce projet est nommé GMEECO (« Requirements and Perspectives of the General Motors Europe Employees Cooperation ») et est généreusement financé par la Commission européenne, en raison de son caractère innovant. Il a également l'ambition d'améliorer la compétitivité économique, régionale et sociale du groupe. Contribuent à ce projet les instances de représentation du personnel allemandes, belges, britanniques, suédoises, et polonaises, ainsi que les fédérations syndicales de la métallurgie de ces pays et enfin le comité de coordination GM de la FEM.

2. La course des fusions en Europe s'accélère

➤ La bataille autour d'Arcelor

Arcelor a une excellente réputation dans le monde syndical en ce qui concerne l'implication des représentants des salariés au niveau du CEE et du conseil d'administration. En septembre 2005 le groupe a signé un accord cadre international avec les organisations syndicales l'engageant au respect de normes sociales (voir newsletter n°3/2005).

Dans un communiqué de la FEM du 31 janvier 2006, Peter Scherrer, le secrétaire général de la FEM, décrit Arcelor comme une « véritable société européenne » et refuse toute forme d'OPA. L'IG Metall ne souhaite pas prendre parti ni pour l'un ni pour l'autre groupe. Le syndicat a préféré dresser un catalogue de critères mesurant les deux groupes. Fin février 2006 les CE des deux groupes et l'IG Metall se sont mis d'accord sur leurs revendications communes vis-à-vis d'Arcelor et Mittal : un plan d'investissements convainquant, la renonciation aux fermetures de sites et le maintien de la « Montanmitbestimmung » (une loi très ancienne sur la cogestion qui résulte d'un accord collectif de la sidérurgie).

Les experts français (Groupe Alpha), allemands (INFO-Institut), luxembourgeois (TBS) et belges (Université de Louvain) des représentants du personnel d'Arcelor sont conscients que face au processus de concentration de grands groupes industriels, les expertises devront prendre une nouvelle ampleur plus adaptée aux demandes différenciées d'un public multinational de représentants des travailleurs [référence : présentation de Heinz Bierbaum au séminaire des CE allemands en septembre 2005].

➤ Suez et Gaz de France

Le projet de fusion entre Suez (160 000 salariés) et de Gaz de France (53 000 salariés) a été annoncé en février 2006 et sera clôturé fin 2006. Sa dimension est similaire à la fusion entre VEBA, VIAG et Ruhrgas en Allemagne qui ont formé le groupe E.ON. Suite à l'annonce des projets de fusion, les Comités européens des entreprises concernées ont également été informés.

Le PDG de Suez en personne a informé les membres du bureau du CEE le 28 février 2006 dans le cadre d'une réunion extraordinaire à Paris. Avant de donner leur avis, les représentants du personnel ont, avec leur expert du groupe Alpha, examiné l'impact de la fusion. Les priorités du CEE sont la garantie des emplois ainsi que le maintien des sièges de représentants du personnel au sein du conseil d'administration.

L'année dernière la direction de Suez avait annoncé son projet de transformer les statuts de Suez en société européenne (SE). Suite à cette annonce le CEE avait suivi une formation à ce sujet afin de se préparer aux négociations. En raison de la fusion, ce projet est désormais en suspension.

Suez dispose d'un CEE très engagé, qui fut créé en 1995. Il traite des questions de sécurité au travail, égalité de traitement, formation continue et a créé un groupe de travail à cette fin, qui se réunit plusieurs fois par an. Le bureau du CEE dispose également d'un bon nombre de réunions ce qui permet d'assurer un meilleur fonctionnement que dans beaucoup d'autres instances européennes.

[La version originale de cette Newsletter dispose de liens vers les comptes rendu des réunions du CEE ainsi que des listes des groupes de travail et du site web du CEE].

Le bureau élargi du CEE de Gaz de France (GDF) s'est réuni le 1^{er} mars 2006 à Bruxelles. Les représentants du personnel ont critiqué la fusion car elle contredit les engagements antérieurs du gouvernement français, selon lesquels 70% des parts du capital resterait sous contrôle de l'autorité publique. Au regard du fonctionnement précaire du marché intérieur d'électricité et de gaz, la fusion aurait un impact défavorable sur les investissements et les emplois. Le CEE existe depuis 2001.

