

Newsletter CEE n° 3/2005 du 27 septembre 2005

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. Les CEE un an et demi après l'élargissement de l'Union Européenne
2. Quoi de neuf sur les directives européennes ?
3. Les CEE en pratique
4. Les accords à dimension mondiale
5. Des restructurations en cours dans l'industrie électronique
6. Les CEE et la législation sociale au Royaume-Uni
7. Allianz a l'intention d'adopter le statut de société anonyme européenne
8. Des outils de travail pour les CEE: Logiciel de traduction
9. Les pages Web intéressantes
10. Les nouvelles publications
11. Le réseau de formation et de conseil en interne : des exemples de notre travail
12. L'agenda des formations
13. Mentions obligatoires

1. Les CEE un an et demi après l'élargissement de l'Union Européenne

L'arrivée de 10 nouveaux Etats membres le 1er mai 2004 dans l'UE a rendu obligatoire l'élargissement des CEE. La moitié des entreprises concernées par la directive-CEE ont au moins une implantation dans les pays d'Europe centrale et orientale.

L'élargissement des CEE a fait l'objet de plusieurs études et prises de positions en Allemagne. Voici un recueil de leurs constats et conclusions :

« L'élargissement a remplacé le statut 'd'observateur' ou 'd'invité' par une adhésion à 100% des représentants des travailleurs des nouveaux Etats membres. Un bilan à mi-parcours de nos observations est que l'élargissement des CEE contribue de façon considérable au processus d'intégration sociale en Europe. Les initiatives de créer un CEE ont augmenté et sont de plus en plus souvent prises par les représentants des filiales polonaises ou tchèques. (...)

Dans le secteur de la métallurgie, la FEM coordonne ses CEE de façon décentralisée par un réseau de coordinateurs nationaux, qu'elle dirige. Les coordinateurs des nouveaux Etats membres sont intégrés dans le réseau depuis plusieurs années (bien avant l'élargissement de l'UE). (...)

Parmi tous les sujets qui sont à l'ordre du jour des CEE, c'est celui des délocalisations en Europe de l'Est qui continue de préoccuper ces instances. Depuis l'élargissement de l'UE, ce sujet peut être traité avec l'ensemble des parties concernées. Il est crucial d'avoir un bon échange d'informations entre les représentants des pays touchés. Parmi les bonnes pratiques, on note l'organisation de réunions extraordinaires dans presque 50% des cas de confrontation d'un CEE à une restructuration transnationale.¹

¹ Sur un panel de 70 CEE de grands groupes allemands. Enquête menée par l'IG Metall.

Un autre sujet préoccupant les CEE élargis est celui des accords européens et leur articulation avec les niveaux de salaires nationaux. (...) »

Position syndicale de Aline Hoffmann, responsable des CEE à l'IG Metall, interviewée par Kathleen Kollewe sur les expériences dans les secteurs industriels métaux, électronique, textile.

« [Au départ de l'intégration des nouveaux Etats membres] Les anciens membres (Ouest) de CEE soupçonnaient leurs nouveaux collègues (Est) de pratiquer un 'pacte de bas salaires' conclu avec les membres de la direction, afin d'obtenir les commandes. (...) »

Les nouveaux représentants (Est) avaient l'impression que les représentants anciens (Ouest) au CEE abusaient de leur pouvoir et faisaient du lobbying au sein des directions centrales pour une politique anti-Est.(...) »

Extraits d'une étude pilotée par Prof. Dr. Hermann Kotthoff et l'université de Darmstadt, financée par la Hans-Böckler-Stiftung et la Otto-Brenner-Stiftung, 2005.

« L'élargissement des CEE a montré l'importance de directives européennes en matière de représentation des travailleurs en tant que normes minimales. Et surtout : L'extension du champ d'application de ces directives renforce l'importance d'un dialogue social au niveau de l'entreprise. A l'heure actuelle il n'est pas encore clair si la culture 'coopérative' de représentation des travailleurs telle qu'on la trouve en Allemagne sera 'transposée' dans les pays de l'Est ou si la représentation des travailleurs sera 'limitée' à l'information et la consultation. »

Extrait des conclusions du projet « ViVe » sur l'impact des directives européennes (CEE, SE et information & consultation) en Europe centrale et orientale ; étude menée par WMP-Consult, financée par la Commission Européenne.

