

# Résumé et traduction de la CEE-newsletter de Werner Altmeyer du 27. Juin 2005 (N°2/2005)

## Sommaire :

1. Fusions & Restructurations – sujet clé pour le CEE
2. Confusions autour de la révision de la directive 94/45/CE
3. Les orientations des nouveaux secrétaires généraux des fédérations syndicales européennes
4. Nouvelles créations de Sociétés Européennes
5. Brèves sur l'actualité des CEE
6. Initiatives et réseaux transfrontaliers
7. Dossier : Les CEE en Pologne
8. Débats : 1. sur un revenu minimum légal ; 2. sur les conditions de travail dans les centres d'appel
9. Sites web intéressants
10. Nouvelles Publications
11. Réseau de formation et de consultation en interne : Exemples de notre travail
12. Agenda des séminaires

Pour info : Dans sa version originale (allemande), chaque article est suivi par de nombreux liens vers des rapports, des études, des comptes rendus etc. liés au sujet de l'article. Pour connaître les liens autour de l'un ou l'autre article, merci de me contacter : [s.mesters@groupe-alpha.com](mailto:s.mesters@groupe-alpha.com)

## 1. Fusions & Restructurations – sujet clé pour le CEE

[Traduction résumée de l'article]

Lors de plusieurs colloques qui ont eu lieu récemment, les problèmes principaux auxquels font face les CEE lors de restructurations ont été abordés. En voici quelques constats :

### Colloque Europe & Société du 11 et 12 mai 2005 à Paris<sup>1</sup> :

- Qualité inférieure des informations données par les directions aux représentants des travailleurs
- Manque de temps pour élaborer un avis argumenté sur les décisions des directions
- Manque d'influence sur les restructurations transnationales
- A noter : L'élargissement des CEE ne cause pas de nouveaux problèmes, mais les vieux problèmes sont accentués. ...

### Colloque de Syndex et la CES du 11 juin 2005 à Bxl : Le rôle des CEE lors de restructurations :

Conclusions :

- Les directions n'informent les représentants des travailleurs que lorsque les décisions sont déjà prises ; sans consultation en amont
- Il peut y avoir des conflits importants entre les membres du CEE, en raison de problèmes linguistiques, de manque de moyens et d'infrastructure, du manque de formations et donc de compétences des membres ainsi que la sous-estimation de l'importance de certaines informations.

### Les réponses des fédérations syndicales européennes :

- EPSU / FSESP (fédération européenne des services publics) a rédigé des lignes directrices en cas de fusions et acquisitions – il s'agit de recommandations pratiques pour un meilleur travail du CEE
- EMF-FEM (métallurgie) : élaboration de dix principes pour mieux gérer les restructurations d'entreprises

---

<sup>1</sup> Cette partie a été rédigée sur la base du CR de Sonia Mesters qui avait participé à ce colloque.

## Exemple d'actualité : la fusion de UniCredit et HypoVereinsbank :

HypoVereinsbank avait un CEE avant et UniCredi non.

## 2. Confusion autour de la révision de la directive 94/45/CE :

### Prise de position de la CES sur le lancement de la deuxième phase de consultation des partenaires sociaux :

La deuxième phase de consultation a réellement commencé ? Dans une évaluation juridique la CES pointe de fait que la Commission Européenne n'a donné ni cadre temporaire (date limite) ni propositions concrètes pour le contenu de la nouvelle directive. Vu qu'aucun objet n'a été fixé concrètement, la communication de la Commission du 31 mars 2005 n'est pas légitime. Par ailleurs, la CES critique l'insertion du sujet de révision dans une communication sur les restructurations....

## 3. Les orientations des nouveaux secrétaires généraux des fédérations syndicales européennes

... à la FEM (Peter Scherrer) et à l'ETF (Edouardo Chagas). Kathleen Kollwe les a interviewés. En voici la synthèse traduite de l'allemand :

### Edouardo Chagas, ETF

Avant d'être secrétaire général de la fédération européenne du transport, le marin Edouardo Chagas était responsable du domaine Marine de l'ETF. Par ailleurs il était membre dirigeant de la fédération de la marine FSM ainsi que de la confédération syndicale CGDP au Portugal.

