



Bienvenu à l'édition n° 2/2009 de CEE News.

10 Juillet 2009

Der EBR-Fachinformationsdienst

Le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org »
vous donne des informations autour du comité d'entreprise européen et des sujets adjacents.

CEE News paraît quatre fois par an.
Vous pouvez télécharger la newsletter en [format pdf](#) pour l'imprimer.

Les numéros anciens se trouvent dans les [archives](#).



[Dieser Newsletter auf Deutsch](#)



[This newsletter in English](#)

Contenu :

- [1. La nouvelle directive CEE entrée en vigueur](#)
- [2. Les comités européens étudient la nouvelle situation juridique](#)
- [3. Des accords CEE actualisés](#)
- [4. Des jugements de tribunal actuels](#)
- [5. La fondation de comités d'entreprise européens](#)
- [6. Des accords collectifs européens](#)
- [7. Des accords-cadres mondiaux](#)
- [8. Quand les accords SE agrandissent le conseil de surveillance](#)
- [9. Nouvelles données sur la participation](#)
- [10. Des pages Web intéressantes](#)
- [11. Des nouvelles publications](#)
- [12. Le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » : Quelques exemples de notre travail](#)
- [13. Les formations actuelles](#)
- [14. Mentions légales](#)

1. La nouvelle directive CEE entrée en vigueur



Depuis le 5 juin 2009 et après plus de cinq ans, la procédure de révision de la directive CEE a été clôturée. Bien qu'il y avait déjà un accord politique en décembre 2008 (voir [rapport dans CEE-News 4/2008](#)), il y a eu un retard suite à des problèmes de traduction. La décision du Conseil des ministres est tombée le 23 avril 2009. Le gouvernement britannique s'est de nouveau abstenu, tous les autres gouvernements de l'Union Européenne ont marqué leur accord.

Le 6 mai 2009, le Parlement européen signait la nouvelle directive, elle a été publiée au Journal officiel de l'Union Européenne le 16 mai 2009. Vingt jours plus tard, le 5 juin 2009 elle est officiellement entrée en vigueur. Elle s'applique à tous les pays du marché intérieur européen, au Royaume-Uni aussi, tout comme en Norvège, en Islande et au Liechtenstein. La Suisse est formellement exclue. La Croatie et la Turquie introduiront la nouvelle directive dans le droit national le jour de leur adhésion à l'Union Européenne.

- [Le texte de la nouvelle directive de CEE](#)

- [Présentation sur les points les plus importants des directives remaniées](#)
- [Documentation détaillée sur la procédure de révision depuis 1999](#)

La montre fait tic-tac maintenant : la période de transition dure jusqu'en juin 2011

Beaucoup de membres de CEE ont longtemps attendu ce jour-là. Les règles améliorées ne sont cependant pas automatiquement valables, elles doivent être intégrées dans les accords CEE existants. Dans quelques entreprises, c'est déjà chose faite, la présente Newsletter en donne quelques exemples. C'est valable pour toutes les autres entreprises : si le législateur a terminé son travail maintenant, le travail pour les élus commence dès à présent. Il est recommandable de ne pas épuiser jusqu'au dernier jour le délai de transition de deux ans, mais de commencer le travail immédiatement.

Il faut tenir compte de ce qui suit :

- Pour les accords selon l'article 13 : Il y a urgence.
- Pour les accords selon l'article 6 : Il n'est pas encore juridiquement établi, si la nouvelle directive va être automatiquement d'application et à quel endroit. Les syndicats défendent des positions différentes à cet égard. Pour cette raison, la Confédération Européenne des Syndicats (CES) vient de demander une expertise juridique. Pour être sur, une renégociation bien réfléchie est à recommander, avec la nouvelle directive servant de norme minimale.
- CEE par la loi : Les nouveaux règlements sont automatiquement valables à partir de juin 2011.

La meilleure solution ne peut être trouvée que par analyse de cas concrets. Les experts du réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » se tiennent à votre disposition.

2. Les comités européens étudient la nouvelle situation juridique

Conférence sur la nouvelle directive CEE en Italie

Le 7 et 8 mai 2009, une conférence germano-italienne pour des comités d'entreprise européens avait lieu à Rome. Elle a été organisée par l'institut italien IRES en collaboration avec la fondation Friedrich - Ebert et le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org ». Environ 50 participants venant d'entreprises et de syndicats discutaient la nouvelle situation de droit entre autres avec Evelyne Pichot de la Commission européenne à Bruxelles et Prof. Dr Ulrich Zachert de l'université de Hambourg. Pour les représentants italiens, c'était la toute première occasion de s'informer sur la directive CEE après son adoption.



Le deuxième jour de conférence, des problèmes interculturels lors de la fondation d'un comité d'entreprise européen ont été discutés sur base de deux cas concrets. Un conférencier allemand et italien donnait chaque fois des éclaircissements sur le groupe bancaire Unicredit (voir [rapport dans CEE-News 1/2007](#)) et le groupe cimentier Buzzi Unicem (voir [rapport dans CEE-News 2/2008](#)). Dans les deux cas, il y avait eu une fusion entre des sociétés allemandes et italiennes.

- [Présentation sur la fondation du CEE chez Buzzi Unicem](#) (en langue anglaise)

Atelier de l'administration fédérale ver.di à Berlin



Un atelier consacré à la nouvelle directive CEE a eu lieu du 17 au 19 juin 2009 au centre de formation de ver.di à Berlin. Il était dirigé par Frank Siebens, coordinateur national des CEE de la fédération ver.di, et Dr Reingard Zimmer du réseau de formation et de conseil « euro-ce.org ». À côté d'informations sur la nouvelle situation juridique et sur des jugements importants, un échange intensif a eu lieu à propos du travail dans les différents CE européens. Des accords existants ont été abordés en se focalisant sur les éléments nouveaux de la directive et les possibilités de renégociation ont été montrées. Quelques exemples de « meilleures pratiques » et des conseils pour l'amélioration du travail ont permis d'arrondir l'offre.

Conférence sur la nouvelle directive CEE en Belgique

À Liège également, une conférence consacrée à la nouvelle directive CEE avait eu lieu. Elle avait été initiée par la fondation belge FAR, la confédération des syndicats belges FGTB et le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org ». Environ 40 représentants de travailleurs, dont beaucoup venant de comités d'entreprises de multinationales wallonnes, ont pu s'informer de première main, le 22 et 23 juin 2009. Les présentations des intervenants peuvent être téléchargées.