Pour les représentants des travailleurs des nouveaux Etats membres, l'adhésion au CEE leur ouvre l'accès à des informations importantes pour leur travail dans leur contexte **national**. Les CEE mêmes sont cependant encore loin d'être des médiateurs entre l'Est et l'Ouest.

Propos recueillis d'un projet d'étude sur l'impact des implantations d'entreprises allemandes dans les pays de l'Est sur la qualité des relations du travail dans ces pays ; mené par l'Institut Arbeit und Wirtschaft de l'Université de Bremen.

Pour info : Dans un article de 10 pages du magazine spécialisé « Personalführung » [gestion du personnel]², Werner Altmeyer présente une cartographie des styles de management ainsi que des constitutions d'instances représentatives du personnel dans les nouveaux Etats membres. Il analyse leur développement à l'égard de l'élargissement de l'UE et des les impacts des normes sociales communautaires sur les législations nationales.

² édition de septembre 2005

2. *Quoi de neuf sur les directives européennes ?*

➤ Au niveau de la révision de la directive-CEE ?

En principe rien. Depuis avril 2004 la procédure de révision est en cours. En mars 2005 fut introduite la deuxième phase de consultation des partenaires sociaux, dans le cadre d'une communication de la Commission Européenne sur les restructurations et l'emploi. Les partenaires sociaux sont donc, une fois de plus, invités à négocier les modifications de la directive.

La CES a rendu sa réponse mi-juillet. Elle souhaite une amélioration rapide des dispositions et critique la Commission de ne pas avoir fixé des délais concrets et de ne pas avoir mis sur la table des propositions concrètes sur le contenu de la nouvelle directive. Par ailleurs les syndicats critiquent la démarche de la Commission de réunir trop souvent les sujets 'CEE' et 'restructurations'. Cela porte à confusion car les CEE ne traitent pas exclusivement de la gestion des restructurations.

L'UNICE (employeurs) maintient sa position contre une révision de la directive-CEE, qu'elle ne juge ni souhaitable, ni nécessaire. A l'heure actuelle l'UNICE recueille des informations auprès de ses organisations nationales adhérentes sur la façon dont les représentants des employeurs et des salariés gèrent les restructurations.

Si jusqu'au printemps 2006, les partenaires sociaux ne concluent pas un accord sur la révision, la Commission Européenne devra – une fois de plus - rédiger le nouveau dispositif légal.

➤ Au niveau de la discrimination

Plusieurs directives³ en matière de protection contre la discrimination (en fonction du genre, de la religion, de l'âge, du handicap, de l'orientation sexuelle, ou de l'origine ethnique) auraient déjà dû être transposées dans les législations nationales des Etats membres en 2003. En France, Espagne, Italie et Suède les nouvelles lois ont été arrêtées conformément aux exigences communautaires. En Autriche les directives n'ont été transposées que partiellement. Pour les autres Etats membres (Allemagne, Luxembourg, Grèce, Autriche, et Finlande), la Commission Européenne a fini par porter plainte auprès de la CJCE.

Le 28 avril 2005 l'Allemagne a été condamnée par la CJCE pour non-transposition des directives, ce qui est très coûteux, l'amende augmentant pour chaque jour de non-transposition. En automne ce sont les élections anticipées qui ont empêché l'entrée en vigueur de la nouvelle loi anti-discriminatoire déjà votée par le Bundestag. Même si une adoption par le Bundesrat (Conseil) n'était pas obligatoire, l'opposition levée par le Bundesrat n'a pas permis la finalisation de la procédure avant les élections.

Cette nouvelle loi aurait pourtant pu être utile pour le travail des CEE. Elle prévoit notamment la possibilité de porter plainte contre un employeur à comportement discriminatoire.

³ Directive 2000/78/CE du conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique

Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail

De façon générale, la discrimination est un sujet intéressant pour les CEE, qui peut faire l'objet – par exemple – d'une formation.

