



Bienvenu à l'édition n° 3/2007 de CEE News.

31 octobre 2007

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 Commission européenne donne le feu vert](#)
- [2. Les mégafusions rendent le travail du CEE difficile](#)
- [3. Pas de timidité pour prendre la voie légale](#)
- [4. De nouveaux accords CEE et de SE](#)
- [5. De standards sociaux mondiaux](#)
- [6. Des études de cas : Unilever et Volkswagen](#)
- [7. Les élus fixent des points de repères](#)
- [8. Le système anglo-saxon de représentation des salariés](#)
- [9. Le CEE et la culture d'entreprise autoritaire](#)
- [10. Des sites web intéressants](#)
- [11. Des publications récentes](#)
- [12. Le réseau de formation et de conseil : d'autres exemples de notre travail](#)
- [13. Des dates actuelles de séminaires](#)
- [14. Mentions légales](#)

1. La Commission européenne donne le feu vert

La nouvelle directive CEE doit être adoptée en 2008

Le 23 octobre 2007, la Commission européenne à Bruxelles (photo) a adopté son programme de travail pour l'année 2008. La révision de la directive CEE y est mentionnée explicitement. Il est prévu que la deuxième phase de la consultation des partenaires sociaux européens commence officiellement avant fin de l'année 2007, comme c'est demandé par les syndicats depuis plus de deux ans (voir [rapport dans CEE-News 2/2005](#)). La décision de la Commission européenne est une décision politique de première classe et elle rencontre la demande du Parlement européen qui s'était prononcé dans une résolution en mai 2007 en faveur de la révision prochaine de la directive CEE (voir [rapport dans CEE-News 2/2007](#)).



- [Communiqué de presse sur l'adoption du programme de travail 2008](#)
- [Le texte du programme de travail](#)

Apparemment, le Commissaire social Vladimír Špidla a déjà chargé ses collaborateurs de formuler une ébauche de texte de loi. Si le social-démocrate tchèque veut se profiler avant le terme son mandat de commissaire dans cette importante question de politique sociale (ce que ses propos devant l'assemblée plénière du Parlement européen peuvent faire croire), il ne reste plus beaucoup de temps pour finaliser la procédure de législation.

- [Le débat au Parlement européen](#)

Quel contenu aura l'initiative ?

Pour constituer un progrès par rapport à la directive CEE actuelle, avec une grande probabilité, le document de la direction générale de Špidla

- augmentera le nombre minimum des séances annuelles
- facilitera le soutien par des experts
- prévoira un droit à la formation pour les membres du CEE
- délimitera plus clairement les droits de participation des comités nationaux et européens
- définira les conséquences des fusions d'entreprise sur le CEE.

Une telle proposition de la Commission européenne ne reprendrait pas seulement des revendications importantes des syndicats, mais apaiserait également les entreprises françaises fortement inquiétées par de nombreux jugements des tribunaux. Presque toutes les décisions depuis l'adoption de la directive CEE furent prises devant des tribunaux français et ont augmenté l'influence des représentants des travailleurs en général. Pour la première fois en 1997, un tribunal français stoppa sur demande du CEE de Renault la fermeture de l'usine belge à Vilvoorde. Aussi les jugements à Gaz de France et à Alcatel - Lucent plus récemment (voir [rapport dans CEE-News 2/2007](#)) prenaient la même direction.

- [Contexte : des jugements actuels en France en matière de CEE](#) (en langue allemande)

Entre-temps, il n'y pas que les entreprises françaises qui perçoivent ce développement comme étant une menace (voir [rapport dans CEE News 1/2007](#)) et une définition juridiquement plus précise des droits du CEE est souhaité expressément. Ajoutons à cela, que des directives européennes plus récentes en matière de la Société européenne (SE) prévoient des droits de participation plus larges que la directive CEE plus ancienne. Devant le tribunal, ceci pourrait poser un risque supplémentaire pour les employeurs.

Entre-temps, les employeurs sont forts inquiets



Alors que le débat a été traité plutôt décontracté par les patrons depuis le début du processus législatif en avril 2004, son travail de lobbying s'est considérablement intensifié dans les coulisses au cours des dernières semaines. Il y avait des indications qu'il est maintenant « sérieux ». Le 10 octobre 2007 le président du patronat allemand Dieter Hundt (à droite sur la photo) écrit au Commissaire social Špidla pour empêcher la deuxième phase décisive de consultation sur la révision de la directive CEE. Elle « nuirait au dialogue social », selon Hundt. Le 14 octobre 2007, le comité exécutif de la confédération allemande DGB s'adressa à Špidla pour l'encourager dans son plan.

- [Communiqué de presse des députés du SPD au Parlement européen](#) (en langue allemande)

Après le nouveau refus de l'association patronale européenne (BusinessEurope) à toute modification de la directive actuelle, qu'elle étaya lors de sa séance du 19 octobre 2007, la Confédération européenne des syndicats (CES) demanda dans une lettre à Špidla le 29 octobre 2007 de réaliser le projet comme prévu. Selon les dires, la Commission européenne aurait déjà élaboré une « roadmap » décrivant les différentes étapes jusqu'à l'adoption de la nouvelle directive, si les associations patronales persistaient dans leur refus.

- [Contexte : Le déroulement de la procédure de révision](#)
- [La position de la Confédération européenne des syndicats sur la révision](#)

2. Les mégafusions rendent le travail du CEE difficile

Reprise du groupe hôtelier Hilton par un investisseur financier



Depuis le 24 octobre 2007, le groupe d'hôtels traditionnel Hilton avec ses 2.896 maisons fait partie de l'empire de Blackstone. La « sauterelle » était prête à verser aux actionnaires de 32% supérieur à la valeur de marché, totalisant 26 milliards de \$ (environ 18 milliards €). Blackstone pouvait ainsi augmenter le nombre de ses chambres d'hôtel à 600.000 et est maintenant le plus grand hôtelier au monde. Apparemment la société d'investissement veut grandir dans le secteur de l'hébergement avec d'autres acquisitions. L'acquisition de Hilton est la plus grosse opération qui a vu le secteur du tourisme jusqu'à présent.

Comité d'entreprise européen dans le rôle du spectateur

Quand les délégués allemands se sont réunis en février 2007 pour préparer la réunion de printemps du CEE, personne ne savait des événements à venir. La vente des 132 hôtels Scandic à l'investisseur financier suédois EQT pour 1,1 milliard \$ (0,8 milliard €) venait juste d'être publiée. Après cela, un silence étrange régna de la part de la direction jusqu'au 3 juillet 2007, lorsque l'on révéla finalement l'offre de rachat faite par Blackstone.

Manfred Monjé (photo), président-élu du comité d'entreprise à Mayence et secrétaire du comité d'entreprise européen, au cours des derniers mois essaya en vain de convoquer une séance spéciale du CEE ou au moins du comité restreint avec la direction centrale. Celle-ci avait déjà été changée complètement par le nouveau propriétaire le 29 octobre 2007, le CEE se retrouve maintenant face à une équipe de managers complètement renouvelée. Nous nous sommes renseignés auprès de Manfred Monjé, pour savoir comment il jugeait la situation du point de vue des représentants des travailleurs.