- [Les présentations de la conférence de Liège](#)

Des activités intra-entreprises sur la nouvelle directive CEE



Le comité d'entreprise européen de **Shell** s'est réuni pour sa plénière semestrielle le 9 et 10 juin 2009 à Varsovie. Avec Dr Werner Altmeyer, du réseau de formation et de conseil « euro-ce.org », les délégués se sont demandé comment intégrer les activités CEE prononcées du groupe pétrolier dans l'accord CEE existant et comment tenir suffisamment compte de la nouvelle directive CEE.

Du 17 au 19 juin 2009, lors de leur séance plénière au siège du groupe pharmaceutique à Londres, les membres du forum européen de **GlaxoSmithKline** se sont également fait informer par Dr Werner Altmeyer de la nouvelle situation juridique. Différents aspects clés nécessaires à une mise à niveau de l'accord y ont été discutés. Le forum (« European Employee Consultation Forum ») avait été formé en 2001. Les deux entreprises fusionnées avaient des forums européens à partir de 1997/98.



Atelier sur la renégociation des accords CEE



En ce moment, de nombreux représentants de travailleurs se préparent à la renégociation de leur accord de CEE et ils voudraient bien s'échanger avec des spécialistes et des collègues d'autres entreprises. Pour cette raison, nous proposons un atelier du 12 jusqu'au 14 octobre 2009 à l'Hôtel - Château à Montabaur pour discuter dans les détails les questions centrales imminentes. Le conférencier principal est le Professeur Wolfgang Däubler (photo). Les textes suivants ne sont que disponibles en langue allemande :

- [Le programme de l'atelier CEE à Montabaur](#)
- [Formulaire d'inscription à l'atelier](#)
- [Rapport sur notre conférence CEE en janvier 2009 à Hambourg](#)

3. Des accords CEE actualisés

Un groupe énergétique français maintenant dans le peloton de tête des CEE

Le 6 mai 2009, un accord CEE a été signé à Paris entre le groupe spécial de négociation (GSN) de Gaz de France (GdF) Suez et la direction centrale du groupe. Il reflète la longue expérience des deux comités d'entreprise européens et il constitue une borne dans toute l'Europe, particulièrement en ce qui concerne les droits à l'information et la consultation.



Les 65 membres de CEE de l'entreprise créée en juillet 2008 après une fusion controversée se réunissent deux fois par an. Les 14 membres du comité exécutif siègent tous les mois. Ils représentent 200.000 travailleurs dans les sections de l'énergie, de l'eau, de l'élimination de déchets, et des services énergétiques. Pour

trois de ses sections, elle a constitué des groupes de travail à l'intérieur du CEE, ils siègent deux fois par an. Les représentants des travailleurs peuvent constituer des groupes de travail sur la protection et la santé au travail et d'autres sujets importants. Chaque membre du CEE en Europe dispose de cinq jours de formation par an et a un droit d'accès à tous les sites. En tout, 35 visites de sites sont autorisées annuellement. Le groupe d'eau espagnol Agbar y est représenté par des observateurs. Chez Agbar, la constitution d'un CEE autonome est actuellement en négociation (voir [rapport dans CEE-News 4/2007](#)).

Les droits du CEE vont extrêmement loin et s'expliquent par les antécédents. La fusion avait été bloquée pendant un an et demi à la suite d'une procédure au tribunal lancée par le CEE de Gaz de France et par laquelle il avait imposé une compensation d'intérêt transnationale pendant ce temps (voir [rapport dans CEE-News 1/2008](#)).

- [Communiqué de presse avec les détails du nouvel accord CEE](#)

La société de ferry intègre de nouvelles directives de CEE



Le 12 mai 2009, un accord CEE actualisé selon le droit suédois a été signé au siège de la société de transport maritime Stena Line à Göteborg. La définition de l'information et de la consultation suit littéralement la nouvelle directive CEE. Si les membres du CEE ne respectent pas la clause de confidentialité à l'avenir, ils peuvent s'attendre à des conséquences qu'après un entretien avec le CEE. Avant, l'employeur pouvait en décider seul. La taille du CEE fondé en 1996 est toujours de 15 représentants venant de huit pays européens. L'entreprise pratique les liaisons de ferry sur la mer du Nord et sur la Baltique, ainsi que sur la mer irlandaise.

Les protestations jettent de l'ombre sur le nouvel accord CEE

Le 20 mai 2009 a eu lieu à Paris la rencontre de dialogue social européen de Saint-Gobain, c'est le nom du CEE fondé en 1992. L'entreprise fabrique du verre et des matières de construction et elle fait partie des dix plus grands groupes industriels de France. Le nouvel accord suit la définition de l'information et de la consultation de la nouvelle directive CEE et améliore les conditions de travail du comité restreint. Il s'agit du septième ajout au texte de 1992 qui est toujours valable. Pendant qu'à l'intérieur, on actualisait l'accord CEE, les syndicats protestaient devant le bâtiment à la suite de l'annonce de suppressions d'emplois dans plusieurs pays.



- [Rapport sur le mouvement de protestation](#) (en langue anglaise)

Un groupe d'assurance français contribue à l'histoire juridique en matière de CEE



Le 29 juin 2009, pour la première fois dans l'histoire des comités d'entreprise européens, un accord CEE n'a plus été conclu selon le droit national, mais selon le droit européen (photo de la signature à Paris). Jusqu'à présent, les conseils des prud'hommes français étaient compétents pour les divergences sur l'accord CEE du groupe d'assurance Axa. Avec l'entrée en vigueur du nouvel accord le 1er décembre 2009, ce sont désormais les institutions européennes et donc la Cour européenne de Justice à Luxembourg. C'est un pas d'une nouvelle qualité qui a été franchi dans l'histoire juridique des CEE. Il servira certainement de modèle à beaucoup d'autres entreprises.

À l'avenir, les incertitudes juridiques pour déterminer les droits à l'information et à la consultation, comme il y en a dans quelques pays (par ex. en Grande-Bretagne ou en Allemagne), peuvent être résolues de manière uniforme partout en Europe par ce moyen. Une grande partie des jugements dans des questions de CEE étaient rendus par les tribunaux français, ils n'avaient formellement que de la validité en France. C'est dans trois cas que la Cour européenne de Justice avait dû statuer jusqu'à présent. Toujours dans la phase préparatoire à la fondation d'un CEE, mais jamais pour imposer les droits du CEE.