➤ Nouvelle directive sur les fusions transfrontalières

Beaucoup de débats et de spéculations ont eu lieu autour de cette nouvelle directive européenne visant à faciliter les fusions transfrontalières, en supprimant les obstacles inhérents à la coexistence de législations nationales différentes. Si elle concerne toutes les sociétés de capitaux, cette directive servirait tout particulièrement les intérêts des PME souhaitant opérer dans plusieurs États membres, mais non dans toute l'Europe, et, partant, peu susceptibles de demander le statut de société européenne.

Cette directive a été approuvée par le Parlement européen en mai 2005 et votée à majorité qualifiée par le Conseil fin septembre 2005. Il est fort probable qu'elle entre en vigueur très bientôt – en 2005.

La crainte des syndicats allemands concerne la suppression de la représentation des salariés au sein du conseil de surveillance (« Aufsichtsrat-Mitbestimmung »), prérogative élémentaire des IRP en Allemagne.

Voici un résumé des dispositions importantes du point de vue des syndicats allemands :

- Si dans les deux pays concernés par la fusion, il y a deux niveaux différents de 'Mitbestimmung' (de participation / de co-gestion), la direction du groupe et les représentants des travailleurs doivent négocier un accord.
- Si aucun accord n'est conclu, c'est le niveau de participation qui s'applique, qui – avant la fusion – était appliqué pour au moins un tiers de l'effectif.
- A partir de la fusion, l'accord conclu est en vigueur pendant trois ans.
- Dans les pays à système moniste⁴, dans lesquels la direction et le conseil de surveillance sont réunis dans le conseil d'administration, les mandats des salariés peuvent être limités à un tiers.

La directive sur les fusions transfrontalières n'est qu'un début. Une autre directive visant à faciliter les délocalisations de sites d'entreprise est en cours d'élaboration. Ainsi la crainte d'affaiblir le système fort de la Mitbestimmung restera à l'ordre du jour.

3. Les CEE en pratique

➤ La Typologie des CEE de Prof. Dr. Hermann Kotthoff⁵

Voici le premier type parmi cinq types identifiés :

Type 1 : Le CEE en tant qu'instance de travail performant

Le CEE – ou plus précisément le bureau du CEE – est une instance de travail continu, qui ne se limite pas à une ou deux réunions plénières par an. Les membres du bureau sont en contact permanent. Le CEE se mêle des « hot topics » au niveau Groupe : fermetures d'entreprises, délocalisations de lignes de

⁴ Moniste : les fonctions de direction et de surveillance sont réunies au sein d'une seule instance ; Contrairement au Système dualiste où l'on connaît une instance qui dirige et une autre qui surveille ; le système dualiste est le système en vigueur en Allemagne.

⁵ un type de CEE sera présenté dans chaque numéro de ce journal. Le livre de Prof. Dr. Kotthoff sortira dans pas longtemps

production et restructurations... Le CEE est capable de formuler un avis cohérent (unanime) et de l'exprimer dans le cadre d'un dialogue intensif avec la direction centrale. Il a déjà conclu des accords sur plusieurs questions différentes avec la direction européenne (par exemple sur la procédure à engager en cas de fermeture de site). Ces accords ne sont pas contraignants dans le sens légal, mais ils sont respectés.

Entre le directeur central du groupe et le secrétaire du CEE s'est développé un niveau de dialogue informel, qui est ouvert et 'chargeable' (tenace, solide). Il y a une relation de confiance.

Prof. Dr. Kotthoff constate avec étonnement que parmi les grandes entreprises ayant ce type de CEE, il n'y a aucun allemand. Chacune de ces entreprises a son siège dans un pays anglo-saxon (Etats-Unis, Royaume-Uni). Il existe deux caractéristiques de ce type de CEE : une structure ferme de management et une structure ferme de représentation des salariés.

1. Les sites sont distribués sur l'ensemble d'Europe, il n'y a pas de site dominant. Pour le groupe, l'Europe est déjà un pays (« Eurocompany »). Tout ce qui caractérise « l'ancienne Europe » (les différences entre pays et les particularités) est nivelé par la direction.
2. La structure de décision (la hiérarchie) est fortement centralisée avec une décentralisation sur l'opérationnel. Pour les familles de produits majeures il existe au moins deux sites en Europe. Ces sites sont inversables ou échangeables. La structure du groupe est considérée comme « globale » par la littérature du management. Les grands groupes alimentaires du panel analysé sont des exemples clés. Trois parmi eux ont leur siège européen à Londres. Ces sièges prennent la quasi totalité des décisions (Benchmarking détaillé et contrôle de gestion sévère).