- [L'interview de Manfred Monjé](#)
- [Page Web des syndicats des services par rapport à la Private Equity](#) (en langue anglaise)
- [Contexte : Les investisseurs financiers du point de vue de l'IG Metall](#) (en langue allemande)

Rio Tinto refuse de fournir des informations



Après l'offre de rachat du groupe de matières premières anglo-australien Rio Tinto (voir [rapport dans CEE News 2/2007](#)) le CEE d'Alcan qui représente les 31.000 travailleurs du producteur d'aluminium canadien en Europe, critique les informations incomplètes sur la vente prévue du secteur de l'emballage et la restructuration d'autres champs d'activités. Une délégation du CEE a été consulté par la Commission européenne fin septembre 2007 dans le cadre du processus de contrôle des fusions. Le 8 octobre 2007, les représentants des travailleurs d'Alcan eurent pour la première fois

l'occasion de discuter avec la direction de Rio Tinto. Un communiqué de presse du CEE mentionnait que beaucoup de questions seraient restées sans réponse.

- [Communiqué de presse du CEE](#)

Mega-rachat dans le secteur financier

C'est la plus grande fusion des banques de l'histoire économique. La Royal Bank of Scotland (RBS) a gagné la course pour le rachat du géant bancaire néerlandais ABN Amro contre la Barclays Bank, également britannique. Dans un consortium constitué avec Banco Santander d'Espagne et Fortis de Belgique, RBS payera 71 milliards € pour ABN Amro. Cette dernière sera découpée et 19.000 emplois seront supprimés. Fortis reprendra les succursales en Pays-Bas, Santander reprendra les filiales en Italie et au Brésil.



La fédération des syndicats du secteur des services (UNI) fondait en juin 2007 un réseau mondial, qui entamait immédiatement des conversations avec les

directions des deux groupes offrants pour leur expliquer les exigences du côté des employés. Le résultat est une auto-obligation des nouveaux propriétaires, qui comprend dix points, les « People Principles ». Les syndicats veulent aller plus loin et revendiquent un accord cadre international pour chacune des banques impliquées, Barclays y comprise. Déjà depuis le milieu des années 90, celles-ci ont un comité d'entreprise européen, seul Banco Santander suivit en 2005. Le CEE d'ABN Amro va être dissolu dans le cadre de la reprise et les délégués seront répartis sur d'autres comités. En Suède, ABN Amro dispose d'une filiale qui a été la première banque d'Europe en octobre 2005 à prendre la forme juridique de Société européenne (SE) (voir [rapport dans CEE News 1/2006](#)).

- [Détails d'UNI des événements de ces derniers mois](#) (en langue anglaise)

3. Pas de timidité pour prendre la voie légale

Deuxième tour de poker avec le CEE autour de la fusion



Suite à la décision du président français Nicolas Sarkozy pour compléter enfin la fusion des groupes d'énergie Suez et Gaz de France (GdF), les comités d'entreprise veulent de nouveau aller devant les tribunaux. La fusion fut provisoirement stoppée par voie d'injonction en novembre 2006 sur demande du comité d'entreprise européen de Gaz de France. Cette fois-ci, c'est le CEE de Suez, l'autre partenaire de la fusion, qui veut prendre des mesures juridiques.

Lors d'une séance spéciale le 2 septembre 2007 à Paris, les représentants des travailleurs de Suez furent informés des détails. Le bureau du CEE siégea les 4 et 5 septembre 2007, pour harmoniser les étapes suivantes. La fusion créerait le troisième plus grand groupe de l'énergie au monde. Avant cela, les secteurs de l'élimination des déchets et de l'eau devraient être séparés du groupe Suez et vendus en Bourse.

- [Le contexte des protestations](#) (en langue anglaise)
- [Rapport sur l'information des représentants des travailleurs](#) (en langue anglaise)
- [Communiqué de presse du CEE de Suez au sujet de la fusion](#)

Lors de la séance plénière, les 9 et 10 octobre 2007 à Barcelone, le comité d'entreprise européen de Suez avait mandaté à son secrétaire d'entreprendre des démarches juridiques. Dans un communiqué de presse, il critiquait notamment que les détails de la fusion auraient été négociés entre le gouvernement français et les plus importants actionnaires des deux entreprises, sans demander l'opinion des élus avant. C'est une violation de la directive CEE.

- [Rapport de la séance du CEE](#) (en langue anglaise)
- [Communiqué de presse du CEE de Suez](#)

Le CEE de Gaz de France tente de gagner du temps

Le comité d'entreprise européen de Gaz de France formulait également son opposition lors de la session extraordinaire du CEE le 12 septembre 2007. Il s'agirait selon lui, d'une nouvelle mesure qui est différente à bien des égards par rapport aux plans de l'année 2006. Par conséquent, un tout nouveau processus d'information et de consultation serait nécessaire. Dans une autre réunion du CEE le 26 octobre 2007, les différentes interprétations juridiques ont déjà été confrontées.

Quelques jours avant, les membres du CEE avaient reçu un document de consultation de plus de 100 pages. Ils avaient refusé de prendre position sur le document tant que tous n'avaient pas reçu une copie dans leur langue maternelle. Le CEE a averti la direction centrale de ne pas prendre des mesures unilatérales avant la fin de la procédure de consultation. Ceci mènerait immédiatement à un nouveau tour de litige. La direction centrale devra agir prudemment pour éviter une nouvelle défaite devant le tribunal. Celle-ci ne retarderait pas seulement le processus de fusion, mais endommagerait également politiquement le nouveau président français.

- [Communiqué de presse du CEE du 12 septembre 2007](#)
- [Résolution du CEE du 26 octobre 2007](#)
- [L'accord du CEE de Gaz de France](#)

Les syndicats européens mettent en place un fonds d'aide judiciaire



En vue du nombre croissant de contentieux devant les tribunaux en matière de CEE, la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) créera un fonds d'aide judiciaire. Le secrétaire général adjoint Jan Willem Goudriaan expliquait à CEE News que la FSESP jouait ainsi un rôle de pionniers. Aucune autre association ne dispose d'un tel fonds jusqu'à présent.

Succès pour des représentants des travailleurs à Vienne



Le 31 janvier 2007, la Cour suprême d'Autriche a décidé en faveur de l'obligation de fournir des informations lors de la phase préparatoire à la mise en place d'un CEE, confirmant ainsi un jugement de première instance du 11 janvier 2006. Il s'agit du premier jugement par un tribunal autrichien dans une affaire de CEE. Depuis 1996, le comité du groupe allemand de la compagnie de transport Kühne + Nagel (KN) a tenté en vain d'établir un CEE. Plusieurs fois déjà, il avait dû réclamer en justice des frais de traduction et de voyage. Le groupe KN, basée en Suisse et donc en dehors de l'Union Européenne, veut empêcher par tous les moyens la création d'une représentation des travailleurs européenne.

Le litige découle d'une décision de la Cour de justice européenne à Luxembourg de janvier 2004, que la filiale allemande du groupe doit prendre les mesures nécessaires pour l'établissement du CEE. Celle-ci n'a cependant pas d'autorité à émettre des instructions à leurs sociétés sœurs dans d'autres pays de l'Union européenne. Parce que la direction centrale en Suisse continue à boycotter la procédure, des mesures juridiques étaient à nouveau à prendre. Kühne + Nagel Hambourg a dû aller au tribunal contre Kühne + Nagel Vienne parce que la direction autrichienne refusait de transmettre des informations à l'Allemagne. L'employeur porta alors plainte contre soi-même pour retarder la création du CEE. Un procès similaire est actuellement en cours en Suède.

- [Le texte du jugement de la Cour de justice européenne](#)
- [Le contexte du litige en cours](#) (en langue allemande)
- [D'autres jugements concernant la création d'un CEE](#)

4. De nouveaux accords de CEE et de SE



Pfleiderer fonde un CEE

Le 9 août 2007, un accord CEE selon le droit allemand fut signé pour les travailleurs de Pfleiderer. L'entreprise de Neumarkt en Bavière dispose de huit sites de production en Allemagne et trois en Pologne, une société fut en outre reprise en Suède en mars 2007. Pfleiderer fournit l'industrie des meubles en matériaux de bois, par ex. panneaux de particules.