- [Aperçu de la jurisprudence en matière de CEE](#)

Les contenus du nouvel accord

À l'avenir, le CEE fondé en 1996 s'alignera sur les règles de la nouvelle directive CEE. Il sera réduit à 50 membres venant de 18 pays (dont 14 sièges pour la France, dix pour la Grande-Bretagne, sept pour l'Allemagne). Les membres se rencontrent deux fois par an et ont droit à un jour de formation par an. Le CEE perd les dix mandats supplémentaires, qui avaient été réservés à l'assureur suisse Winterthur après le rachat (voir [rapport dans CEE-News 3/2006](#)).

Selon les habitudes françaises, le P.-D.G. d'Axa exerce la présidence du CEE, la vice-présidence est aussi pour l'employeur. À côté des deux hauts représentants de l'entreprise, dix représentants des travailleurs font partie du comité exécutif (cinq ne viennent pas de France). Ils se rencontrent tous les mois. Le CEE dispose de son propre budget de 90.000 € par an. Les principes du dialogue social en cas de restructurations convenues en avril 2005 entre le CEE et la direction centrale (voir [rapport dans CEE-News 2/2005](#)) font aussi partie du nouvel accord CEE.

- [Compte rendu des contenus du nouvel accord de CEE](#) (en langue anglaise)
- [Le texte du nouvel accord CEE](#)
- [La page Web du CEE d'Axa](#)

4. Des jugements de tribunal actuels

Le comité d'entreprise de Continental perd un litige à cause d'un accord de CEE vague

Réuni le 21 avril 2009 à Sarreguemines (Lorraine) le tribunal de première instance (photo), a confirmé la légalité de la fermeture de l'usine de pneumatiques de Continental à Clairoux en Picardie. Plus de 1.100 travailleurs étaient concernés. Du point de vue du tribunal, la direction centrale à Hanovre n'est pas contraire au droit de travail français ni à l'accord CEE. En 1992, le fabricant de pneumatiques a été une des premières entreprises allemandes à avoir formé un forum européen. Après la reprise par l'entreprise métallurgique Schaeffler, les syndicats IG BCE et IG Metall ont pu négocier en août 2008 une garantie de site courant jusqu'en 2014 (voir [rapport dans CEE-News 3/2008](#)), une garantie non respectée dans plusieurs pays.



Le comité d'entreprise français déplorait que la fermeture du site avait été annoncée unilatéralement le 11 mars 2009, sans que la procédure de consultation ait encore pu influencer la décision. Au tribunal, la direction centrale argumentait que leurs projets auraient été mal interprétés par la presse et qu'il n'y aurait pas d'obligation d'informer le CEE avant le comité d'entreprise français. Le juge constatait que toutes les procédures de consultation seraient en cours et que la fermeture du site ne pourrait pas être arrêtée pour cette raison. La question décisive était l'ordre de priorité de la consultation : qui est prioritaire en cas de questions transnationales le comité d'entreprise européen ou le national ? L'accord CEE de Continental ne donne aucune indication claire à ce sujet, l'argument décisif des plaignants manquait donc. Le jugement souligne l'importance d'un accord CEE bien formulé. Il y a eu des exactions après la lecture du jugement.

- [Articel de presse suite au jugement](#) (en langue allemande)
- [Analyse juridique du jugement Continental](#)
- [Articel de presse au sujet de la fermeture du site](#)

Deux jours plus tard, une manifestation franco-allemande organisée par le comité d'entreprise européen a eu lieu à Hanovre avant l'assemblée générale de l'entreprise le 23 avril 2009.

- [Tract franco-allemand commun](#)
- [Rapports au sujet de la manifestation à Hanovre](#) (en langue allemande)

Le comité exécutif du CEE siégeait dans une atmosphère surchauffée en France



Les travailleurs français ont occupé le site le 6 mai 2009, quand le comité exécutif du CEE s'est réuni à Sarreguemines. Le comité d'entreprise européen qui essayait de jouer le médiateur, s'est montré « inquiet » par rapport aux événements et a été déconcerté par le départ précipité de la direction. Le sol était sans doute devenu trop brûlant en France pour la direction centrale, habituée à travailler dans un contexte de partenariat social avec

les élus allemands et liés à une garantie de paix sociale. Elle a pris la fuite en passant la frontière proche pour se retrouver quelques kilomètres plus loin sur le sol allemand sûr. Les textes suivants ne sont que disponibles en langue allemande :

- [Des articles de presse sur l'occupation d'entreprise](#)
- [Position du CEE par rapport à l'occupation de l'entreprise](#)
- [Rapport de l'IG Metall au sujet de l'occupation de l'entreprise](#)
- [Rapport sur les protestations dans le Nord de la France](#)

Une réunion du comité central d'entreprise français de Continental qui devait initialement avoir lieu à Reims en Champagne a rapidement été déplacée à Nice par l'employeur. L'ambiance à la Riviera française était moins sensible que dans le Nord de la France bouleversé par les protestations. La réunion du comité d'établissement à Clairoix posait aussi des soucis à l'employeur, car suivant la législation il doit l'inviter tous les mois et, étant le président, répondre personnellement aux questions. Vu que des actions des travailleurs menaçaient, la direction du site demandait au ministère du Travail français si la réunion ne pouvait pas avoir lieu par visioconférence. Le 6 juin 2009, par l'entremise du gouvernement français, un plan social prévoyant un dédommagement de 50.000 € par personne a finalement été conclu pour l'usine de Clairoix.

- [Évaluation juridique des visioconférences de l'employeur](#)

Radicalisation aussi dans d'autres entreprises en France

Le 17 avril 2009, le personnel d'une papeterie en Provence existant depuis 1520, a été informé de la fermeture par le directeur européen du groupe américain Schweitzer-Mauduit depuis Avignon; par visioconférence par peur d'un enlèvement. Le comité d'établissement du constructeur de machines de construction américain Caterpillar dans les Alpes françaises a refusé de participer à une visioconférence, bien que le conseil des prud'hommes de Grenoble l'eût permis le 27 avril 2009. Le personnel avait pris les gérants comme otages. Finalement, Caterpillar a payé le salaire pour les trois jours de grève pendant lesquels les directeurs avaient été détenus.