Edouardo Chagas se place dans la continuité de la **stratégie externe de l'ETF**.

**Le rôle des CEE dans le secteur transport** (secteur le plus internationalisé) est d'abord un rôle de développement de la **solidarité internationale** entre les salariés de pays différents pour empêcher qu'ils se laissent monter les uns contre les autres par les directions. En pratique, ce rôle consiste à partager les mêmes informations et trouver des solutions communes à des problèmes communs.

Aujourd'hui, l'ETF est coordinateur de 35 CEE, dont la plupart ont été créés avant l'an 2000. Afin de mieux gérer la coordination des CEE, l'ETF a lancé un guide pour ses membres.

En parallèle du rôle de coordination, l'ETF a un rôle de transmission d'informations et de formation. En cas de nécessité l'ETF peut même offrir des expertises.

L'ETF est favorable à une révision de la directive-CEE pour une amélioration des droits des salariés.

Depuis sa création en 1999, l'ETF représente des organisations syndicales de toute l'Europe. Ainsi la fédération a assuré l'intégration des nouveaux Etats membres dès le départ.

### Peter Scherrer, EMF-FEM

Serrurier d'origine westphalienne, Peter Scherrer a fait des études supérieures en sciences politiques, histoire et sociologie. Après avoir piloté des projets internationaux à la Hans-Böckler-Stiftung, il a travaillé quelques années à la CES à Bxl et en suite il est devenu coordinateur du groupe ThyssenKrupp au sein du « bureau d'acier » de Düsseldorf de l'IG-Metall.

**Pas de redéfinition des orientations stratégiques de la FEM** : L'attention de la FEM reste focalisée sur les problèmes en entreprise, dont les thèmes sont très complexes. P. Scherrer voudrait « commencer petit » et convaincre par du bon travail, afin de construire une confiance de manière solide. En parallèle il fait face à des

capacités et des ressources très limitées, ce qui l'empêche de réaliser tous les projets qu'il juge importants en même temps.

La promotion des CEE ainsi que des progrès dans la révision de la directive-CEE jouent un rôle important dans son travail.

Les CEE avancent par « petit pas ». Là, où la participation des représentants des travailleurs n'est pas possible pour des raisons diverses, il faut de l'imagination pour y parvenir. Un objectif central pour P. Scherrer est la « **véritable intégration des nouveaux pays membres et des pays candidats** ». Dans ce cadre la FEM fait régulièrement appel aux organisations adhérentes de la FEM afin de trouver des solutions concrètes et pratiques.

Pour l'instant la FEM coordonne 270 CEE, le potentiel montant jusqu'à 310 car certaines négociations sont en cours.

**La création de nouveaux CEE devient de plus en plus difficile** car il ne reste plus que les « noyaux durs ». 3 raisons principales : Les directions prolongent la procédure et la rendent plus compliquée, certains CE ne voient pas l'intérêt de créer un CEE, ou bien les organisations syndicales régionales ou locales craignent pour leur pouvoir d'influence.

Parmi les CEE suivis dès leur création, **36 ont muté vers un autre CEE** à la suite de fusions d'entreprises.

Le cas de l'acquisition du constructeur de véhicules agricoles Claas par Renault Agriculture est un **cas de bonne pratique** : Les Comités centraux d'entreprise des deux pays ont organisé des échanges interculturels entre les salariés et les apprentis afin de surmonter des problèmes de gestion interculturels, que la direction ne parvenait pas à surmonter toute seule.

Comment promouvoir la création et améliorer le travail des CEE ?

La base fondamentale pour la création ou le bon fonctionnement d'un CEE est la **confiance mutuelle** entre les représentants des salariés. Après, c'est à nous de faire avancer les motivations qui résultent de cette confiance.

**Le NON de la constitution européenne est un coup en arrière** pour l'Europe. Le traité de Nice ne va pas nous emmener très loin, au contraire. Il nous faut aujourd'hui un cadre réglementaire qui tienne compte que l'Europe a 25 membres, au lieu de 6 ou 15. Même si le projet de traité a beaucoup d'inconvénients, il vaut mieux qu'un « match nul » concerté. (...)