L'Allemagne aura quatre sièges dans le CEE, la Pologne deux et la Suède un. Au total huit séances du CEE auront lieu au cours des quatre premières années, au moins une par an. Le comité est dirigé par un bureau composé de trois membres. La session constitutive est prévue pour novembre 2007.

Deux accords de CEE dans le montage industriel

Pour Bilfinger Berger Industrial Services (BIS), un accord de CEE fut signé pour la première fois le 30 août 2007 à Munich. Depuis 2002, l'entreprise issue de la SA Rheinhold & Mahla fait partie du groupe Bilfinger Berger et est active dans le secteur de la construction et maintenance d'installations industrielles. À côté des 22 sites allemands elle a des succursales dans 15 pays de l'UE et en Suisse. Lors de la séance constitutive du CEE qui avait lieu le même jour, on assista à un vote de combat au sujet de la présidence.



- [Rapport de la fondation du CEE](#) (en langue allemande)

Dans l'entreprise de montage Kaefer, il y a déjà un comité d'entreprise européen depuis 1995, qui dispose d'une nouvelle base juridique maintenant. Le nouvel accord CEE fut signé le 11 septembre 2007 au siège de groupe à Brême. Il inclut non seulement les nouveaux pays de l'Union européenne, mais règle plus clairement les droits de participation du CEE. Le prochain objectif du CEE est de négocier les conditions minimums sur l'envoi transfrontalier des travailleurs avec la direction.

- [Rapport de la signature](#) (en langue allemande)

Ancien site d'Airbus avec son propre CEE

Pour PFW Aerospace à Spire (autrefois Pfalz Flugzeugwerke), un accord CEE a été signé le 6 septembre 2007 selon le droit allemand. L'Allemagne y est représentée avec cinq sièges, la France et la Grande-Bretagne avec deux chacune. Le CEE se rencontre deux fois par an, il peut créer ses propres groupes de travail, en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail par exemple. Il dispose en plus du droit d'accès à tous les sites européens. Les réunions spéciales seront organisées pour les événements imprévus. Une renégociation de l'accord est prévue en cas de fusions, dont la nouvelle directive sur le CEE est déjà préempté.



CEE avec un représentant macédonien

Le 12 septembre 2007, un accord fut signé pour les environ 10.000 travailleurs du fournisseur d'énergie EVN dont le siège est à Maria Enzersdorf (Basse Autriche). L'accord est le premier en Europe à inclure la Macédoine. En plus de trois représentants d'Autriche et de Bulgarie, un représentant de l'ancienne République yougoslave fera partie du CEE.

- [Communiqué de presse de la fédération syndicale européenne FSESP](#) (en langue anglaise)
- [Interview avec le président-élu du CEE](#) (en langue allemande)
- [Le texte de l'accord du CEE](#) (en langue allemande)

D'autres accords CEE se trouvent sur notre [page de téléchargement](#).

Fabricant sarrois de produits électroniques avec un comité d'entreprise SE

Depuis le 15 juin 2007, le groupe Hager de Bliescastel est une société européenne (SE). Avant, un accord sur la participation pour les 7.600 travailleurs en Europe avait été signé le 23 mai 2007. Les origines de l'entreprise se situent dans la Sarre et en Alsace, il y a d'autres usines en Italie, Espagne, Grande-Bretagne et Pologne.



Depuis 1998, Hager dispose d'un comité d'entreprise européen de 17 personnes qui pourrait se réunir une fois par an. Ceci est maintenant remplacé par un comité d'entreprise SE qui se réunit deux fois par an et qui a des droits de participation plus fort que le CEE. Ses 22 membres, dont six venant de la France et trois de l'Allemagne, se réunissaient à la séance constitutive à Obernai (France) le 18 septembre 2007. Parce que Hager dispose de moins de 2.000 employés en Allemagne, l'entreprise n'est pas soumise à la loi allemande de cogestion. Par conséquent, il n'y aura pas de représentants des salariés au nouveau conseil de surveillance de la SE.

- [Plus d'informations sur le statut juridique de la SE](#) (en langue allemande)

5. Des standards sociaux mondiaux



Des accords-cadre internationaux sur des normes fondamentales de travail

Ces derniers mois, deux nouveaux accords-cadre sur l'application des principes sociaux et des normes fondamentales de travail dans des entreprises mondiales ont été signés. Les contractants du côté des employés sont les fédérations syndicales internationales.

Un accord-cadre international pour les 14.000 travailleurs du groupe belge **Umicore** dans 35 pays, actif dans les secteurs du métal et de la chimie, a été signé le 28 septembre 2007 à Bruxelles. Les droits de l'homme et syndicaux, les conditions de travail, les questions d'environnement et l'égalité des chances ont été thématiques. Un comité de suivi surveillera le respect de l'accord.

- [Rapport de la signature de l'accord](#)
- [Le texte de l'accord](#)

Le 4 octobre 2007 le premier accord-cadre international dans l'industrie textile a été signé pour le deuxième plus grand détaillant de vêtements au monde **Inditex** à La Corogne (Espagne). Il prévoit le respect des normes internationales de travail tout au long de la chaîne de production, il vaut donc également pour les sous-traitants. L'accord sera suivi annuellement par un groupe de travail composé de trois représentants de l'entreprise et des syndicats. Déjà depuis longtemps, la direction d'Inditex fait des efforts pour assurer le respect des normes minimales (voir [rapport dans CEE News 1/2007](#)). Les textes suivants sont disponibles uniquement en langue anglaise :

- [Rapport de la signature de l'accord](#)

Succès au Brésil

En mai 2007, la société canadienne de l'imprimerie **Quebecor** avait signé un accord-cadre mondial (voir [rapport dans CEE News 2/2007](#)), qui commence maintenant à montrer des résultats. Après une journée internationale d'action un dialogue social a été installé dans l'usine d'Ipojuca (Brésil) et le syndicat local a été reconnu comme un partenaire de négociation. 80 travailleurs intérimaires ont été fixés et le licenciement de représentants des travailleurs a été annulé.



ArcelorMittal sur le chemin vers le comité d'entreprise mondial

Après la réussite des négociations sur un comité d'entreprise européen pour le groupe sidérurgique (voir [rapport dans CEE News 2/2007](#)), 150 représentants des travailleurs de 23 pays se sont réunis du 16 à 18 septembre 2007 à Montréal (Canada) pour la première conférence mondiale d'ArcelorMittal. Lors de cette conférence, ils ont signé un accord sur la coopération internationale et un mémorandum pour la création d'un comité d'entreprise mondial.

- [Communiqué de presse pour la conférence](#)

Conférence mondiale des comités d'entreprise de Siemens

43 représentants des travailleurs de Siemens de 17 pays en Europe, en Asie et en Amérique se sont réunis le 25 et 26 octobre 2007 à Francfort-sur-le-Main pour discuter des conditions de travail et des stratégies mondiales du groupe. C'était déjà la troisième réunion de ce genre. L'employeur a été appelé à reconnaître des standards de base comme les normes fondamentales du travail de l'Organisation internationale du travail (OIT) et les directives de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) pour des entreprises multinationales et à les mettre en œuvre mondialement. Les textes suivants ne sont disponibles qu'en langue anglaise :



- [Rapport de la conférence](#)

- [Communiqué de presse après la conférence](#)

6. Des études de cas : Unilever et Volkswagen

Les suppressions d'emplois malgré des profits records



Le groupe anglo-néerlandais de produits de consommation Unilever a pu augmenter son bénéfice net de 16% à 1,2 milliard € dans le deuxième trimestre 2007. Néanmoins, la direction du groupe a annoncé le 2 août 2007 la fermeture de 50 des 300 usines et la suppression de 20.000 emplois dans le monde. Déjà pendant des années, une restructuration suite à la prochaine (voir [rapport dans CEE News 4/2005](#)).