En novembre la fédération syndicale européenne des services publics avait pourtant discuté la problématique du marché intérieur de l'électricité et du gaz, lors d'une conférence sur la politique énergétique à Bruxelles.

Les organisations syndicales appellent à une journée d'action nationale dans la branche énergie pour le 23 mars 2006.

➤ E.ON annonce projet d'OPA pour le groupe espagnol Endesa

Le 22 février E.ON annonce sa volonté d'acquérir Endesa. Le groupe allemand de distribution d'électricité et de gaz est le deuxième candidat, peu après que Gas Natural ait fait son offre d'achat. Avec ses 80000 salariés E.ON est le n°1 en Europe, et deviendrait le n°1 mondial en achetant Endesa avec ses 27 000 salariés.

A l'initiative des syndicats espagnols les représentants des travailleurs espagnols, italiens et allemands des entreprises touchées se sont retrouvés le 28 février à Bruxelles avec le directeur du travail de E.ON. Les conclusions de cette conférence sont publiées par l'EMCEF (fédération syndicale européenne-chimie, mines, énergie) dans un communiqué de presse.

ENDESA a signé un accord cadre international, qui contient des dispositions sur les relations avec les organisations syndicales, mais le groupe ne dispose pas de CEE. De façon plus générale, les multinationales basées en Espagne, ont pris un retard conséquent dans la mise en place de CEE : Selon une étude de la confédération syndicale espagnole CC.OO il n'y avait que huit entreprises qui avaient créé un CEE, sur 56 entreprises concernées par la directive européenne.

En cas de fusion entre, les salariés d'ENDESA d'Espagne et d'autres pays européens devront être intégrés dans le CEE de E.ON.

Linde (D) achète BOC GROUP (GB) pour devenir le leader mondial en gaz industriel.

Les deux multinationales disposaient chacune d'un CEE article 13, c'est à dire sur la base d'un accord volontaire de 1996. Dans le cadre de la fusion les deux CEE seront menés à fusionner.

➤ L'Allemagne en tant que cible d' « inshoring »

« Alors que les délocalisations d'activités manuelles et peu exigeantes en qualification dans des pays à bas coûts se poursuivent, l'Allemagne développe ses domaines R&D et services de hautes technologies et de grandes compétences et se transforme en pays cible pour les entreprises étrangères (Inshoring) » conclut une étude du département R&D de la Deutsche Bank (DB Research). Les arguments clés, selon cette étude, sont la qualification supérieure et le bon niveau d'études et de formation. Par ailleurs, l'Allemagne serait devenue, depuis l'élargissement de l'UE, une plateforme centrale en matière de logistique, transport et stockage. Elle possède une infrastructure compétitive d'autoroutes, de chemin de fer, d'avions et de transport maritime...

[Plus d'informations sur cette étude à partir du lien sur la VO].

3. Société Européenne (SE) – un statut de plus en plus apprécié

Depuis l'entrée en vigueur du statut de la société européenne en octobre 2004, environ 25 sociétés ont été enregistrées sous cette forme juridique. Au lieu d'un Comité d'entreprise européen selon la directive 94/45/CE, les SE ont leur propre instance européenne (appelée ci-après comité de société européenne CSE), pour laquelle la législation communautaire prévoit plus de droits d'implication des travailleurs que pour les CEE classiques. Les conditions dans lesquelles est créée une société européenne déterminent le type de représentation des salariés et la mise en place de l'instance.

Hormis le cas de **Strabag**, aucune de ces 25 SE n'était concernée par l'obligation de négocier un accord déterminant l'implication des travailleurs (information, consultation, participation).

Le 30 septembre 2005 est née la première société européenne, qui pour être créée nécessitait la négociation préalable d'un accord sur l'implication des représentants des travailleurs. L'**Alfred Berg SE** est une banque d'investissement, filiale de la banque néerlandaise ABN Amro, dont le siège social est à Stockholm et dispose de différentes filiales dans d'autres pays scandinaves, employant un peu plus de 300 salariés.