- [Articles sur les actions radicalisés de dernières semaines](#)
- [Article au sujet du Bossnapping dans la presse allemande](#) (en langue allemande)

Le droit de grève fait partie de la liberté d'association



Le 21 avril 2009, la Cour européenne des droits de l'homme à Strasbourg a statué sur une plainte de la Turquie. Ce jugement définit le droit à des négociations collectives et le droit de grève comme étant partie intégrale de la Convention européenne des droits de l'homme. La décision n'a pas seulement des conséquences pour le pays d'adhésion à l'Union Européenne au Bosphore, mais aussi pour tous les pays de l'UE (voir [rapport sur la Turquie dans CEE-News 2/2007](#)).

Tandis que la Cour européenne de Justice à Luxembourg a essayé à plusieurs reprises d'opposer droit de grève et liberté d'établissement, la liberté d'association en a partiellement été affaiblie (voir [rapport dans CEE-News 4/2007](#)), le nouveau jugement à Strasbourg est considéré comme étant un succès des syndicats. À l'avenir, le droit de grève fait partie des droits de l'homme pas seulement en face d'un appareil d'état répressif comme en Turquie, mais aussi dans les autres pays de l'Union Européenne avec un alignement sur une politique néolibérale.

- [Communiqué de presse de la Cour de justice](#)
- [Le contenu du jugement](#)
- [Commentaire par la chambre du travail de Vienne](#) (en langue allemande, voir page 9)

Le conseil des prud'hommes de Hambourg confirme le droit à la formation en matière de CEE

Pour la première fois, un tribunal allemand a confirmé le droit des élus à la formation en matière de CEE. Le 13 mai 2009, le conseil des prud'hommes de Hambourg a pris un jugement en faveur du comité d'entreprise des librairies de gare Stilke qui voudrait suivre les



formations du réseau de formation et de conseil « euro-ce.org ». Depuis des années, il demande en vain à la direction centrale en Suisse de désigner correctement un comité d'entreprise européen (voir [rapport dans CEE-News 1/2008](#)). Le jugement n'est pas toutefois encore exécutoire.

- [D'autres jugements de tribunal dans des affaires de CEE](#)

5. La fondation de comités d'entreprise européens

Le département « clients industriels » de Verizon a son propre CEE



Verizon Business, fille de la société de téléphonie américaine Verizon, offre des services de communication pour des clients industriels et des autorités publics et emploie 4.700 personnes dans 20 pays de l'Europe, dont la moitié en Grande-Bretagne. Après la signature d'un accord de CEE selon le droit britannique entre la direction centrale et les 15 membres du groupe spécial de négociation (GSN), la réunion constitutive du comité d'entreprise européen avait lieu du 17 au 19 mars 2009 à Reading près de Londres. Il se compose uniquement de représentants des travailleurs de pays de l'Union européenne, de Norvège et de la Suisse, les représentants des directions n'y font pas partie. Il est dirigé par un comité exécutif de trois membres. L'initiative à la fondation du CEE partait de comités d'entreprise en France et aux Pays-Bas.

- [Compte rendu de la fondation du CEE](#) (en langue anglaise)

Un CEE pour fabricant de distributeurs de boissons

Le 8 avril 2009 à Bergamo un accord CEE selon le droit italien a été signé pour les 1.800 travailleurs de N&W Global Vending. Il s'inspire encore en grande partie de l'ancienne directive CEE. La direction centrale fixe le lieu de la réunion annuelle, il peut être prolongé d'un jour de formation. Chaque membre de CEE a droit à huit heures de délégation trimestrielle à côté de la participation aux réunions. Les sites de production se trouvent en Italie (quatre sièges au CEE) et au Danemark (deux sièges), il y a des succursales de vente en Allemagne, en Pologne, en Espagne, en Grande-Bretagne, en Autriche et en France (dont chacun dispose d'un siège).



Le sous-traitant d'automobiles français fonde un CEE en vertu de la loi



En 2003, une demande de formation d'un comité d'entreprise européen pour le groupe Lisi avait été faite en Allemagne et en France, mais le GSN s'est réuni pour sa première réunion en mars 2005. Ce retard ne respecte pas les délais fixés par la directive CEE qui prévoit uniquement six mois pour le faire. Mais la direction a aussi étalé la durée de négociation de trois ans qui s'est terminée en 2006. La première réunion du CEE a finalement eu lieu le 28 avril 2009 en vertu de la loi. Le CEE représente des travailleurs de France, d'Allemagne, d'Espagne, de Tchèque, et de Grande-Bretagne. Le groupe emploie 3.000 travailleurs à travers le monde. La situation chez Lisi fait beaucoup penser à la situation du groupe de centres d'appel

Transcom WorldWide (voir [rapport dans CEE-News 2/2008](#)).

Dräger fonde un CEE selon le droit ancien

Le forum européen de Dräger (DEF) s'est constitué le 11 mai 2009 au siège de groupe à Lübeck. Les 6.000 travailleurs de l'entreprise allemande de techniques médicales et de sécurité en Europe sont à l'avenir représentés par neuf délégués



d'Allemagne, d'Espagne, de France, de Belgique, de Grande-Bretagne, d'Irlande et des Pays-Bas. Le comité exécutif se compose de trois membres. Avec une réunion annuelle d'un seul jour, l'accord reste loin derrière des règles courantes dans des entreprises comparables aujourd'hui. Des formations sont possibles, mais la définition des droits à la consultation est encore inspirée des règlements vagues de l'ancienne directive CEE. Les négociations avaient commencé en février 2007 (voir [rapport dans CEE-News 1/2007](#)). Les textes suivants ne sont que disponibles en langue allemande :

- [Article de presse sur la fondation de CEE](#)
- [Digression : Étude de cas de la politique du personnel chez Dräger](#)

Les textes de nombreux accords de CEE sont disponibles sur une [page de téléchargement](#).