Le comité d'entreprise européen a appris de l'affaire par la presse et s'adressait encore le jour même dans une circulaire à tous les employés. Seulement le 4 septembre 2007, il a rencontré la direction centrale lors d'une réunion extraordinaire, mais elle n'a fourni aucune information concrète sur les mesures prévues.

- [Communiqué de presse de la fédération syndicale EFFAT](#)
- [Rapport de la réunion extraordinaire du CEE](#) (en langue allemande)
- [Communiqué de presse sur la réunion extraordinaire du CEE](#) (en langue anglaise)

Le 24 et 25 septembre 2007, le comité d'entreprise européen et le comité de coordination d'Unilever, fondé par la fédération européenne des syndicats de l'alimentation EFFAT, avec des représentants de l'Allemagne, la France, la Grande-Bretagne, l'Italie et les Pays-Bas se sont réunis à Amsterdam afin de planifier les manifestations à l'échelle européenne. Le point culminant sera une manifestation au siège social du groupe à Rotterdam le 4 décembre 2007.

- [Communiqué de presse de la fédération EFFAT](#)
- [Communiqué de presse de la fédération EMCEF](#) (en langue anglaise)

Aux **Pays-Bas** seuls, trois des six usines doivent être fermées (voir le tableau). Là, le personnel a entamé une grève le 11 octobre 2007 pour maintenir tous les sites et obtenir une garantie d'emploi de trois ans. Avant, la viabilité de tous les sites a été confirmée par un cabinet de conseil extérieur commandé par les comités d'entreprise.

Vu que les managers nationaux ne font qu'exécuter les décisions de la centrale européenne, ils ne sont pas des véritables interlocuteurs pour la représentation des travailleurs. En revanche, le comité d'entreprise européen n'a que des droits de consultation, mais pas de négociation. Le syndicat FNV Bondgenoten documente les événements sur un site Web spécial.

- [Le site Web de FNV au sujet d'Unilever](#) (en langue anglaise)

En **France** également, 4.000 emplois doivent être supprimés dans dix usines et dans l'administration centrale. Le 18 octobre 2007, les élus ont discuté sur ce thème dans le comité de groupe.



Des juges affaiblissent la participation à Volkswagen



Sur deux jours consécutifs, les tribunaux ont statué sur l'avenir de la cogestion à Volkswagen. Le 23 octobre 2007, la loi Volkswagen de 1960 a été déclarée illégale par la Cour de justice européenne à Luxembourg. Et un jour plus tard, le tribunal du travail de Stuttgart a rejeté l'appel de référé urgent du comité d'entreprise de Volkswagen contre l'accord de participation de la Porsche Automobil Holding SE.

La loi Volkswagen protégeait le plus grand constructeur de voitures allemand contre une OPA hostile en limitant les droits de vote de chaque actionnaire à 20%. En outre, le Land Basse-Saxe est représenté par deux sièges au conseil de surveillance. Ainsi, les

représentants des travailleurs, en commun avec le gouvernement du Land, avaient toujours une majorité, en particulier pour empêcher la fermeture de sites. La Commission européenne y voyait cependant une violation de la libre circulation des capitaux. Le tribunal a statué que la loi Volkswagen empêcherait des investisseurs privés de participer efficacement à son administration et contrôle.

- [Communiqué de presse de la Cour de justice européenne](#)

Ainsi, la voie est libre pour un rachat d'une participation majoritaire dans Volkswagen par Porsche. Pour cette raison, la Porsche Automobil Holding avait déjà fondée en tant que société européenne (SE) en juillet 2007 (voir [rapport dans CEE News 2/2007](#)). L'ancienne société Porsche AG (filiale à 100%) et la participation de 31% dans Volkswagen sont regroupées sous le toit de cette structure. Les représentants des salariés de Volkswagen n'étaient pas impliqués lors de la négociation de l'accord de participation, qui peut être résilié dans dix ans au plus tôt.

Crainte d'une dissolution du CEE

À partir du moment où Porsche augmentera à plus de 50% sa participation dans Volkswagen, les décisions les plus importantes ne seraient plus prises au conseil de surveillance de Volkswagen, mais au conseil de surveillance de la Porsche Automobil Holding SE. Les employés des deux sous-groupes doivent y être représentés de manière adéquate – ainsi il prévoit l'accord SE. Effectivement, les 324.000 salariés de Volkswagen ne recevraient que trois sièges, autant que les près de 12.000 salariés de Porsche. Le comité d'entreprise européen de Volkswagen qui compte 27 membres serait dissous et Volkswagen serait représenté par vingt délégués au comité d'entreprise SE de Porsche. Porsche y aurait également vingt mandats. Ceci avait mené à une dispute publique entre les deux présidents-élus des comités d'entreprise.

- [Rapport sur la bataille entre les comités d'entreprise](#) (en langue allemande)

Le 10 octobre 2007, lors de sa séance à Mladá Boleslav, siège de la filiale tchèque Škoda, le comité d'entreprise mondial de Volkswagen a aussi appuyé la critique. Il n'est pas encore clair, si ce comité qui avait établi une Charte sociale à l'échelle mondiale en juin 2002, doit également être dissous.

- [Le texte de la Charte sociale de Volkswagen](#)

Parce que la direction de Porsche refuse strictement la renégociation, le comité d'entreprise de Volkswagen a demandé un référé urgent contre l'enregistrement de la Porsche Automobil Holding SE. Le 24 octobre 2007, le tribunal du travail de Stuttgart refusait cette demande. Pour le tribunal de commerce la voie est donc libre pour compléter l'enregistrement le 13 novembre 2007. Le comité d'entreprise de Volkswagen a annoncé son intention d'utiliser par la suite l'action juridique normale. Porsche est désormais le deuxième cas où il y a un tel différend. En 2004 déjà, l'enregistrement de la Bauholding Strabag SE a conduit à un différend juridique qui pourraient être réglé par accord mutuel, mais sans jugement (voir [rapport dans CEE News 3/2006](#)). Les documents suivants ne sont disponibles qu'en langue allemande :

- [Article de presse sur l'action en justice contre Porsche](#)
- [Contexte du jugement](#)
- [Fichier audio avec des informations sur le jugement](#) (fichier mp3)

Intervention du bureau fédéral de l'IG Metall

Dr. Thomas Klebe, qui dirige le département politique d'entreprise et cogestion au bureau fédéral de l'IG Metall, ne pense pas que la cogestion au sein du conseil de surveillance de la Porsche Automobil Holding SE soit coupé par le jugement. Pour éliminer les conflits entre les deux comités d'entreprise, une conversation eut lieu le 30 octobre 2007 à Francfort-sur-le-Main sur l'invitation du vice-président de l'IG Metall, Berthold Huber. Auparavant, le comité d'entreprise de Porsche avait déjà manifesté une attitude conciliante en ce qui concerne la répartition des sièges au nouveau comité d'entreprise SE.

En signe de protestation contre le régime de cogestion défavorable, le travail sera suspendu pendant une heure le 31 octobre 2007 dans toutes les six usines de Volkswagen en Allemagne de l'Ouest. En raison de l'obligation de paix sociale, des grèves ne sont pas possibles en Allemagne. Toutefois, la loi sur la constitution d'entreprise donne aux comités d'entreprise le droit à des séances d'information pendant les heures de travail.