Depuis le 1^{er} octobre 2005 l'ancien groupe électronique finlandais **Elcoteq**, qui approvisionne Nokia et Ericsson, a également changé de statuts et se nomme désormais **Elcoteq Communications Technology SE**. La nouvelle SE emploie 20.000 salariés dans le monde, dont 400 en Allemagne, à Offenbourg. Les négociations sur l'implication des travailleurs s'étaient déroulées entre février et août 2005. Le comité de la SE est composé de 13 membres venant de 5 Etats membres : Estonie, Hongrie, Finlande, Allemagne et Suisse. La filiale suisse n'est pas représentée. Il y a deux réunions plénières annuelles qui durent plusieurs jours et un bureau qui se réunit quatre fois par an. L'accord constituant le comité SE prévoit des formations individuelles pour chaque membre, notamment des cours de langues, ce qui représente un progrès considérable pour les délégués estoniens et hongrois. En échange et après de longues discussions, les représentants des travailleurs ont renoncé à une participation au conseil d'administration. Ce type d'implication n'existait pas dans les anciens statuts finlandais.

Dans la nouvelle **SE Plansee** (métallurgie, siège : Autriche), l'accord sur l'implication des travailleurs conclu le 30 janvier 2006 prévoit une participation de deux représentants des salariés au conseil

d'administration, en face de trois représentants de la direction. La séparation habituelle [en Autriche et en Allemagne] entre le conseil de surveillance et le directoire a disparu. Malgré sa présence en France, en Suède et au Royaume-Uni, le groupe n'a pas encore mis en place un CSE, puisque le nombre de salariés dans ces pays est trop peu important (6% d'un total de presque 1500) par rapport au nombre de salariés en Autriche. Ceci pourrait éventuellement changer, si le site allemand de Lechbruck est réintégré au sein du groupe Plansee.

➤ Strabag droit au but

Nous avons déjà parlé plusieurs fois de la création de Strabag SE dans les éditions précédentes. Depuis novembre 2005 le GSN négocie avec la direction autrichienne une procédure de cogestion. Après que les organisations syndicales européennes se soient mis d'accord sur un projet d'accord, on peut espérer une conclusion d'ici avril/mai, selon Ingo Klötzer, un des secrétaires de l'IG Bau (fédération BTP).

➤ Allianz SE – décision close

Le 8 février 2006 les actionnaires du groupe d'assurance Allianz ont voté pour la transformation en SE. La fédération syndicale européenne des services UNI-Europa Finance a créé un comité de coordination syndicale (« Allianz Network »). Le 22 février 2006 à Munich, des représentants de 11 pays ont participé à la première réunion. L'objectif de ce groupe de coordination est d'assister le GSN et la direction dans les négociations sur l'implication des travailleurs (information, consultation, participation) dans la société, qui commencent fin mars 2006. Déjà en novembre 2005, UNI-Europa Finance avait élaboré sa stratégie de négociation.

La transformation des statuts a entraîné des restructurations. Malgré le bénéfice record de 4,4 Mrd €, des suppressions d'emplois sont annoncées. Le groupe envisage notamment la consolidation des assurances objet, vie et maladie ainsi que de la vente/distribution en Allemagne.

➤ SAP : limiter la cogestion par la SE ?

Employant environ 14.000 salariés en Allemagne, dont 80% de cadre, le producteur de logiciels allemand est la seule grande entreprise en Allemagne, qui n'a pas d'instance représentative du personnel. La seule représentation existe au niveau du conseil de surveillance, dans lequel siègent huit délégués du personnel. A défaut d'une majorité lors du vote d'un CE début mars 2006, les salariés engagés ont fait une demande au « tribunal du travail » (prud'hommes) de convoquer un groupe spécial d'élection pour organiser les élections d'un CE.

Le 11 avril le tribunal du travail de Mannheim prendra sa décision sur cette demande. Lors d'une assemblée du personnel le 30 mars 2006 la direction envisage de faire en sorte que ce groupe spécial d'élection soit composé de personnes « de bonne foi avec l'employeur ».

Par ailleurs la direction espère obtenir une limitation des droits de cogestion à l'occasion de la transformation des statuts en SE. Ainsi, le siège pourrait facilement être transféré à l'étranger et on pourrait y installer le modèle anglo-saxon, pour remplacer le directoire et le conseil de surveillance en une seule instance : le conseil d'administration (board). Même si le conseil de surveillance était maintenu, il faudra partager les sièges avec des représentants non allemands.