6. Des accords collectifs européens



Accord sur l'égalité de traitement et la non-discrimination

Le 14 mai 2009, le comité d'entreprise européen de la banque italienne UniCredit a signé avec la direction centrale à Milan le deuxième accord valable partout en Europe. Après avoir déjà convenu des principes pour la formation professionnelle en décembre 2008 (voir [rapport dans CEE-News 1/2009](#)), ils ont convenu d'un accord contenant maintenant une déclaration commune sur l'égalité de traitement et la non-discrimination. Les principes sont le résultat d'un groupe de travail composé de douze représentants de la direction du personnel et du CEE. Les textes suivants ne sont que disponibles en langue anglaise :

- [Article sur la signature de la déclaration](#)
- [Le contenu de la déclaration concernant l'égalité de traitement](#)
- [Présentation du CEE sur le site Web de l'entreprise](#)

Une borne pour le développement du personnel dans des les entreprises high-tech

Le 11 juin 2009, pour la première fois un accord transnational pour les 56.000 travailleurs a été signé pour le groupe d'électronique français Thales. Il s'étend à onze pays européens et il vise à améliorer le développement professionnel des travailleurs. Si dans la plupart des accords comparables des autres entreprises on définit seulement les principes généraux, Thales s'est engagée à des objectifs concrets et à un processus de monitoring. La signature à Paris s'est produite en présence de Jacques Delors, l'ancien président de la Commission européenne.

La direction des négociations de Thales revenait à son directeur du personnel Yves Barou (photo à gauche), qui à l'époque était compétent au ministère du Travail français pour la Loi sur l'introduction de la semaine de 35 heures. Du côté des travailleurs, c'est le secrétaire général adjoint de la Fédération Européenne des Métallurgistes, Bart Samyn (photo à droite). Selon les habitudes françaises, c'est le syndicat qui est compétent pour les conventions tandis que le comité d'entreprise se limite à l'information et à la consultation. Thales avait aussi conclu un accord CEE excellent en décembre 2007 (voir [rapport dans CEE-News 2/2008](#)).



- [Communiqué de presse à la signature de l'accord](#)
- [Le contenu de l'accord](#)
- [Site Web du syndicat CGT Thales](#)

Les entreprises françaises déterminent la direction

L'accord de Thales confirme la tendance selon laquelle de tels accords transnationaux sont en pratique fréquemment conclus par les groupes français. Ils peuvent ainsi très tôt influencer une évolution au niveau européen - comme cela fut le cas dans les années avant 1994, l'adoption de la directive CEE. Pour cette raison la philosophie actuelle de l'information et de la consultation dans le comité d'entreprise européen est fortement inspirée par la philosophie du système représentatif français. Les entreprises allemandes et en particulier les Britanniques courent plus tôt derrière

l'évolution. D'autres exemples français d'excellents accords transnationaux sont :

- [Areva](#) (rapport dans CEE-News 1/2009)
- [PPR et Solvay](#) (rapport dans CEE-News 4/2008)
- [Suez et Schneider Electric](#) (rapport dans CEE-News 2/2007)

7. Des accords-cadres mondiaux

La société d'ingénieurs norvégienne fonde un comité d'entreprise mondial



Depuis le 1er janvier 2009, il y a un « Global Employee Forum » pour les 9.000 travailleurs de Det Norske Veritas (DNV) dans 100 pays. DNV travaille dans les domaines de la classification de bateau et de gestion des risques, par ex. pour le secteur d'énergie. L'entreprise ne dispose pas seulement d'un comité d'entreprise européen, mais elle a aussi fondé un forum de travailleurs comparables pour l'Asie et l'Amérique. Le comité d'entreprise mondial établit la liaison maintenant. Il se compose de sept membres : deux représentants norvégiens, deux autres représentants européens du CEE, deux délégués asiatiques et un pour l'Amérique et l'Afrique. Les textes suivants ne sont que disponibles en langue anglaise :

- [Compte rendu de la fondation du comité d'entreprise mondial](#)
- [Des informations supplémentaires sur la page Web de l'entreprise](#)

Un fournisseur d'électricité italien signe deux accords

Le 27 avril 2009 à Rome, les syndicats italiens de l'entreprise d'énergie Enel ont signé un accord sur la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) et sur un observatoire de la politique de l'emploi. Le comité d'entreprise européen formé en décembre 2008 seulement (voir [rapport dans CEE-News 4/2008](#)), jouera un rôle important dans la réalisation de l'accord RSE. L'accord prévoit une rencontre annuelle de monitoring. Les textes suivants ne sont que disponibles en langue anglaise :



- [Communiqué de presse à la signature de l'accord](#)
- [Le texte de l'accord de responsabilité sociale](#)

Les syndicats de Fiat créent un réseau global



30 représentants syndicaux (dont de Pologne, de Brésil, d'Espagne, de Serbie et de Turquie) se sont rencontrés du 17 au 19 juin 2009 au siège du groupe Fiat à Turin pour convenir d'une stratégie commune face à des restructurations à venir dans les usines du groupe dans le monde entier. La plus haute priorité pour les représentants des travailleurs était la réalisation d'un accord-cadre international avec la direction centrale et de prendre des mesures pour éviter des licenciements économiques.

- [Rapport de la rencontre à Turin](#)

8. Quand les accords SE agrandissent le conseil de surveillance

Pour la première fois, une entreprise du secteur de l'énergie se transforme en SE

Depuis le 29 mai 2009, la société E.ON Energy Trading de Dusseldorf s'est transformée en société européenne (SE). Avec environ 900 travailleurs dans 45 pays, l'entreprise dirige le commerce mondial d'électricité et de gaz du groupe E.ON.



Après des négociations de plusieurs mois, un accord de

participation a été signé le 16 avril 2009. À côté de la constitution d'un comité d'entreprise SE, l'accord règle aussi la composition du conseil de surveillance. Le comité d'entreprise SE siège deux fois par an et est composé de 13 membres. Six sièges reviennent à l'Allemagne, trois à la Grande-Bretagne et un chacun à la Bulgarie, la Suède, la Pologne et les Pays-Bas. Il a un droit d'initiative à la conclusion d'accords transnationaux dans des domaines comme la formation professionnelle, l'égalité des chances ou la protection de la santé au travail. Contrairement à la tendance générale lors de transformations en SE, le conseil de surveillance a été agrandi : Certes, les travailleurs n'ont qu'un tiers des sièges, mais à l'avenir quatre sièges leurs sont réservés. Deux reviennent à l'Allemagne et un à la Grande-Bretagne et à la Suède.