7. Des élus fixent des points de repères

Bilan provisoire chez General Motors



La conférence finale du projet GMEECO (« Requirements and Perspectives of the General Motors Europe Employees Cooperation ») a eu lieu à Francfort-sur-le-Main le 4 et 5 juillet 2007. Ce projet, lancé en décembre 2005 avec soutien financier de l'UE, devrait développer une stratégie coordonnée à l'échelle européenne des comités d'entreprise contre la concurrence des sites (voir [rapport dans CEE News 1/2006](#)). Un objectif important, la conclusion d'un accord-cadre pan-européen sur la future distribution de production entre les pays et les sites, n'a cependant pas été atteint pendant la courte durée du projet.

La conférence a tiré des conclusions de la coopération existante et a discuté la nécessité de réviser la directive sur le CEE. Une documentation de la conférence ainsi qu'un catalogue de dix points pour une directive CEE améliorée est maintenant disponible en ligne. Les textes suivants sont disponibles en langue anglaise :

- [Les documents de la conférence pour télécharger](#)
- [Les demandes pour la révision de la directive CEE](#)
- [Article dans le magazine « Mitbestimmung » sur le travail du CEE chez GM](#)

Grève contre les établissements virtuels d'IBM

Les salariés d'IBM en Italie ont développé une nouvelle forme d'action. Avec une grève virtuelle sur la plate-forme Internet populaire « Second Life », ils protestaient contre l'annulation d'une participation annuelle aux bénéfices de 1.000 € et ils ont ainsi renforcé la position de négociation de la Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU = comité d'entreprise italien).



Avec le soutien de la Fédération internationale des syndicats du secteur des services (UNI) et de la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM), la première grève virtuelle avait lieu le 27 septembre 2007, qui a trouvé un large écho dans la presse. Près de 2.000 personnes de plus de 30 pays ont pris part à la campagne et visité la plate-forme que l'entreprise de TI utilise à attirer de nouveaux clients. La journée de protestation a conduit à la démission du P.-D.G. d'IBM Italie. La direction européenne avait craint un problème d'image et a critiqué les relations avec le comité d'entreprise italien. Annuellement, le groupe américain investit environ 10 million de dollars dans le monde virtuel et il est particulièrement vulnérable avec ce type de protestation.

- [L'utilisation de la plate-forme Internet « Second Life » par UNI](#)
- [Communiqué de presse de la Confédération britannique TUC](#) (en langue anglaise)
- [Communiqué de presse de la Confédération syndicale internationale](#)
- [Page Web du comité d'entreprise européen d'IBM](#) (en langue italienne et anglaise)
- [Contexte : Le système de la participation des travailleurs en Italie](#) (en langue allemande)

Un groupe bancaire espagnol encourage l'égalité entre les sexes

Le 8 octobre 2007, un accord historique sur l'égalité des sexes a été conclu à Madrid pour le groupe mondial de services financiers **Banco Santander**. Il est basé sur la loi d'égalité de traitement et d'anti-discrimination entrée en vigueur en Espagne le 24 mars 2007, qui oblige toutes les entreprises à partir de 250 employés à le faire. Un accord similaire a été conclu en décembre 2006 pour la société française Areva.

8. Le système anglo-saxon de représentation des salariés

L'Irlande prend un chemin différent de celui de la Grande-Bretagne



L'Irlande a une longue histoire de liens étroits avec la Grande-Bretagne, les relations de travail sont similaires. Depuis 1922, la République Irlandaise est indépendante et elle a rejoint l'UE en 1973. Avec ses 4,2 millions d'habitants (autant que la Saxe) l'Irlande participe à l'union monétaire en contraste avec la Grande-Bretagne et elle a introduit dès le début l'euro comme monnaie. Auparavant, l'île était l'une des régions les plus pauvres de l'UE. Après son adhésion à l'UE elle a pu rattraper de manière significative. En raison de taux de croissance élevés et une forte baisse du chômage (avec 4% le troisième taux le plus bas en Europe) le pays est considéré comme le « tigre celtique ».

Environ 70% de tous les investissements étrangers viennent des États-Unis, parmi eux beaucoup d'entreprises de haute technologie et des services financiers, qui dirigent une stratégie fortement antisyndicale. Néanmoins, avec environ 35%, le taux d'affiliation syndicale est plus élevé que dans le Royaume-Uni (28%). 81 fédérations font partie de la confédération des syndicats irlandaise ICTU, qui se trouve aussi en Irlande du Nord. Réciproquement, les syndicats britanniques comme Unite, issus de la fusion entre Amicus et T&G en mai 2007, recrutent aussi des membres en République Irlandaise. Contrairement au Royaume-Uni des années Thatcher, les négociations collectives avaient toujours été encouragées par l'État irlandais. Les partenaires sociaux travaillent avec le gouvernement dans des organes tripartites tels que le Labour Relations Committee, qui peut intervenir par exemple lors de conflits de travail.

Introduction des comités d'entreprise locaux par le droit européen en 2006

Beaucoup d'employeurs irlandais s'opposent à la création de comités d'entreprise qu'ils considèrent comme une relique des années 60 et 70. Le rythme actuel du changement industriel exige une communication directe avec les employés, et pas par le détour d'un comité d'entreprise. Pour répondre aux exigences d'une directive européenne de 2002, rendant obligatoires l'information et la consultation du personnel dans les questions sociales et économiques dans les entreprises à partir de 50 travailleurs, le gouvernement irlandais a dû agir, cependant, et ne pas tenir compte de ces critiques. Avec la *Employees (Provision of Information and Consultation) Act 2006* donc, les comités d'entreprise ont été introduits pour la première fois. Ne peuvent toutefois participer à l'élection que les adhérents dont l'organisation représente au moins 10% de l'effectif. Une élection par l'ensemble du personnel aura lieu seulement s'il n'y a pas de syndicat avec un taux de syndicalisation de 10% (voir [rapport dans CEE News 2/2006](#)). Les documents suivants sont disponibles en anglais seulement :

- [Notes sur la loi irlandaise des comités d'entreprise](#)
- [Le texte de la loi de 2006](#)

Des comités d'entreprise européens en Irlande

Selon les calculs de l'Institut syndical européen, en 2006 seuls six de 50 entreprises de la République Irlandaise avaient fondé un CEE, y compris le groupe d'emballage Smurfit (voir [rapport dans CEE News 2/2006](#)) et la compagnie aérienne nationale Aer Lingus en 1996. Guinness a été aussi un des pionniers du CEE, mais la brasserie irlandaise traditionnelle (voir la photo) avait déjà été achetée en 1997 par Diageo de Londres, le plus grand fabricant mondial de spiritueux. Aujourd'hui des délégués d'Irlande sont représentés dans un CEE sur trois (298 sur 816).



- [L'évolution des CEE en Irlande 2002 - 2004](#)
- [Le texte de la loi irlandaise sur le CEE](#)

Litige sur la représentation des salariés chez Ryanair



Traditionnellement, il n'y avait pas de comités d'entreprise en Irlande comme dans beaucoup d'autres pays anglo-saxons. Par conséquent, les délégués syndicaux jouent un rôle décisif dans l'entreprise. Ils doivent cependant être reconnus tout d'abord par l'employeur comme partenaire de négociation dans une convention collective d'entreprise (« recognition agreement »). Malgré de taux de syndicalisation élevés, il y a des sociétés en Irlande qui le refusent,

y compris la compagnie aérienne Ryanair. Depuis 1998, il y avait des différents juridiques.