## **Un nouveau coordinateur de CEE à l'IG Bau (fédération syndicale du secteur BTP)**

Matthias Hartwich est le nouveau responsable de l'ensemble des activités de coordination des CEE dans les secteurs de la construction, de l'agriculture et de l'environnement auprès de l'IG Bau à Francfort.

## **4. Nouvelles créations de Sociétés Européennes en 2005**

En Janvier 2005 le cabinet autrichien de conseil en RH Neumann Partners a adopté le statut de Société européenne. Depuis lors, de nouvelles sociétés européennes ont été créées en Allemagne (Go-East-Invest SE à Berlin) et au Royaume-Uni (Schering-Plough Clinical Trials SE).

D'autres créations sont en cours : Zoll Pool Hafen Halburg SE (douane, conteneurs transit), le cabinet d'audit Mazars. L'ensemble de ces SE n'atteignent pas le seuil d'effectif nécessaire pour l'application du dispositif sur la co-détermination.

## **5. Brèves sur l'actualité des CEE**

**RWE Energy** a conclu un accord constituant son CEE le 1<sup>er</sup> mars 2005. En tant qu'entreprise du groupe RWE, RWE Energy assure la distribution d'électricité, de gaz et d'eau dans 7 pays européens. Le CEE est composé de membres allemands, autrichiens, néerlandais, polonais, tchèques, hongrois, et slovaques. L'accord prévoit 2 réunions plénières par an qui auront lieu à Essen ou à Dortmund. Chaque mandat (durée 4 ans) dispose de 3 jours de formation.

Chez **Axa**, un accord sur le dialogue social permet une amélioration des conditions d'information et de consultation pour le CEE lors de restructurations. Concrètement, la direction s'engage à respecter neuf principes, qui seront également appliqués au niveau national auprès des représentants des salariés. Les principes concernent entre autres la formation tout le long de la vie, protection santé, et l'anti-discrimination. Le respect de ces principes est surveillé par le bureau restreint du CEE.

Le 8 avril 2005, la société portugaise **Banco Espirito Santo** a enfin reconnu la représentation transnationale de ses salariés en tant qu'instance « Comité d'entreprise européen ». L'accord conclu en 2003 prévoyait une procédure d'information et de consultation transnationale, et non un CEE. Cette nouvelle reconnaissance ne changera pas le contenu de l'accord.

Le 19 avril 2005 la **Erste Bank**, dont le siège social est situé à Vienne, a conclu son premier accord-CEE. Il s'agit du premier accord autrichien depuis l'élargissement de l'UE, dans un secteur (celui de la finance) dans lequel les sociétés autrichiennes font partie des plus grands investisseurs dans les nouveaux Etats membres.

Le CEE d'**EDF** a signé en mai 2005, un avenant à son accord d'origine qui date de 2001. Un des points clés du nouvel accord est la précision sur le temps et la qualité de l'information et la consultation. De plus, le nombre de membres du secrétariat augmente de 8 à 12 représentants. Le CEE a obtenu un budget de fonctionnement de 185 000 € pour 2005, dont 70 000 € pour l'expertise externe. Un site Intranet pour le CEE est en cours de création.

**L'Institut syndical européen** a sorti deux nouvelles listes actualisées donnant le nom de toutes les entreprises avec et sans CEE par pays. Les listes sont disponibles sur le site de l'ISE.

## 6. Initiatives et réseaux transfrontaliers

### Réseau transnational de CE dans le domaine Boucherie et charcuterie

Le 10 mars 2005, la fédération syndicale allemande de l'alimentation et restauration (NGG) à Hambourg a annoncé la création d'un réseau entre les fédérations syndicales provenant du Royaume-Uni, du Danemark, de la Pologne, de Hongrie et des Pays Bas dans les domaines de la boucherie et charcuterie. Ainsi, les fédérations souhaitent prévenir le dumping social des salaires par l'adoption du principe du pays d'origine dans les services (cf. directive européenne sur le détachement des travailleurs et projet de directive Bolkestein).

Depuis l'élargissement de l'UE, on entend de plus en plus parler des travailleurs polonais, qui travaillent au sein des abattoirs allemands à des conditions inférieures (plus de temps pour moins de salaire) par rapport aux ouvriers allemands. Dans ce cadre, le gouvernement allemand a lancé un nouveau projet de Loi qui prévoit un changement de la Loi sur le détachement des travailleurs. Ce projet est en cours d'analyse par la Commission de l'économie et du travail.