- [Communiqué de presse de l'entreprise](#) (en langue anglaise)
- [Reportage dans le journal « report » de ver.di](#) (en langue allemande, à la page 7 en haut)

Une entreprise familiale bavaroise met la barre pour l'industrie métallurgique



Après seulement deux mois de négociations constructives, un accord concernant la future SE a été signé le 8 juin 2009 à Marktheidenfeld (Bavière) pour les 2.600 travailleurs de Warema (photo). En tant que leader sur le marché des produits de protection solaire, l'entreprise familiale est présente dans cinq pays européens. Des autres succursales à l'étranger doivent suivre après la transformation en SE.

Certes, seulement un tiers des sièges du conseil de surveillance est pour les travailleurs, mais le nombre des sièges a été augmenté. Pour la première fois, un accord SE prévoit le suffrage universel des administrateurs salariés par tout le personnel européen. Le nouveau comité européen dispose de droits qui dépassent de loin les dispositions de référence. En outre, une assemblée de personnel aura lieu une fois par an dans toutes les succursales dans lesquelles il n'y a pas encore de comité d'établissement. Le comité européen a un droit d'initiative en matière d'accords transnationaux et en cas de litiges peut appeler une instance de conciliation constituée selon le modèle allemand.

Prof. Dr Ulrich Zachert et Dr Werner Altmeyer du réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » ont été désignés par l'IG Metall comme experts lors des négociations. Les textes suivants ne sont que disponibles en langue allemande :

- [Communiqué de presse de l'IG-Metall](#)
- [Article de presse sur l'accord SE](#)

Liste de vérification pour la négociation d'accord SE

Une contribution dans la revue « Arbeitsrecht im Betrieb » (le droit du travail dans l'entreprise) de mai 2009 cosignée par le Prof. Dr Ulrich Zachert et Dr Werner Altmeyer du réseau de formation et de conseil « euro-ce.org », permet de retracer le déroulement des négociations sur l'accord SE chez le fabricant de colle tesa (voir [rapport dans CEE-News 4/2008](#)). La contribution contient en outre une liste de vérification pour la transformation en SE, une aide d'orientation précieuse pour les groupes spéciaux de négociation.

- [La contribution dans la revue](#) (en langue allemande)

Premier conseil de surveillance sur la base de la directive de fusion



Depuis le 22 avril 2009, le conseil de surveillance de la Münchener Rück est composé sur une nouvelle base. La loi de participation allemande n'est plus en vigueur pour la compagnie d'assurance à Munich, car le 12 décembre 2008, elle a conclu un accord suivant la directive de fusion européenne. La Münchener Rück est la première entreprise en Europe à avoir choisi cette voie.

Le procédé est semblable à la transformation en société européenne (SE) : il faut d'abord former

un groupe spécial de négociation (GSN) qui dans un délai de six mois négocie avec la direction centrale les règles de la participation. La différence par rapport à la SE est que l'on négociera exclusivement le conseil de surveillance. La procédure fixée par la directive CEE vaut pour le comité d'entreprise européen. Pour cette raison, il peut y avoir deux groupes spéciaux de négociation qui travaillent en parallèle : un pour le conseil de surveillance et un pour le CEE. À la Münchener Rück le conseil de surveillance se compose de 20 membres, dont dix représentants des travailleurs (un d'Espagne, tous les autres d'Allemagne). Il y a un CEE pour la filiale Ergo depuis l'année 2001, mais pas pour le groupe.

9. Des données nouvelles sur la participation

Un index permet la comparaison du niveau de participation

Dans quel pays d'Europe y a-t-il un niveau de participation élevé ou faible ? Telle était la question à laquelle des chercheurs de l'Institut syndical européen (ETUI) à Bruxelles ont voulu répondre par l'index EPI (« European Participation Index ») présenté au public le 19 mars 2009. La classification se fait selon un système par points. L'ouvrage montre que les pays avec une participation élevée se trouvent surtout dans le Nord et dans le centre de l'UE: les pays scandinaves, les Pays-Bas, l'Allemagne, l'Autriche et la France. La Suède occupe la tête du classement européen (voir [rapport dans CEE-News 4/2005](#)). L'Allemagne n'atteint que la septième place en raison d'une baisse du nombre d'affiliés des syndicats et une tendance des employeurs à se retirer du régime de négociations collectives sectorielles.



Font partie des pays avec une faible participation, un grand nombre de pays situés autour de la méditerranée, ceux de culture anglo-saxonne et pratiquement toute l'Europe de l'Est. La Lituanie est placée en fin du classement. Chacun des deux groupes de pays représente environ la moitié du poids économique de l'Union Européenne. L'index donne aussi indirectement une indication des pays on peut s'attendre à un soutien plus ou moins fort pour le travail d'un comité d'entreprise européen.

Une mauvaise cote alarmante pour la Grande-Bretagne



Le Royaume-Uni indique le plus faible niveau de participation en Europe de l'Ouest. Seuls la Bulgarie et les trois états baltes connaissent une participation plus faible que la mère patrie du « capitalisme de Manchester ». En comparaison avec les autres pays de l'Union européenne, les travailleurs britanniques sont plus fortement soumis à l'arbitraire des directions. Comme beaucoup de pays de l'Europe de l'Est s'approchent peu à peu de la moyenne de l'Union Européenne, ce n'est plus qu'une question de temps de voir la Grande-Bretagne occuper la dernière place en Europe.

Celle-ci se manifeste aussi sur un autre point : 26 pays de l'UE prescrivent l'introduction de comités d'entreprise, seul le gouvernement travailliste britannique n'a pas pu se résoudre à le faire (voir [rapport dans les CEE-News 2/2006](#)). Les obstacles à la reconnaissance d'une représentation du personnel dans les entreprises britanniques sont si élevés que l'on peut parler d'un déni de démocratie. Déjà en 1994, la Cour européenne de Justice à Luxembourg avait dû rappeler à l'ordre le gouvernement britannique et forcer un changement des ordonnances royales. Une partie de l'opposition conservatrice demande régulièrement un retrait de l'Union Européenne pour cette raison.