➤ Nouvelles publications en matière de SE

- Une liste de créations de SE potentielles de l'Institut syndicale européen situé à Bruxelles www.etui-rehs.org.
- La Hans Böckler Stiftung a récemment étudié à quelle mesure les entreprises allemande se réfugiaient vers des statuts juridiques non allemands, afin d'échapper à la Mitbestimmung [aux obligations de la cogestion]. On trouve un bon nombre d'arrêt de la CJCE sur la liberté du choix géographique d'une entreprise...
- Nouvelle brochure en anglais sur la SE avec des articles sur la participation des salariés au sein du conseil de surveillance ou d'administration ainsi que sur les transpositions et applications des dispositifs juridiques européens dans les 25 Etats membres. Publiée par l'ISE (ETUI-REHS) et l'agence pour le développement social (SDA).

4. CEE en pratique

➤ Nouveaux accords constitutifs de CEE chez

- Mayr-Melnhof Karton AG, fabricant autrichien d'emballage en carton, (renouvellement de l'ancien accord de 1995).
- Dometic, fabricant suédois de réfrigérateurs spécialisés, notamment pour camping-cars ou bateaux.

➤ Violation d'accords constitutifs chez

- Coca Cola Enterprises Inc.
- La direction a voulu échapper à son obligation d'informer et de consulter le CEE, en éclatant un projet européen de restructuration avec plus de 400 suppressions d'emplois en plusieurs petits projets nationaux (dont la Belgique, la France et le Royaume Uni).

➤ Activités mondiales chez

- Siemens

L'IG Metall a organisé une rencontre entre les représentants des salariés de 10 Etats membres de l'UE avec des représentants de salariés d'Inde et d'Indonésie.

- PSA Peugeot Citroën

Par la signature d'un accord cadre international en mars 2006, le constructeur d'automobile français s'engage vis-à-vis des organisations syndicales et du CEE, à respecter un certain nombre de normes sociales. Un comité de suivi mondial doit se mettre en place d'ici trois ans, ce qui peut être qualifié en tant que premier pas vers un comité d'entreprise mondial.

- Bosch

Afin d'évaluer les engagements pris dans l'accord cadre international signé en 2004, l'équipementier automobile a organisé une conférence mondiale le 15 février 2006 à Abstatt (Heilbronn, Allemagne). De représentants du personnel étaient venus d'Australie, Brésil, Corée du Sud, Afrique du Sud, et Etats Unis, pour rencontrer les 40 élus du CEE. Ils se sont mis d'accord sur la nécessité d'évaluer les fournisseurs de Bosch s'ils étaient conformes aux principes de l'accord.

➤ **Coopération anglo-allemande**

Depuis octobre 2004 ver.di³ et le plus grand syndicat britannique UNISON ont conclu un accord sur l'assistance auprès des CEE. Lors d'une conférence fin février à Berlin avec une bonne 40aine de participants des deux syndicats, Jeremy Waddington, professeur à l'université de Manchester a présenté sa dernière étude sur les CEE. Waddington soulignait le besoin de formations des CEE. Par ailleurs, la collaboration allemande britannique fut illustrée par l'exemple du forum d'eau de RWE et Thames Water. Jan Willem Goudriaan de la fédération syndicale européenne pour les services publics a présenté ses méthodes de coordination des CEE.

Une table ronde sur les problèmes pratiques des CEE a entre autre soulevé le fait qu'il y avait très peu de femmes au sein des CEE et quasiment pas de jeunes.

UNISON et ver.di prévoient une étroite collaboration en matière de formation des membres de CEE dans leur branche, en organisant des ateliers allemands-britanniques, échangeant du matériel de formation et d'information, se coordonnant sur l'encadrement des CEE et renforçant la collaboration locale.

➤ **Juridiction en matière d'accords-CEE : Un accord article 13, est-il toujours valable ?**

Le 11 mai 2006, le tribunal du travail de Stuttgart va se préoccuper de la question, si un accord article 13 de CEE (accord volontaire d'avant septembre 1996, qui exclu les dispositions de la directive 94/45/CE) était toujours valide. Une juridiction en cette question pourrait avoir un impact sur 400 autres entreprises, qui ont conclu un accord avant le 22 septembre 1996. On peut aussi s'attendre à ce que cette affaire soit traitée devant la CJCE (Cours de Justice de la Communauté Européenne) au Luxembourg.