Conclusion : Pas d'établissement traditionnel, pas de pays dominant la représentation des salariés. La Mitbestimmung allemande n'est qu'une facette dans l'ensemble de la structure d'IRP. C'est justement parce qu'aucune culture dominante de représentation n'atteint Londres, que le nouveau parvient à se développer.

➤ Le CEE de SUEZ critique des informations incomplètes

La direction du groupe SUEZ français voudrait regrouper ses filiales d'énergie européennes qui étaient jusqu'à présent indépendantes, pour ainsi former le plus grand groupe d'énergie sous le nom "SUEZ Energy Services". Le CEE craint des suppressions d'emplois importantes. Les membres du CEE ont constaté au cours d'une séance de CEE à Paris le 17 juin 2005, que les différents niveaux de représentation du personnel (européen, national, unité de gestion) avaient reçu des informations différentes et paradoxales de l'employeur. Un groupe de travail a donc été créé pour analyser plus exactement les évolutions à venir dans la section d'énergie et pour éviter que la direction se serve d'une partie contre une autre. Le 8 septembre 2005 le bureau du CEE s'est réuni à Paris pour débattre sur la reprise de l'entreprise belge Electrabel et sur les possibilités de transformer les statuts de SUEZ en une société anonyme européenne (SE).

Lien vers le site Web du CEE :

<http://www.suez.com/carrieres/english/engagements/instance.php?f=1>

➤ Les comités d'entreprise de la banque Austria craignent une O.P.A.

Suite à la fusion d'UniCredit et d'HypoVereinsbank (Groupe HVB) (cf. dernière Newsletter). Le 30 juin 2005, la fédération syndicale UNI Finance a rendu son avis. Les comités d'entreprise de la banque Austria

Creditanstalt, filiale de l'HypoVereinsbank, ont mis en garde contre un démantèlement de leur banque à Vienne le 7 septembre 2005.

➤ Le CEE mal informé malgré la fusion

En juillet 2005, l'entreprise de boisson britannique Allied Domecq a été reprise par le groupe français Pernod-Ricard qui est devenu numéro 2 du marché des boissons alcoolisées. Le CEE d'Allied Domecq avait essayé auparavant d'obtenir une information préalable sur les conséquences de la fusion – sans succès. On craint des pertes d'emplois en particulier en Espagne. Lors de la conférence de presse du 8 juillet 2005, la fédération syndicale européenne des aliments (EFFAT) a demandé le respect de l'accord du CEE ainsi que des droits d'information et de consultation du CEE.

4. Accords mondiaux

Le 28 juin 2005, un accord cadre mondial a été signé à Paris entre le CEE et la direction du groupe **EADS** sur des normes sociales minimales. Cette déclaration de bons engagements aborde les sujets tels que la protection de l'environnement, les conditions de travail, la santé, le traitement égal des hommes et des femmes et la formation tout au long de la vie.

Le 15 août 2005, un accord cadre international a été signé pour les 8.000 salariés du groupe **Röchling**, entreprise familiale avec son siège à Mannheim qui fabrique des plastiques, des équipements pour automobiles et des produits électroniques. Parmi les parties signataires figurent le CEE et les syndicats. Röchling ne se contente pas de respecter les normes minimales de l'OIT, mais incite également ses fournisseurs et clients à adhérer aux principes de la responsabilité sociale et sociétale.

Le 7 septembre 2005, un accord cadre mondial a été signé chez **Schwan-STABILO** (fabricant allemand de stylos avec siège à Heroldsberg en Bavière) sur des normes sociales minimales. Il prévoit un comité de surveillance qui est entre autre composé de représentants du comité d'entreprise et de l'IG Metall.

Le 12 septembre 2005 à Paris, plusieurs organisations syndicales et la direction du groupe de construction français **Lafarge** ont signé un accord cadre international applicable dans 75 pays. Un groupe de travail doit vérifier l'application des normes au moins une fois par an. On peut considérer cet engagement comme une première étape d'une représentation mondiale des travailleurs.