### Un accord mondial pour la Responsabilité sociale

Pour la première fois, une société norvégienne du secteur BTP prend un engagement contractuel dans sa responsabilité sociale au niveau mondial. Employeur de 5 500 salariés, **Veidekke** a signé avec les organisations syndicales un accord d'application mondiale en mars 2005. Les points clés sont les conditions de travail, les standards & normes de la santé et les préoccupations écologiques.

En avril 2005, **BMW** a signé un accord similaire. Dans le domaine de la métallurgie mondiale, il s'agit du 11<sup>ème</sup> accord RSE signé. L'accord de BMW engage le respect de normes sociales minimales non seulement au sein du groupe mais également au sein de ses fournisseurs. Le CEE de BMW a participé aux négociations de cet accord.

**Geo Post** (groupe La Poste) a négocié avec la CGT, la CFDT, CGT-FO et ver.di (fédération syndicale allemande des services) un accord cadre sur les principes fondamentaux de la politique du travail et de la politique sociale. Parmi les dispositions habituelles de ce type d'accords, on notera un point intéressant : une clause de renonciation aux licenciements économiques a été intégrée. Cet accord a été signé le 9 mai 2005.

**Deutsche Telekom** a annoncé le 11 mai 2005 vouloir négocier un accord sur des normes sociales globales avec les organisations syndicales. Ainsi, la direction souhaite rétablir sa réputation sociale, suite aux violations de

droits du travail dans ses filiales américaines et britanniques (T-Mobile UK), à l'occasion de lourdes restructurations. Le site de l'UNI organise une pétition contre le comportement irresponsable de la Deutsche Telekom.

## 7. Dossier : Les CEE en Pologne

La Pologne est économiquement et démographiquement parlant le pays le plus important parmi les nouveaux Etats membres.

Parmi 2169 entreprises concernées par la directive-CEE, 784 disposent d'une entité en Pologne. La Hongrie suit avec 644 et la République tchèque avec 609 entreprises.

Parmi ces 784 entreprises en Pologne, seules 8 ont leur siège social en Pologne, comme notamment la société de transport aérien LOT. Jusqu'à présent aucune des 8 entreprises n'a crée de CEE (...)

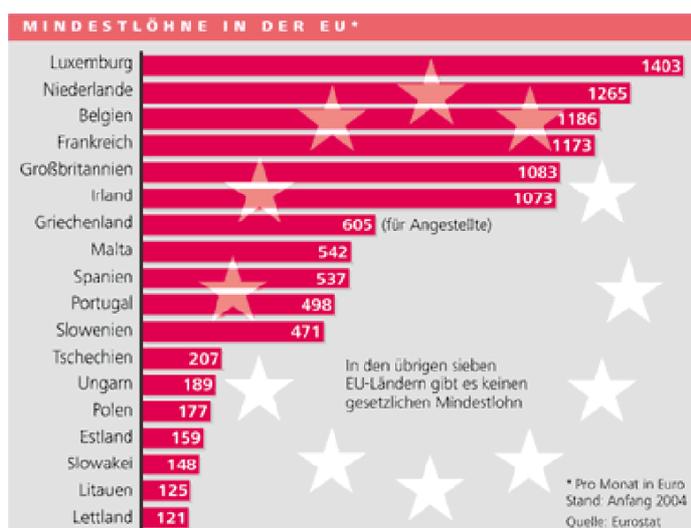
Etudes sur les cultures d'entreprises et la représentation des travailleurs

En 2003, la Hans-Böckler-Stiftung a piloté un projet d'étude sur les styles de management et la représentation des travailleurs dans les entreprises « étrangères » [à l'Allemagne], qui disposent de filiales en République tchèque, Hongrie et/ou Pologne. Dans ce cadre, Eckhard Voss de WMP-Consult a présenté un rapport sur le développement des relations industrielles et des cultures d'entreprises en Pologne.