Cette question juridique a été lancée par le CE de Stilke, une chaîne de librairie de gares, qui depuis octobre 2003 essaye désespérément de mettre en place un groupe spécial de négociation pour créer un « vrai » CEE, selon l'article 6 de la directive communautaire.

Le CEE de Valora-Holding, maison mère suisse de Stilke, est basé sur un tel accord article 13 en 1996, et Stilke est sensé en faire partie. Cependant, cette procédure ne prévoit pas de réunions régulières. Les représentants des salariés doivent s'adresser à leurs responsables de division respectifs pour obtenir des informations écrites. Ces informations se substituent à la création d'un CEE.

Ver.di essaye d'établir un contact avec toutes les instances représentatives du personnel dans les Etats membres, afin d'avoir un échange d'informations et d'initier la création d'une vraie instance transnationale.

➤ **Contestation des élections des délégués allemands aux CEE de Schneider Electric – la suite**

Dans l'édition n°4/2005, nous avons parlé de la contestation des élections des délégués allemands au CEE de Schneider Electric. Le tribunal de Düsseldorf a transféré cette décision au tribunal du travail national, qui s'interroge si cette affaire doit obligatoirement être traitée au siège de la direction centrale en France. Cette question est fondamentale, puisqu'elle concerne non seulement la contestation des élections mais aussi toute autre démarche juridique d'un CEE.

³ Syndicat allemand des services et services publics

5. De nouvelles têtes à Bruxelles

➤ Peter Kerckhofs

Comme nous disions dans notre dernier numéro, Peter Kerckhofs est maintenant responsable de la coordination des CEE à l'EMCEF (fédération syndicale européenne des mines, chimie, énergie). Kathleen Kollewe l'a interviewé sur son nouveau travail et sur son plan d'action – CEE.

« Parmi les 440 entreprises du périmètre d'EMCEF concernées par la directive, environ 200 ont mis en place un CEE. Il fut un temps où nous avions dans les 220 CEE. La différence s'explique par de nombreuses fusions ou acquisitions comme Kappa et Smurfit ainsi que par des scissions telles que Bayer et Lanxess.

L'objectif de l'EMCEF est de renforcer et développer la coordination des CEE. C'est pourquoi nous avons dressé un plan d'action.

D'ici l'été 2006 nous identifions les pistes de collaboration. Avec l'ISE, par exemple, nous organisons deux séminaires de formation sur les restructurations transnationales ainsi que sur les nouvelles créations de CEE, afin de soulever les enjeux et les champs d'actions des CEE. Par ailleurs nous voulons expliquer les rôles et procédures de chacun des acteurs impliqués.

Notre Intranet nous sert en tant qu'outil de communication et de base de données pour appuyer nos actions. »

[résumé de l'Interview entre K. Kollewe et P. Kerckhofs du 13 janvier 2006]

➤ Romuald Jagodzinski

Le remplaçant de Peter Kerckhofs à l'Institut syndical européen s'appelle Romuald Jagodzinski. 25 ans, d'origine polonaise il est diplômé en sociologie, a fait une partie de ses études à Hambourg en Allemagne, et parle en parallèle de sa langue maternelle (polonais) l'allemand, le russe et l'anglais. Il a participé au projet d'étude Vive (voir le CEE –news n°3/2005). Son travail consistera principalement en la gestion de la base de données des CEE.

➤ Simon Cox

Depuis le 1^{er} février 2006 Simon Cox coordonne les CEE de la fédération syndicale européenne des industries agro-alimentaires et touristique (EFFAT). Le jeune britannique de 35 ans a d'abord travaillé au sein du ministère du travail à Londres, il a en suite étudié les relations professionnelles à l'université de Warwick, puis travaillé pour l'ISE à Bruxelles et a finalement piloté des projets sur les CEE pour l'agence de développement social. Parallèle à sa langue maternelle il parle aussi le français.

➤ Sabine Trier

Depuis novembre 2005 Sabine Trier, 43 ans, allemande, est la vice secrétaire générale de la fédération syndicale européenne du transport (ETF). Diplômée en sciences économiques (macroéconomie) elle a

rejoint l'ETF en 1997 et travaillait jusqu'à présent en tant que secrétaire des domaines chemin de fer et transport urbain. Elle assistait également les députées du PE Christa Randzio-Plath et Evelyne Gebhardt à Bruxelles. Elle parle allemand, français et anglais.