Le 13 septembre à Luxembourg, **Arcelor** a conclu un accord mondial (le premier dans le secteur d'acier !) sur les normes minimales avec les syndicats. L'accord aborde les conditions de travail, la santé, l'environnement, le dialogue social, et la gestion anticipée des mutations industrielles. Un comité composé de représentants syndicaux et de membres de la direction surveillera l'application des dispositions de l'accord.

*(Nota : L'accord **Arcelor** est disponible en langue française sur la base Sigma)*

L'accord signé chez **Computer Science Corporation** avec le syndicat britannique Amicus le 4 août 2005 garantit le maintien d'au moins 10000 postes de travail au Royaume-Uni et une procédure de consultation préalable aux délocalisations. Les accords d'entreprise n'étant pas prévus par la législation britannique, cet accord représente une étape importante.

5. Les restructurations en cours dans le secteur de l'électronique

➤ Le CEE d'Hewlett-Packard contre les licenciements économiques

(...)

➤ Siemens – plans de restructuration sans licenciements dans l'immédiat

(...) Selon un rapport à la radio, la direction de Siemens aurait tenté de surveiller ses Comités d'entreprise en fouillant les ordinateurs des membres du Comité d'entreprise à Munich...

➤ L'analyse de l'IG Metall sur les délocalisations

(...)

➤ Nouveau forum de l'UE sur les restructurations

Le 23 juin 2005, la première séance du nouveau forum de restructuration a eu lieu à Bruxelles en présence du président de la commission José Manuel Barroso, qui a accentué l'importance des CEE dans le cadre de restructurations. Ce forum réunit les grands représentants des institutions européennes, des gouvernements, des organisations d'employeurs et des organisations syndicales. Les débats tournent autour des moyens politiques d'adoucir les effets négatifs des restructurations d'entreprises. Un groupe de travail prépare les réunions du forum bi-annuelles.

6. Les CEE et le droit du travail britannique

Un grand nombre d'entreprises multinationales ont leur siège social ou siège européen sur le territoire britannique. Selon les statistiques, un CEE sur quatre devrait être basé sur la législation britannique.

Vu que l'ancien gouvernement s'était opposé aux dispositions sociales communautaires, la directive sur les CEE n'est entrée en vigueur qu'en janvier 2000. Selon les chiffres de l'ISE, que 38% des entreprises concernées par la directive ont réellement constitué un CEE (97 de 258). Ce pourcentage est plus élevé que dans d'autres Etats membres, mais est-ce que cela signifie aussi un meilleur fonctionnement des CEE ?

Le fonctionnement des CEE est de manière générale influencé par les traditions du pays d'origine (du siège). Au Royaume-Uni, les représentants des salariés sont confrontés à une mentalité de gestion anglo-saxonne. Celle-ci se différencie clairement des habitudes du continent. Il n'existe pas de Comité d'entreprise tel que nous le connaissons en France ou en Allemagne. La reconnaissance d'une représentation du personnel est basée uniquement sur un accord interne au niveau de l'entreprise. Ce n'est que depuis juin 2000 que le législateur prévoit le droit d'instituer un CE, si l'effectif le demande. Cependant, ces nouvelles IRP manquent de moyens : pas d'outils de travail (salle de réunion, téléphone, PC, ...), pas de budget, et quasiment pas de temps (crédit d'heures) ni de possibilités de formation.

En avril 2005, les représentants des travailleurs britanniques ont - pour la première fois - obtenu un droit d'information et de consultation sur la situation économique et financière de leur entreprise.

➤ Nouvel interlocuteur des syndicats britanniques

Le 1er octobre 2005, Sean Bamford devient responsable de toutes les activités liées à la coordination des CEE de la confédération syndicale britannique TUC. Cet ancien cheminot a assuré pendant plusieurs années des formations au sein du TUC et il a organisé de nombreux séminaires de formation pour les CEE. Werner Altmeyer l'a rencontré récemment à Londres pour en savoir plus sur la façon dont les syndicats britanniques organisent la coordination des CEE et quels impacts a la nouvelle directive communautaire sur l'information et la consultation du point de vue britannique. Voici les réponses :

Les fédérations syndicales assurent l'accompagnement en direct avec les CEE et le TUC s'occupe de la coordination de ces fédérations. Même si la quasi-totalité des fédérations syndicales font partie du TUC, on constate des tensions et une relation concurrentielle entre les fédérations syndicales en ce qui concerne le nombre de sièges et la désignation des membres au CEE.