Cette situation invite des entreprises venant de pays avec une participation forte, à moins bien traiter les travailleurs britanniques. Un exemple type est la maison d'édition allemande Holtzbrinck. En 2007, sa filiale Macmillan avait été la première entreprise à devoir payer une amende en Grande-Bretagne parce qu'elle ne respectait pas les standards minimums et les représentations des travailleurs (voir [rapport dans CEE-News 2/2007](#)). Il n'est pas surprenant non plus que de telles conditions de départ rendent difficile le travail des comités d'entreprise européens britanniques. Ils connaissent souvent de plus mauvaises conditions que les comités européen sur le continent (voir [rapport dans CEE-News 4/2008](#)). Les textes suivants ne sont que disponibles en langue anglaise :

- [Des informations supplémentaires sur la comparaison entre les pays](#)
- [Les données de l'EPI en détail](#)

Le 17 juin 2009, la fondation Hans - Böckler a présenté des statistiques nouvelles sur la participation en Allemagne. Suivant les chiffres, juste 700 entreprises ont un conseil de surveillance paritaire composé des représentants des actionnaires d'un côté et des travailleurs de l'autre. Ceci est également valable pour sept entreprises qui ont la forme juridique de société européenne (SE). Des entreprises avec moins de 2.000 travailleurs en Allemagne n'ont pas été reprises dans ces statistiques. Ils disposent d'un conseil de surveillance qui n'est composé que d'un tiers de représentants des travailleurs. Les textes suivants ne sont que disponibles en langue allemande :

- [Des informations supplémentaires sur l'évaluation](#)
- [Les chiffres en détail](#)

10. Des pages Web intéressantes

Un Blog pour le personnel des services TI menacés

Depuis la fusion des fournisseurs de services TI Electronic Data Systems (EDS) et Hewlett-Packard (HP) en août 2008, le personnel se bat contre la suppression prévue de postes de travail en Europe (voir [rapport dans CEE-News 1/2009](#)). En avril 2009, les fédérations syndicales européennes UNI et FEM ont mis sur Internet un Blog pour informer les travailleurs des développements en cours. Pour EDS en Allemagne, une solution limitant les licenciements a pu être dégagée au 1er juillet 2009.



- [Le Blog pour les travailleurs d'HP et de EDS](#) (en langue anglaise)
- [Site Web des syndicats allemands au sujet d'HP et d'EDS](#) (en langue allemande)

Nouvelle plate-forme CEE venant d'Italie



Avec le soutien financier de l'Union Européenne, des syndicats d'Italie, de France, d'Espagne, de Roumanie et de Bulgarie ont mis sur Internet une plate-forme pour les comités d'entreprise européens appelée le « pont de CEE ». Elle livre des informations de base à télécharger en trois langues.

- [La page Web de la plate-forme CEE](#)

Une page Web en polonais pour les CEE

La confédération syndicale Solidarność a mis sur Internet une page Web en langue polonaise pour les comités d'entreprise européens. À côté de rapports de conférence et d'un domaine de téléchargement des accords CEE, on y trouve également des articles traduits des CEE-News.



- [La page Web polonaise de CEE](#) (en langue polonaise)

Des groupes espagnols en Amérique latine



Le 10 et le 11 mars 2009, le centre d'observation des groupes espagnols en Amérique latine soutenu par la confédération syndicale espagnole UGT s'est rencontré à Panamá. Les activités et documents sont disponibles sur une nouvelle page Web, le site s'adresse avant tout aux banques, entreprises de la télécommunication et ceux du secteur de l'énergie.

- [La page Web du centre d'observation](#) (en langue espagnole)

De nombreux autres liens intéressants ont été constitués dans une [collection de liens](#).

11. Des nouvelles publications

Relations sociales et dialogue social dans le monde du Web 2.0

La traduction française d'une étude sur les opportunités et les risques du web 2.0 pour le travail syndical est sortie depuis mai 2009. À titre d'exemple, on y présente d'abord les protestations sur Second Life du comité d'entreprise italien de IBM en 2007 (voir [rapport dans CEE-News 3/2007](#)). L'ouvrage explique par la suite les outils du web 2.0 et montre des expériences positives des syndicats à échelle mondiale. Les désavantages et les conséquences sur le lieu de travail font également partie de l'étude disponible en quatre langues.



- [Téléchargement de l'étude](#) (en langue française)
- [D'autres études du secteur des TI](#)



Inventaire des accords-cadres transnationaux

En juin 2009, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail à Dublin a publié un nouveau rapport qui traite des accords-cadres transnationaux au niveau global et européen. Les auteurs, dont Dr Reingard Zimmer du réseau de formation et de conseil « euro-ce.org », examinent les contenus de tels accords et le rôle des comités d'entreprise européens. Le document n'est disponible qu'en langue anglaise.

- [Résumé du rapport](#)
- [Téléchargement de l'étude complète](#)

Mise en œuvre juridique de directives de conformité et d'éthique

Beaucoup de groupes avec un siège social aux États-Unis veulent également appliquer leurs directives d'éthique en Europe (voir [rapport dans CEE-News 1/2009](#)). De tels codes de conduite ne se limitent souvent pas seulement aux prestations de travail, mais contiennent également des obligations pour le comportement des travailleurs atteignant très fort leur vie privée. L'exemple Wal-Mart d'il y a quelques années explique cela. Le livre paru en juin 2009 traite de la compatibilité de tels principes directeurs éthiques, ce qui donne un savoir fondé aux comités d'entreprise européens sur la compatibilité avec le droit du travail allemand.



- [Des informations supplémentaires sur le livre](#)
- [Commande en ligne](#)

Des conséquences positives et négatives des comités d'entreprise européens



Ce document de travail publié en juin 2009 par l'Institut syndical européen (ETUI) à Bruxelles examine une question jusqu'à présent encore peu élucidée : quel effet de bien-être peut avoir un comité d'entreprise européen sur les parties prenantes dans l'entreprise. L'étude ne constate pas de désavantages révélateurs pour les actionnaires, l'effet est cependant très clairement positif pour les travailleurs et pour les directions. Le document de travail n'est disponible qu'en langue anglaise.

- [Téléchargement du document](#)

Nous avons composé une plus vaste liste de littérature spécialisée sur une [page spéciale](#).

12. Le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » : D'autres exemples de notre travail

Formation interculturelle pour un groupe du secteur de l'énergie

Le comité d'entreprise européen du groupe français nucléaire Areva se réunissait du 23 au 25 mars 2009 à Elewijt près de Bruxelles. Le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » soutenait une sensibilisation interculturelle des membres de CEE qui était le centre de la première séance plénière après la fin du projet ODEO (« Open Dialogue through Equal Opportunities »). Ce projet était consacré en particulier à l'égalité de traitement entre hommes et femmes et une meilleure intégration des personnes handicapées (voir [rapport dans CEE-News 1/2009](#)).