6. CEE en France

➤ Présentation générale du système français (...)

➤ Après la fusion des entreprises, fusion de leur CEE – Air France KLM

(...) [Article rédigé par Andreas Veres et Sonia Mesters en allemand pour EBR-News]

Résumé :

En février /mars 2006 les 37 membres du nouveau CEE, venant de 18 pays différents ont été élus, dont 10 représentants français et six néerlandais. Ce nouveau CEE remplace l'instance provisoire « Holding Forum », qui fut créée parallèlement à la fusion.

Le nouvel accord fut signé le 13 février 2006.

Lire l'accord : <http://www.euro-betriebsrat.de/pdf/airfrance.pdf>

Pour en savoir plus: Liaisons sociales Europe, n°147 du 2 au 15 mars 2006, p.4

➤ Les CE allemands sur le parquet français

Une typologie de CEE de Prof. Dr. Hermann Kotthoff, dont une question clé était « Comment le modèle allemand de cogestion influence-t-il le travail des CEE ? »

Ce n° présente le type 3 :

Le CEE en tant qu'analyseur d'informations – escrime de fleuret

Un extrait :

- « ce qui surprend le plus dans ce CEE : rien est informel, tout est formalisé. Il y a une **grande distance** et de fortes méfiances entre les représentants du personnel et la direction.
- On y trouve pas l'image d'une table ronde ou de la « joint consultation », mais celle des **escrimeurs au fleuret**, qui se trouvent l'un en face de l'autre, tendus et très artistiques.
- Cette image renvoie à la procédure de la réunion, qui prend une énorme importance comme nulle part ailleurs, tout le monde se concentre sur elle : Elle se caractérise par un jeu de questions et de réponses très sophistiqué et très perfectionné, la chasse précise et sans pitié aux informations. Ces dernières sont quasiment « tirées du nez du patron, avec des outils chirurgicaux ». Les chiffres sont connus auparavant et sont examinés minutieusement par un organisme d'experts externes pour le CEE. Les membres sont préparés. »

...

➤ Les experts français en Allemagne

Les 6 et 7 juillet, L'INFO-Institut fête ses 10 ans d'existence, sur le thème de la politique d'entreprise socialement responsable, à Saarbrück. L'institut est très engagé en matière de conseil transnational de comités d'entreprise. Lors de cette célébration, **Mireille BATTUT**, Directrice du Développement International du Groupe Alpha, interviendra sur l'expertise auprès des comités d'entreprise en Europe.

7. Dialogue social et directives communautaires

➤ Rien de neuf sur la révision de la directive 94/45/CE prévoyant la constitution des CEE

(...)

➤ Cadre juridique pour les accords cadre internationaux

Pour l'instant il n'existe pas de cadre juridique et rarement un suivi pour les engagements pris dans les accords cadres internationaux.

Un groupe d'expert à la Commission européenne DG Emplois affaires sociales égalité des chances est en train d'élaborer un cadre pour ce type d'accords. Qu'il s'agisse d'une directive ou d'un autre instrument juridique n'est pas encore clair.

➤ Allègement de la directive Bolkestein – échec de la directive Port Package

(...)

8. Fonds et budgets communautaires pour le travail des CEE

➤ Des fonds de Bruxelles

La ligne budgétaire européenne pour financer les projets promouvant la création et le fonctionnement des CEE comprend un budget total de 7,7Mio€ en 2006. Elle finance entre autre des séminaires de formations les membres de CEE, des mesures innovantes dans la gestion de restructuration. Les projets particulièrement retenus sont ceux qui encouragent l'augmentation des femmes dans ces instances ainsi que les projets pilotés ou en partie réalisés par les nouveaux Etats membres.

Exemples de projets financés par cette ligne budgétaire

Afin de combattre la concurrence entre sites, le CEE de **Jungheinrich** a organisé avec les syndicats allemands (DGB, IG Metall) et français (CGT, CFDT) plusieurs ateliers de sensibilisation aux différents droits de participation des travailleurs lors de restructurations.

Une plateforme Internet pour la communication transnationale entre les membres du CEE, développée par le réseau **SODIA** (Liège). Le CEE de la banque belge **KBC** voulait se préparer à l'élargissement de l'UE, en développant un site web en plusieurs langues dédié au travail du CEE.