Une loi de 2004 a ouvert aux syndicats la possibilité de représenter leurs membres même dans les entreprises sans reconnaissance syndicale (« non union companies »), comme Ryanair. Néanmoins, la direction s'y opposait vu à l' « Employee Representation Committee » (ERC), un substitut de la représentation des travailleurs, sans rattachement syndical et fondé par Ryanair. Le 1er février 2007, la Cour suprême a statué sur la représentativité de l'ERC. Bien que le litige était renvoyé à la cour du travail à l'absence de preuves (personne du personnel de Ryanair n'était prêt à témoigner), toutefois le tribunal a précisé que le personnel irlandais a le droit à une représentation collective appropriée. Déjà en 2006, Ryanair avait été condamné à payer une amende de 1 million €, parce que des cadres supérieurs avaient fait des fausses déclarations au tribunal. Les textes suivants ne sont disponibles qu'en langue anglaise :

- [Rapport sur le jugement](#)
- [Commentaire syndical sur le jugement](#)
- [Le texte de la loi de 2004](#)
- [Des revendications syndicales au législateur irlandais](#)

Une avancée historique pour Vodafone UK

Également dans le système britannique, la reconnaissance d'un syndicat joue un rôle central. Le 11 octobre 2007, un accord historique a été conclu pour les bureaux régionaux de la société de téléphonie mobile Vodafone. Pour la première fois dans l'histoire d'entreprise, la direction a accepté de reconnaître un syndicat (dans ce cas, la fédération de la communication Connect) et à installer une représentation des salariés. Toutefois, le nouvel accord s'applique seulement à environ 500 sur un total de 11.600 employés britanniques. Le reste du personnel doit continuer à s'abstenir de protection collective.



Le pas n'a pas été volontaire, car la direction était prête à la signature de l'accord seulement après l'intervention de l'instance indépendante de conciliation Central Arbitration Committee. Dans un cas similaire, un tribunal de travail à Londres avait condamné l'éditeur de journaux Macmillan en juillet 2007 à une amende (voir [rapport dans CEE News 2/2007](#)).

« Chasseur de syndicats » dans l'industrie alimentaire



La situation chez le fabricant d'aliments Kettle Chips est plus difficile. Pour arrêter la procédure juridique pour l'établissement d'une représentation des salariés, la direction engageait en septembre 2007 des « briseurs de syndicats » aux États-Unis (eux-mêmes, ils préfèrent s'appeler plus gentiment « conseillers des relations du travail »). Les 340 employés de l'usine de Norwich devraient être dissuadés de rejoindre le syndicat Unite. Le conflit a surgi du paiement des heures supplémentaires et a conduit à une campagne médiatique et un boycott des consommateurs contre la société.

À la fin, les conseillers de Malibu (Californie) avaient néanmoins remporté un succès. Une grande partie du personnel – dont environ 40% sont des immigrants d'Europe orientale – étaient tellement intimidés qu'ils ont voté contre le syndicat. La confédération syndicale britannique TUC a maintenant annoncé de former des permanents syndicaux spécifiquement pour chasser les chasseurs à l'avenir (« to bust the busters »). Le parti travailliste au gouvernement voit une violation du droit du travail britannique dans le comportement de la direction. Il pourrait également s'agir d'une violation des normes de l'Union européenne. Les textes suivants sont disponibles uniquement en anglais :

- [Rapport de presse sur Kettle Chips](#)
 - [Rapport de presse sur le boycott](#)
 - [Position de l'entreprise après le vote](#)
-

Les thèmes principaux de pays dans les CEE-News :

- [Autriche](#) (décembre 2006, en allemand)
- [Chypre du Sud](#) (avril 2007)
- [Espagne](#) (mars 2005, en allemand)
- [France](#) (mars 2006)
- [Grande-Bretagne](#) (septembre 2005)
- [Italie](#) (juillet 2006)
- [Pologne](#) (juillet 2005)
- [Suède](#) (décembre 2005)
- [Suisse](#) (décembre 2004, en allemand)
- [Tchèque](#) (avril 2007)
- [Turquie](#) (août 2007)

9. Le CEE face à la culture d'entreprise autoritaire



Direction et CEE - une relation contradictoire ?

Depuis janvier 2006, un projet de recherche sur des comités d'entreprise européens en Autriche est en cours à l'Institut socio-politique, université de Linz. Des membres du CEE, des permanents syndicaux et des représentants de la direction de douze groupes seront interrogés. Comme déjà l'étude allemande du professeur Kotthoff (voir [rapport dans CEE News 3/2006](#)), les chercheurs de Linz diffèrent plusieurs modèles. Ils ont examiné le rôle de la direction centrale et classé par types. Nous présentons aujourd'hui la troisième partie de notre série.

Type 3 : Le CEE marginal dans la culture d'entreprise autoritaire

La relation entre la direction centrale et le CEE de type 3 est marquée par une distance prononcée et des routines formelles. Dans la plupart des cas, il s'agit de groupes basés dans un pays du sud de l'Europe, où il y a peu de participation des salariés. Dans des cultures d'entreprise autoritaires, la direction se comporte strictement légaliste face au CEE. Les présentations orales des managers sont limitées aux exigences minimales de l'accord CEE, des questions des représentants des salariés restent souvent sans réponse. La direction argumente avec l'absence des droits formels du CEE. Le P.-D.G. révèle cependant plus d'informations que les autres membres de la direction qui sont commis par lui sur une politique restrictive.

Le légalisme a deux conséquences : d'une part, il n'y a aucune mesure arbitraire des managers qui diffèrent des normes minimales formelle de l'accord CEE, comme c'est le cas pour le type 2. D'autre part, la direction centrale n'accorde pas de possibilités de participation informelle au CEE, ce qui marque le type 1. Si certains délégués formulent des positions sur la stratégie du groupe, la direction en prend connaissance, mais ne les commente pas en détail. Des cabinets de planification mettent sur papier par ex. des codes de conduite que l'employeur met en place sans impliquer le CEE préalablement. Par conséquent, les salariés ne sont pas non plus impliqués dans le suivi.

Les conditions pour une coopération sont plutôt défavorables pour le type 3. En particulier pour les cadres supérieurs italiens ou français, il n'y a aucun doute qu'eux seuls peuvent contrôler le groupe en vertu de leur autorité. Un tel style de direction provoque cependant des conflits de travail qui sont vus comme forme légitime de lutte par les représentants des salariés des pays de la Méditerranée. Parce que le comité d'entreprise européen apparaît peu approprié en tant que plateforme d'actions spontanées et militantes, les délégués des pays d'Europe méridionale sont davantage intéressés à l'action au niveau national qu'au CEE du type 3.

Les autres types sont :

- [Type 1 : La « culture de coopération »](#)
- [Type 2 : Le CEE comme forum de présentation de la politique du groupe](#)



Culture d'entreprise dans les services de sécurité et de nettoyage

De 7 à 9 octobre 2007, environ 70 représentants syndicaux de 16 pays européens se sont réunis à La Roche (Belgique) pour discuter du travail des CEE dans les services de sécurité et de nettoyage. L'accent était mis sur les sociétés Falck, Groupe 4 Securicor, ISS, Rentokil Initial et Securitas qui ont déjà créé un CEE.

La fédération des syndicats des services (UNI Europe) a évalué les cas présentés comme « plutôt

décevant ». Par exemple, certains employeurs préfèrent des syndicats d'entreprise, qui n'ont aucune légitimité démocratique, et souvent des représentants de la direction sont envoyés aux réunions du CEE. La situation est particulièrement problématique dans les nouveaux pays de l'UE.

- [Communiqué de presse de la conférence d'UNI Europe](#) (en langue anglaise)

Assurer des procédures d'élection démocratiques

Il y a des problèmes de désignation de délégués au CEE non seulement dans les services de sécurité et de nettoyage. Voici deux exemples de la façon dont ils peuvent se poser aussi dans d'autres secteurs :



- Les délégués de la Grande-Bretagne sont envoyés par un « forum », installé par l'employeur comme substitut à la représentation des salariés, afin d'éviter la représentativité d'un syndicat. Les élus de l'Europe continentale, doivent-ils l'accepter ?
- Que faire, quand il n'y a pas de représentation des salariés opérationnelle en Europe centrale et de l'Est et les mandats des délégués restent inoccupés ?