Actuellement, un autre projet d'étude est en cours : « ViVe » - A la demande de la FEM et de l'EMCEF, wmp-consult réalise en collaboration avec l'ISE une étude sur l'impact des directives européennes sur la représentation des travailleurs. Lors d'une présentation en automne 2004 à Varsovie, le rôle des CEE en Pologne fut un point clé des débats.

## 8. Débat sur un revenu minimum légal

Alors que l'introduction d'un **revenu minimum légal** est encore en cours de discussion en Allemagne, ce revenu représente un élément clé de systèmes sociaux dans de nombreux autres pays. Les 21 et 22 avril des syndicats et des chercheurs de différents pays se retrouvent à Zurich pour débattre sur une politique commune en matière de revenu minimum européen. (...)



Graphique : revenus minimums légaux dans l'UE par mois en Euro – source : Eurostat début 2004

## Débat sur les conditions de travail dans les centres d'appel

Les **centres d'appel** représentent un défi pour les syndicats, en ce qui concerne l'introduction d'une représentation des salariés et le respect de normes sociales minimales. Actuellement, les activités de cette branche sont en pleine internationalisation « violente ». La fédération syndicale européenne des services UNI a élaboré

une charte pour les conditions de travail dans les centres d'appel. UNI diffuse également une newsletter de la branche. (...)

Cette charte sociale a eu un impact important sur les travaux des fédérations syndicales de la branche en France. Lors d'une conférence organisée par la CFDT le 12 avril 2005, rassemblant des CE de la branche de centres d'appel, J.L. Borloo a annoncé la **création d'un label RSE** spécialement pour les centres d'appel délocalisés.

## **9. Sites Web intéressants**

[Liste de sites allemands avec petits commentaires... ]

## **10. Nouvelles Publications**

En janvier 2005, l'ifb (Institut de formation pour les CE en Allemagne) a lancé un **nouveau journal mensuel** (en langue allemande), spécialisé « pour réussir la représentation des intérêts » des salariés. Dans le numéro d'avril, Werner Altmeyer a publié un article intitulé « Les CE en Europe de l'Ouest », qui a connu une grande résonance.

En avril 2005, les confédérations syndicales belge CGSLB, allemande DGB et polonaise OPZZ ont lancé une brochure sur la **création et le fonctionnement efficace des CEE**. Cette brochure est gratuite et disponible en plusieurs langues.

L'Institut européen de recherche sur le travail dans le secteur de la construction (CLR) a récemment analysé la transposition de la directive sur le **détachement des travailleurs** dans 10 Etats membres. Cette étude est disponible en plusieurs langues et coûte 23€. [CLR Studies 4, Den Haag 2005, ISBN 90-5901-508-8]

## **11. Réseau de formation et de conseil en interne : Exemples de notre travail**

[Le réseau de formation et de conseil 'euro-betriebsrat' de Werner Altmeyer présente quelques extraits de son travail et notamment une rencontre avec Alpha Consulting]

### **« Discussions prometteuses à Paris avec Alpha »**

« L'on poursuit avec grand intérêt les discussions pour l'envoi des CEE-news en dehors de l'Allemagne. Le besoin d'informations ciblées et actuelles sur des sujets-CEE n'est pas moindre en France que chez nous. Le 26 avril 2005, une discussion a eu lieu à Paris en vue d'un rassemblement des efforts franco-allemands sur la politique d'information pour les CEE. Ont participé à cette réunion de travail: Mireille Battut et Sonia Mesters du département international du groupe de conseil Alpha, Prof. Dr. Heinz Bierbaum d'INFO-Institut à Saarbrück et Dr. Werner Altmeyer du réseau de stage et de conseil "euro-betriebsrat.de" à Hambourg.

Le groupe ALPHA compte environ 900 salariés et est le leader français du conseil auprès des CE, notamment en matière économique et gestion. Le groupe est le consultant permanent d'une 30aine de CEE majoritairement d'origine française et propose également des formations.

Les discussions ont débouché sur un projet d'étude sur les besoins d'informations des CEE en général. Afin d'étendre la coopération franco-allemande sur le champ anglo-saxon, des entretiens avec des partenaires britanniques potentiels sont prévus à court terme. »

## **12. Agenda des séminaires**

[Liste et dates des formations proposées par Werner Altmeyer et son réseau, destinées aux CE et CEE]