La plus grande fédération syndicale du secteur privé s'appelle « Amicus ». Elle est responsable pour un grand nombre de CEE, dont beaucoup font partie du secteur de la métallurgie, mais aussi des banques et assurances et autres. Les grands syndicats interprofessionnels T&G et GMB sont également bien impliqués dans la coordination de CEE.

De façon générale, les organisations syndicales ne disposent pas de moyens (financiers) suffisants pour améliorer la coordination des CEE. Par ailleurs il leur manque une base de données qui permette d'identifier les membres britanniques d'un CEE. Les CEE encadrés par un employeur britannique manquent de ressources et de moyens de fonctionnement.

Si un CEE britannique est confronté à une restructuration il va contacter le « secrétaire syndical » local qui lui peut demander de l'aide aux bureaux régional ou national. Il n'existe pas d'expertise indépendante, à part peut être le Labour Research Department.

Avec la nouvelle directive sur l'information et la consultation des travailleurs les syndicats britanniques espèrent des conséquences encourageantes telles qu'une information et consultation plus systématique des délégués syndicaux ainsi qu'un changement d'attitude des managers britanniques envers cette nouvelle obligation. Ceci donnerait un sens aux nouvelles régulation plutôt qu'une politique de respect à contre-cœur des normes minimales longtemps caractéristique du comportement des employeurs au Royaume-Uni.

➤ Grèves "sauvages" chez British Airways

à la suite d'une grève de plusieurs jours à l'aéroport de Londres Heathrow, plus de 700 vols ont été annulés par British Airways, en heure de pointe, environ 100.000 passagers ont été concernés...

1. BA exerce une pression sur les prix de la restauration, ce qui entraîne une pression sur les marges et des pertes permanentes du sous-traitant Gate Gourmet. Gate Gourmet finit par entreprendre une restructuration en août 2002. Le plan de restructuration devient l'objet d'un conflit.
2. Deux jours avant de résoudre le conflit, la direction de Gate Gourmet embauche 130 travailleurs saisonniers à des conditions inférieures par rapport aux conventions, et exige en même temps le licenciement d'une partie de l'effectif permanent.
3. Grève de l'effectif de Gate Gourmet le 10 août, sans respecter la procédure légale de vote, qui aurait duré plusieurs semaines (selon la loi Thatcher). La grève est condamnée par la direction en tant que « grève sauvage ». Elle licencie 667 salariés sur le champ avec effet immédiat.

4. Grève sympathisante d'un 1000ier de travailleurs de bagages de BA (interdit par la loi Thatcher), qui coûtera £ 40 millions à BA.
5. BA accepte d'augmenter son budget de restauration afin que les salariés de Gate Gourmet « bénéficient » d'un plan social raisonnable. Les négociations pour ré-embaucher 200 des 667 licenciés sont toujours en cours.
6. BA a entame des mesures disciplinaires contre trois des représentants du personnel. Cet événement est à l'ordre du jour du congrès du parti politique « Labour Party » du gouvernement. Les organisations syndicales veulent y manifester pour revendiquer l'annulation des lois anti-grèves du temps de Thatcher.

Conclusion : Ce conflit fait partie des conflits les plus amers de l'histoire britannique et il met en évidence la faiblesse des dispositions légales protégeant les salariés et le problème des restrictions apportées par les lois Thatcher. Un tel conflit aurait été géré différemment en Allemagne ou en France.

7. Allianz veut adopter les statuts d'une société anonyme européenne (SE)

Après sa fusion avec l'italien Riunione Adriatica di Sicurtà (RAS), Allianz souhaite devenir une société européenne. Il s'agit de la première entreprise allemande co-dirigée par les représentants des salariés qui adopte ce statut et la deuxième entreprise allemande après Go-East-Invest SE à Berlin.