Pour rendre le travail d'un comité d'entreprise européen sur une base durable, la plus grande vigilance pour l'élection des délégués est donc nécessaire. Cela s'applique non seulement à des élections régulières, mais commence déjà **avant la création du CEE**. Tous les membres du groupe spécial de négociation (GSN) doivent ainsi recevoir leur mandat sur une base démocratique. La Fédération européenne des métallurgistes (FEM) a clairement présenté les règles d'élection des délégués dans les 27 pays de l'UE dans sa « Newsletter sur la politique d'entreprise ». Les nouvelles dispositions pour la Roumanie et la Bulgarie sont également inclus.

- [Téléchargement de la Newsletter de la FEM pour l'élection des délégués](#)

10. Des sites Web intéressants

Portail européen de tourisme



Les 24 et 25 octobre 2007 le nouveau portail Internet des syndicats du secteur de tourisme a été présenté au public lors d'une conférence à Portimão (Portugal). Le site fournit des informations spécifiques pour des représentants des travailleurs dans les entreprises du voyage et du tourisme. Il dispose d'un espace séparé pour les comités d'entreprise européens. Le contenu sera complétés dans les prochains mois et le site est disponible en anglais, français et allemand.

- [Le portail Internet des syndicats dans le secteur du tourisme](#)

Réseau Goodyear

Dans beaucoup d'entreprises multinationales, les syndicats ont établi des réseaux au niveau mondial d'échanger des informations entre les représentants des salariés - un précurseur d'un comité d'entreprise mondial. Un tel réseau existe pour le fabricant américain de pneumatiques Goodyear depuis 1999, il est organisé par la Fédération internationale des syndicats de chimie (ICEM). Des nouvelles et des commentaires peuvent être consultés dans différentes langues sur un Blog spécialement mis en place. Le réseau envoie une ou deux fois par an une Newsletter sous le titre « Global Solidarity » en anglais, français, espagnol et allemand.



- [Le Blog des syndicats de Goodyear](#) (en langue anglaise)
- [Les statuts du réseau mondial](#)
- [La Newsletter de printemps 2007](#)

Nouveau site Web pour le Fonds social européen

Depuis 50 ans, le Fonds social européen (FSE) ne soutient pas seulement la création de nouveaux emplois dans des régions structurellement faibles, mais soutient également la formation professionnelle et la formation continue de chercheurs d'emploi. La Commission européenne a maintenant mis en place un site Web en 23 langues. Un clic sur la carte permet de voir les fonds investis dans les pays et projets.

- [La nouveau site Web du FSE](#)

Projet région de l'Oder

Déjà depuis octobre 2005, la région Berlin-Brandebourg de la DGB maintient un site Web sur les questions de la politique européenne (voir [rapport dans CEE News 4/2005](#)). On y trouve des informations sur un projet de l'UE qui veut réunir la région économique de l'Ouest et de l'Est de l'Oder. Des questions du marché de travail et de la politique sociale par exemple sont traitées en collaboration avec des syndicats polonais.



- [Le projet région de l'Oder sur Internet](#) (en langue allemande)

Nous avons compilés beaucoup d'autres liens intéressants dans une [collection de liens](#).

11. Des publications récentes



Guide de colloques pour les comités d'entreprise européens

Sous le titre « Comités d'entreprise européens et les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales », la Commission syndicale consultative TUAC auprès de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à Paris, a présenté un guide pour la réalisation de colloques. Les principes sont une composante de la responsabilité sociale des entreprises mondiales et sont souvent utilisés pour la conclusion d'accords-cadre internationaux. La brochure fournit des connaissances de base sur comités d'entreprise européens, structures syndicales internationales et règles pour les multinationales. Elle contient également des graphiques qui peuvent être utilisés pour des conférences. Le guide est disponible en anglais, français, allemand et tchèque.

- [Téléchargement du guide](#)
- [D'autres informations et téléchargement des autres versions de langue](#)

Connaissances de base sur les fonds d'investissement

La Fédération internationale des syndicats de l'alimentation (UITA) à Genève a présenté en mai 2007 une brochure sur les investisseurs financiers. On peut lire ce qu'est un fonds d'investissement, comment il fonctionne et quels sont les dangers qu'il entraîne pour les travailleurs. Sont également montrées les stratégies possibles pour négocier avec les fonds d'investissement et la brochure donne une série d'exemples de cas concrets. Une liste des 50 plus grandes sociétés de participation se trouve en annexe. La brochure est disponible en allemand, anglais, français, suédois et espagnol.

- [Plus d'informations sur la brochure](#)
- [Téléchargement de la brochure](#)



Participation transfrontalière dans la SE



Depuis février 2007 la troisième édition révisée d'un guide de la Fondation Hans Böckler sur la Société européenne (SE) est disponible. Il comprend un aperçu des formes de création, la participation des travailleurs et le déroulement des négociations d'un accord de co-détermination. Le texte intégral de l'accord SE du groupe allemand Allianz est reproduit (voir [rapport dans CEE News 3/2006](#)). Nouveau dans cette brochure sont maintenant des commentaires au sujet de la directive sur les fusions d'entreprises, transposée en droit allemand en décembre 2006. La directive règle les fusions transfrontalières des sociétés de capitaux. La brochure est disponible uniquement en allemand.

- [Téléchargement de la brochure](#)

Livre broché sur le droit du travail dans une perspective internationale

Cette œuvre standard de Prof Däubler est maintenant publiée dans sa 16e édition. Par rapport aux éditions précédentes, elle a été élargie à un point : le regard au-delà des frontières nationales n'est pas traité comme un chapitre distinct, mais est intégré dans tous les sujets. L'auteur s'est ainsi « définitivement défait de l'illusion que la mondialisation laisse le droit du travail intact. La pression sur les coûts découlant des compagnies low cost, les règles de conduite des groupes américains, qui influencent les filiales allemandes, la menace de la délocalisation - tels sont des défis que l'on ne peut plus éviter ». Le livre répond à cette exigence sur 864 pages. Le « guide pour les salariés » est un ouvrage de référence recommandé également aux comités d'entreprise européens. Il est disponible uniquement en allemand.



Wolfgang Däubler

Das Arbeitsrecht 1, Leitfaden für Arbeitnehmer

Reinbek 2006, 16e édition, 864 pages, ISBN 978-3-499-61966-3, € 16,90

→ [Plus d'informations](#) → [Commande en ligne](#)

12. Réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » : d'autres exemples de notre travail

Des négociations sur la fondation d'un CEE dans une entreprise chinoise



Le fournisseur de l'industrie d'automobile Johnson Electric, basé à Hong Kong, fondera un comité d'entreprise européen. Du 16 au 19 septembre 2007, des représentants des travailleurs de six pays se sont réunis à Brême pour discuter des prochaines étapes afin d'établir un groupe spécial de négociation (GSN). La rencontre avait été organisée avec l'aide du réseau de formation et de conseil « euro-ce.org ». La direction centrale en Suisse accompagnera constructivement la création du CEE. Depuis 1992, le groupe est représenté en Allemagne et depuis 2003 en Italie, de nombreux sites de production en Europe de l'Ouest et de l'Est ont été rachetés depuis. Johnson Electric sera peut-être la première entreprise chinoise avec un CEE.