Des formations pour CEE dans des instituts financiers français



Le 26 et 27 mars 2009, le comité d'entreprise européen récemment fondé du **Crédit Agricole** s'est rencontré pour une première formation à Paris, organisé en collaboration avec le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org ». En janvier 2008, Crédit Agricole avait été une des dernières grandes banques françaises à signer un accord CEE (voir [rapport dans les CEE-News 1/2008](#)). Trois formateurs étaient à disposition des 54 représentants des travailleurs venant des 18 pays européens où le groupe financier a des succursales.

Depuis peu, la banque d'investissement **Caceis** a son comité d'entreprise européen. Créée par la fusion de deux sociétés de fonds commun de placement en 2006, elle joue un rôle important sur le marché français. Avec l'aide de réseau de formation et de conseil « euro-ce.org », le CEE avait préparé à sa mise en fonction le 29 et 30 avril 2009 à Paris (sur la photo, le siège social historique au bord de la Seine). À côté de la France, six pays européens supplémentaires sont représentés au sein du comité; la plupart des délégués étrangers viennent du Luxembourg.



Réunion constitutive de CEE chez un sous-traitant d'automobiles



Pour l'entreprise américaine Wabco, un accord de CEE selon le droit belge a été signé en octobre 2008 (voir [rapport dans CEE-News 3/2008](#)). Les négociations ont été nécessaires parce que le fabricant de systèmes de freinage avait été sorti du groupe d'entreprises et introduit en Bourse. Avec le soutien de Dr Werner Altmeyer du réseau de formation et de conseil « euro-ce.org », le nouveau CEE s'est réuni à une séance de constitution à Bruxelles du 6 au 9 avril 2009. Déjà depuis la fondation du premier CEE en 2001, les représentants des travailleurs de l'ancienne entreprise avaient pu faire appel à cette

collaboration.

Newsletter ver.di/GPA : Dépense 1/2009

Le 31 mars 2009 est paru un autre numéro de la Newsletter CEE germano-autrichienne de ver.di et de GPA. Il est principalement consacré à la nouvelle directive CEE.



Les autres sujets abordés sont les comités d'entreprise européens de la poste allemande et d'UniCredit ; le nouvel accord SE de la société d'étude de marché GfK ; un projet CEE pour des comités d'entreprise dans le secteur de la sécurité ainsi que des conseils de lecture et de l'Internet. La Newsletter est réalisée en collaboration avec le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org ».

- [La Newsletter de CEE 1/2009 de ver.di et de GPA](#)
- [Inscription à la Newsletter CEE de ver.di et de GPA](#)

Nouveau partenaire de coopération à Paris



Le cabinet ASTREES (Association Travail, Emploi, Europe, Société) se consacre à des questions de politique européenne dans le domaine des relations de travail en particulier. À côté d'études, de conférences et de publications, l'un des thèmes principaux d'ASTREES est la réalisation de projets européens pour les comités d'entreprise européens et la formation de représentants des travailleurs. Le 17 juin 2009, ASTREES présentait une nouvelle étude au sujet des comités d'entreprise européens face à des restructurations. À l'avenir, ASTREES et le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » vont joindre leurs forces le long d'un axe franco-allemand.

- [La page Web d'ASTREES](#)
- [Le texte de l'étude sur les CEE](#)

13. Les formations actuelles

Des inscriptions sont possibles pour les formations et ateliers suivants :

Adaptation des anciens accords CEE

Atelier pour des comités d'entreprise européens
12. – 14/10/2009 à Montabaur

Travail de projet dans un CEE à l'exemple de la cartographie de la santé

Atelier pour des comités d'entreprise européens
12. – 14/10/2009 in Montabaur

- [Des informations supplémentaires sur ces manifestations](#)



Connaissance de base sur le fondement et la pratique du travail de CEE
Atelier de l'administration fédérale de ver.di
02. – 04/09/2009 à Berlin

- [Des informations supplémentaires sur la formation](#)

Europe pour les permanents du syndicat IG Metall

Institutions, champs de politique, comités d'entreprise européens
14. – 16/10/2009 à Bad Orb

- [Des informations supplémentaires sur cet atelier](#)



Des formations de l'institut de formation continue des comités d'entreprise (ifb)



Institut zur
Fortbildung von
Betriebsräten KG

Depuis 1998, l'ifb offre des formations pour des comités d'entreprise européens. Les contenus de la formation ont été élaborés en collaboration avec le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org ».

Formation de base : La voie vers le comité d'entreprise européen

20. – 23/10/2009 à Würzburg

Séminaire complémentaire : Pratique, spécial CEE

17. – 20/11/2009 à Nuremberg

- [Des informations supplémentaires sur la formation de base](#)
- [Des informations supplémentaires sur le séminaire complémentaire](#)

Formation complémentaire à l'université de la Ruhr

En tant qu'élément constitutif d'une série de formations complémentaires pour les permanents syndicaux et les membres des comités d'entreprise, l'académie de l'université de la Ruhr à Bochum propose le module suivant :

Qualification pour Europe, le comité d'entreprise européen

Les concepts, diffusion, expériences, perspectives de développement
30. – 31/10/2009 à Bochum



- [Des informations supplémentaires sur ce module](#)



Echange d'expérience pour des comités d'entreprise européens Séminaire de la fédération IG BCE

24. – 26/03/2010 à Bad Münde
(des informations supplémentaires suivent prochainement)

Des manifestations intra

Vue d'ensemble des sujets traités lors des colloques intra :

- [Les sujets des formations intra](#)
- [Les sujets des interventions et présentations](#)

14. Mentions légales

Les CEE-News sont publiés par :

Réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » GbR
Von-der-Tann-Straße 4, D-20259 Hamburg
www.euro-betriebsrat.de (allemand)
www.euro-workscouncil.net (anglais)
www.euro-ce.org (français)

Ont collaboré à ce numéro :
Werner Altmeyer, Bernhard Stelzl, Ulrich Zachert, Reingard Zimmer

Distribution de l'édition allemande : 12.361 destinataires
Distribution de l'édition anglaise : 1.604 destinataires
Distribution de l'édition française : 1.309 destinataires

Des archives de la Newsletter : www.ewc-news.com

Ici vous pouvez [abonner](#) oder [résilier](#) la newsletter.

Des suggestions pour la Newsletter et des articles sur votre CEE nous font plaisir.
Veuillez nous écrire à info@euro-ce.org