Allianz prévoit de garder son siège en Allemagne et de préserver sa structure duale⁶. Cependant il est question de réduire le conseil de surveillance de 20 à 12 membres, dont 6 représentants du personnel. En Italie on ne connaît ni la participation des salariés au conseil de surveillance ni la séparation de direction et de conseil de surveillance.

Une demande de mise en place d'un GSN (groupe spécial de négociation) n'a pas encore été prononcée. Afin de pouvoir être inscrit dans le registre du commerce, il faut négocier un accord sur la participation des salariés.

Par ailleurs les salariés ont manifesté leur crainte dans les rues de Hambourg le 22 septembre 2005, de suppressions de postes par l'utilisation de synergies suite à la fusion,

8. Outils de travail pour les CEE : Logiciel de traduction

La plupart des membres de CEE connaissent très bien cette situation : alors qu'en réunion plénière ou préparatoire on peut s'appuyer sur les interprètes qui traduisent simultanément, les premiers problèmes apparaissent au dîner. Et puis, quand on veut échanger des informations par Fax ou Email et qu'on ne maîtrise pas la langue de son collègue.... Ne serait-ce pour une invitation à une réunion ou une demande d'information... que faire ?

➤ One World Letter

Il existe un nouveau logiciel de traduction spécialisé pour les organisations syndicales et les relations industrielles, adapté aux besoins des CEE : « One World Letter ». Ce programme facilite la

⁶ deux instances séparées pour diriger et surveiller l'entreprise : comité de direction ≠ conseil de surveillance ; contrairement au système moniste avec un conseil d'administration

correspondance quotidienne. Il fournit des éléments de textes nécessaire pour le travail quotidien des membres d'un CEE. On a droit à 30 jours de test gratuits, après il faut l'acheter : 79€.

➤ Les logiciels de digital publishing

Les experts du CEE (Werner Altmeyer & Co.) ont analysé de plus près les logiciels de traduction de l'entreprise digital publishing à Munich, pour tester s'il est vraiment adapté aux besoins des CEE. Il s'agit d'un logiciel capable d'apprendre des mots et d'évoluer... Les résultats de cette analyse seront publiés dans un magazine spécialisé en informatique en octobre 2005.

➤ Petits logiciels gratuits téléchargeables sur Internet :

- Webtranslate : allemand-français ou allemand-anglais ; traduction de petits textes jusqu'à 500 mots
- EMIRE : base de données de vocabulaire du monde du travail : allemand-anglais
- QuickDic : allemand-anglais ; traduction de mots

9. Sites Web intéressants :

- Suite à la fusion de l'Institut Syndical Européen (ISE), l'Académie Syndicale Européenne (ASE) et du Bureau Technique, la CES a créé un nouveau site Web : www.etui-rehs.org ETUI-REHS publie plusieurs fois par ans et gratuitement une newsletter électronique sur la protection des travailleurs, les conditions de travail, l'hygiène et sécurité, la formation...
- Les dangers d'hygiène et sécurité en 20 langues <http://agency.osha.eu.int/OSHA>
- L'impact de l'élargissement de l'UE sur le secteur des services dans les zones frontalières ; projet piloté par des organisations syndicales allemandes, autrichiennes, polonaises, tchèques. <http://www.dienstleistungszukunft.de/>
- Nouvelles publications
- Deutscher Gewerkschaftsbund DGB (Confédération syndicale allemande) : « Corporate Social Responsibility » (responsabilité sociale et sociétale des entreprises) ; regroupement d'expériences recueillis dans les entreprises par des représentants syndicaux (exemple : Addidas) ; 36 pages, sur commande, gratuit. http://www.dgb.de/service/publikationen/materialdb/material_show_single?matid=339
- DGB : La Turquie et sa candidature pour devenir membres de l'UE. (selon l'ISE, 256 CEE auraient pu intégrer des représentants de Turquie parmi leur membres, si elle était Etat membre de l'UE)... 52 pages en allemand, gratuit.
- Dagmar Schieck : « Droit du travail européen », 2e édition prenant en compte les 11 directives en matière sociale sorties depuis 1997. Bon guide juridique pour les non-juristes. 329 pages, Baden-Baden, 39€
- Akima Hamandia : « Le temps du travail en France et en Allemagne » – étude comparative des procédures de négociation ; Munich 2005, 333 pages, 32.80€