Le groupe hôtelier **Hilton** s'est fait financer ses démarches vers une meilleure information des salariés en matière de responsabilité sociale des entreprises. Le CEE était intégré dans ce projet.

(...)

➤ Le fonds pour l'adaptation à la mondialisation

Le 1^{er} mars la Commission a fait une proposition sur un fonds annuel de € 500 millions visant à soutenir la réinsertion de personnes sur le marché du travail, qui ont subi des licenciements pour cause de changements dus à la mondialisation. Les formes de soutien peuvent être d'ordre financière mais également des formations ou une aide spécialisée pour retrouver du travail. Le PE et le Conseil doivent encore approuver cette proposition.

9. Sites Web intéressants

- La lettre électronique du projet syndicale « MOOS » (Making Offshore Outsourcing Sustainable) traite du transfert d'emplois en technologies informatique vers des pays émergents. (...) <http://www.moosproject.be/newsletter.htm>
- La lettre électronique trimestrielle du « Trade Union European Information Project », projet piloté par le syndicat britannique (TUC) et le South Thames College, qui donne un point de vue sur le développement des relations industrielles en Europe, d'un point de vue britannique. <http://www.tueip.dircon.co.uk/index.html>
- Lettre et autres publications sur les activités du triangle syndical Allemagne-Tchéquie-Pologne. Ce projet vise à harmoniser la qualité de vie et de travail dans la région et de faire de ce triangle une région modèle pour les « partenariats sociaux ». <http://www.igr-elbe-neisse.org/>
- Impact de l'élargissement de l'UE sur les conditions de travail aux frontières autrichiennes- Tchéquie-Slovaquie-Hongrie-Slovénie, avec des mesures innovantes de qualification pour les métiers défavorisés dans la région frontalière.
http://www.gemeinsamerweitern.at/intro/gemeinsam_intro_EV.html,
<http://www.grenzraumaktiv.at/intro/index.html>

10. Nouvelles publications

- Comment négocier un bon accord-CEE ? Guide pratique de 90 pages abordant tous les éléments d'un accord constitutif de CEE, disponible en anglais, français, allemand et italien. Simon COX, Ed. Agence de développement social, Bruxelles, 2005, téléchargez gratuitement la version française : <http://www.euro-betriebsrat.de/pdf/YNEAfr.pdf> pour accéder au site web de la SDA <http://www.sda-asbl.org/>
- Direktinvestitionen deutscher Unternehmen in Mittel- und Osteuropa ; pour plus d'info : [http://rhampp.buchhandelshop.de/vlb/vlb.cgi?type=voll&artnr=\[3866180063%](http://rhampp.buchhandelshop.de/vlb/vlb.cgi?type=voll&artnr=[3866180063%)
- Les tensions entre la Mitbestimmung (pouvoir des IRP au niveau établissement) et la Tarifautonomie (pouvoir des syndicats au niveau collectif) en Allemagne – qui prévaut ? Comparaison des formes d'accords d'entreprise en France, Allemagne, Royaume-Uni, par Nikolaus Bardenhewer, 2006 : http://www.nomos.de/nomos/d/recherche/titel_rech/action.lasso?-database=titel.fp3&-layout=internet&-response=/nomos/d/recherche/titel_rech/tit_detail.lasso&ISBN=3-8329-1717-9&-search
- Nouveau supplément du magazine « Arbeitsrecht im Betrieb » (Droit du travail en entreprise), destiné aux comités d'entreprise. « AiB plus »

11. Le réseau de formation en interne : Exemples de notre travail

- Mission pour le CEE d'EADS : Intervention sur les systèmes de représentation des travailleurs dans différents Etats membres. Le CEE, divisé en plusieurs branches, envisage d'éventuellement élargir son périmètre de pays...
- Mission pour WEST Pharmaceutical Services : Intervention sur la création d'une CEE
- Autres Missions pour Gamma, Sterling, Ver.di et GPA, ...

12. Agenda des formations

- CEE – les fondements – 18-23 juin 2006 et 26/11-01/12/ 2006 à Bruxelles
- Le travail et fonctionnement pratique du CEE (en collaboration avec Ver.di, dates restent à confirmer)
- (...)