Dubai Ports World: Étude du CEE

En Mars 2006, après un concours de plusieurs offrants, l'administration portuaire nationale de Dubaï (DP World) a repris l'entreprise britannique traditionnelle Peninsular and Oriental Steam Navigation (P & O) avec ses 29 terminaux à conteneur dans le monde entier. DP World est ainsi



devenu la troisième plus grande société portuaire au monde. En Europe, l'entreprise exploite des terminaux majeurs en Grande-Bretagne, en Belgique (Anvers), en Roumanie (Constanza) et en Allemagne (Germersheim).

Déjà en 2000, P & O avait fondé un comité d'entreprise européen, qui a continué depuis mai 2007 sur une base améliorée sous l'égide de DP World. Il peut se réunir deux fois par an maintenant. Le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org », avec le soutien de la Fédération européenne des travailleurs de transport (ETF), est en train d'élaborer une étude de cas sur la négociation du nouvel accord CEE. Les premiers résultats seront présentés fin novembre 2007 lors d'une conférence à Livourne (Italie).

- [Plus d'informations sur la conférence](#) (en langue anglaise)

DP World avait essayé en 2006 de reprendre la société portuaire de Hambourg HHLA et avait échoué comme la société des chemins de fer allemands Deutsche Bahn. Dans le port de Hambourg le travail était suspendu à plusieurs reprises pour protester contre les plans de privatisation. Les deux, DP World et HHLA de Hambourg, seront partiellement privatisés en novembre 2007 par la bourse.

La restructuration et les investisseurs financiers



Des travailleurs du cabinet « euro-ce.org » examinent actuellement les restructurations de **Smurfit Kappa**. Le groupe basé en Irlande avait été constitué par la fusion de deux groupes d'emballage au printemps 2006 (voir [rapport dans CEE News 2/2006](#)). Le spin-off du fabricant de chariots de levage **Kion** du groupe Linde et la vente à un investisseur financier américain seront aussi examinées. Le comité d'entreprise de Kion était impliqué dans la sélection du nouveau propriétaire. Les études de cas font partie d'un projet financé par l'UE, qui est situé à l'Institut de recherche Cesos à Rome (voir [rapport dans CEE News 2/2007](#)).

- [La page Web du projet de recherche de Cesos](#) (en langue anglaise)
- [Article sur la vente de Kion dans le magazine « Mitbestimmung »](#) (en langue allemande)

Compétence de négociation : Coaching pour des élus au CEE



Un élargissement de la compétence d'action stratégique des comités d'entreprise européens face à des traditions et des cultures différentes de concertation sociale dans l'entreprise, c'est l'objectif d'une nouvelle offre de coaching qui a été développé par le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » en collaboration avec EWR Consulting à Francfort-sur-le-Main et vient d'être présenté au public. Rudolf Reitter, le promoteur du concept, était avant son travail de consultant pendant plusieurs années assistant scientifique au comité d'entreprise européen du fournisseur automobile ZF Friedrichshafen, il connaît par expérience ces problèmes : « L'influence précoce dans des cas de concurrence entre sites exige une stratégie de négociation cohérente, accompagnée d'une capacité économique ». Trois éléments modulaires doivent mieux préparer les élus face à ce défi.

- [Le concept modulaire de Coaching pour des élus au CEE](#) (en langue allemande)
- [L'offre de conseil de EWR Consulting pour les CEE](#) (en langue anglaise)

Le leader du marché allemand élargit son offre de séminaires pour des CEE



L'Institut pour la formation des comités d'entreprises (ifb) organise chaque année environ 2.100 séminaires pour plus de 26.000 participants et 270 sujets différents. Depuis 1998, ce qui inclut également les formations pour les comités d'entreprise européens, conçu par les collaborateurs du cabinet « euro-ce.org ». En raison de la demande croissante, la série de séminaires en deux parties sera étendue à partir de 2008 à trois niveaux. En plus d'une formation de base « la route vers le comité d'entreprise européen » il y aura maintenant un colloque « Bien arranger des accords CEE - travailler de manière efficace au

sein du CEE » et un module d'approfondissement et de perfectionnement pour les professionnels.

- [Les dates de la série de séminaires de l'ifb](#) (en langue allemande)

Les syndicats en Allemagne et en France

Dokumente, une revue pour le dialogue franco-allemand, a présenté en août 2007 un numéro spécial sur les syndicats. Elle contient plusieurs articles sur les conflits du travail, sur l'évolution d'adhésion syndicale et sur la coopération transnationale. Dans leurs contributions, Horst Mund et Kai Burmeister du bureau fédéral de l'IG-Metall écrivent sur des syndicats face au défi européen, Dr. Werner Altmeyer du réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » présente la coopération des comités d'entreprise européens. Dans le même temps, la revue française sœur « Documents » abordait aussi ce sujet, par conséquent de nombreux articles ont été publiés dans les deux langues.



- [Table des matières de la revue allemande](#) (en langue allemande)
- [Plus d'informations et possibilité de commande](#) (en langue allemande)
- [La contribution sur les comités d'entreprise européens](#) (en langue allemande)
- [La contribution sur les comités d'entreprise européens](#) (en langue française)

D'autres articles de revues

Un article sur les consultants du comité d'entreprise français en comparaison avec des permanents syndicaux allemands parut en juillet 2007 dans la revue **Mitbestimmung** et en septembre 2007 dans la revue **Arbeitsrecht im Betrieb** un article donnant un aperçu des récentes décisions de justice en matière de CEE en France :

- [La contribution sur des consultants du comité d'entreprise français](#)
- [La contribution sur les récentes décisions de justice en matière de CEE](#)

D'autres publications sont disponibles sur notre [page publications](#).



Newsletter ver.di/GPA : nouvelle édition

Le 22 octobre 2007, la quatrième édition de la Newsletter germano-autrichienne des CEE est parue, éditée par les fédérations ver.di et GPA. La publication est créée par le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org ». On y trouve une interview avec le chef du département cogestion de l'administration fédérale de ver.di, Martin Lemcke, au sujet du nouvel accord de participation chez Fresenius, rapports sur la création de nouveaux comités d'entreprise européens, y compris une interview avec le nouveau président-élu du CEE du groupe d'énergie autrichien EVN, Paul Hofer. On y présente l'action internationale du département des services financiers de ver.di, des articles de fonds sur la France et sur les récentes décisions de justice ainsi que des informations sur des manifestations et des ressources Web. La newsletter est disponible uniquement en allemand.

- [La Newsletter CEE 2/2007 de ver.di + GPA](#)
- [Inscription à la Newsletter CEE de ver.di + GPA](#)

13. Les dates actuelles de séminaires

Des inscriptions sont possibles pour les colloques et ateliers organisés avec notre collaboration :

Fondation de comités d'entreprise européens dans l'industrie portuaire

18 – 24/11/2007 à Livourne (Italie)

→ [plus d'infos sur cet atelier](#) (en langue anglaise)

Activités des comités d'entreprise en Europe, le comité d'entreprise européen (CEE)

- Travail sans frontières - le chemin vers le comité d'entreprise européen
16 – 19/09/2008 à Francfort-sur-le-Main
- CEE pour les pros - cours avancé et de perfectionnement
03 – 07/11/2008 à Berlin

L'Europe pour les permanents syndicaux de l'IG Metall

Institutions, sujets politiques, comités d'entreprise européens

16 – 18/04/2008 à Bad Orb

13 – 15/10/2008 à Bad Orb

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 participé à ce numéro :

Werner Altmeyer, Carmen Bauer, Kathleen Kollwe, Bernhard Stelzl, Reingard Zimmer

Distribution de l'édition allemande : 9.050 destinataires

Distribution de l'édition anglaise : 932 destinataires

Distribution de l'édition française : 614 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