



Bienvenu à l'édition n° 2/2007 de CEE News.

16 août 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 vague de restructurations en cours - que fait le législateur ?](#)
- [2. Les droits de participation après la fusion d'entreprises ?](#)
- [3. Nouvelles des tribunaux](#)
- [4. Constitution de nouveaux CEE](#)
- [5. Accords d'entreprise sur les standards sociaux](#)
- [6. Participation négociée dans la Société européenne](#)
- [7. Études de cas : industrie d'aluminium et de d'appareils domestiques](#)
- [8. La Turquie : un sujet pour le CEE ?](#)
- [9. Recherche en matière de CEE](#)
- [10. Pages Web intéressantes](#)
- [11. Nouvelles publications](#)
- [12. Réseau de formation et de consultation : d'autres exemples de notre travail](#)
- [13. Les dates de colloque actuels](#)
- [14. Mentions légales](#)

1. La vague de restructurations en cours - que fait le législateur ?

Le Parlement européen demande la révision de la directive sur le CEE



Le 10 mai 2007, le Parlement européen à Strasbourg demandait dans une résolution, l'actualisation des dispositions légales en matière d'information et de consultation et en particulier la directive sur le CEE. La Commission européenne devrait ainsi présenter un horaire concret. Le 25 avril 2007 déjà, un débat avait eu lieu au cours de laquelle plusieurs députés démontrèrent par des cas actuels (Airbus, Alcatel-Lucent, Delphi Systems, Volkswagen) un besoin d'agir de la part du législateur. Le Parlement suit en cela le Comité économique et social européen, qui après un vote de combat en septembre 2006 (voir [rapport dans CEE-News 3/2006](#)), avait déjà annoncé un grand besoin d'action. La révision est déjà en cours depuis printemps 2004 sans apporter de résultat.

- [Le texte du débat au Parlement européen](#)
- [Le texte de la résolution au Parlement européen](#)
- [Contexte : Le déroulement de la procédure de révision](#)

Le 20 avril 2007, peu de temps avant le débat au Parlement européen et le jour exact trois ans après le début de la procédure de révision, la Confédération européenne des syndicats (CES) rassemblait environ 200 élus aux comités d'entreprise européens pour une conférence à Bruxelles. En présence du Commissaire social Špidla et de l'association européenne des employeurs BusinessEurope, ils insistaient sur la nécessité d'une révision de la directive sur le CEE. Une **documentation sur des formes d'action** de comités d'entreprise européens face à des restructurations contenir les cas de General Motors, InBev, RWE Energy et Dim Branded Apparel fut présentée à cette conférence.

- [Communiqué de presse de la CES à la conférence](#)
- [L'ordre du jour de la conférence de CEE](#) (en langue anglaise)
- [La documentation sur les formes d'action de CEE](#)

Le congrès de la CES qui a eu lieu du 21 jusqu'au 24 mai 2007 à Séville (Espagne) s'est également prononcé en faveur d'un renforcement des comités d'entreprise européens. Un manifeste donnait les priorités:

"lutter contre la délocalisation, stimuler les négociations sur la restructuration et offrir un cadre plus solide en matière d'information, de consultation et de participation, y compris des experts indépendants sur la restructuration."

- [Le texte du manifeste de Séville de la CES](#)

Le nouveau responsable de CEE à la CES

La direction de la CES a été réélue au congrès après l'expiration de son mandat. Depuis lors, le secrétaire général adjoint, l'allemand **Reiner Hoffmann** (photo) est en charge de la participation des travailleurs, ce qui implique également les comités d'entreprise européens. Un des rédacteurs de notre Newsletter Bernhard Stelzl l'a interrogé sur ses priorités et les tendances actuelles.



- [Le texte de l'interview de Reiner Hoffmann](#)

Une autre personne à Bruxelles

Le 1er juillet 2007, le service de formation de l'institut syndical européen (ETUI-REHS) à Bruxelles a été renforcé. Membre de longue date et président-élu du comité d'entreprise européen de la banque Fortis néerlandaise, Bruno Demaître organisera désormais des séminaires pour les CEE.

- [Des informations sur la personne](#)

Enquête de l'IG Metall : la pratique va plus loin que le législateur

Sur fond de procédure légale bloquée, la pratique courante prend une signification décisive. À côté de l'enquête européenne de Prof. Waddington de 2005 (voir [rapport dans CEE-News 4/2005](#)) IG Metall a également effectué deux enquêtes en Allemagne. Les résultats de la première enquête ont déjà été présentés en novembre 2005 lors d'un colloque à Hanovre (voir [rapport dans CEE-News 4/2005](#)). Un résultat clé est que sur 85 comités interrogés 70 avaient déjà été confrontés à une restructuration transnationale.



Dans le cadre de la deuxième enquête d'IG Metall en 2006, 28 comités d'entreprise européens, qui à l'occasion d'une restructuration avaient convoqué une réunion extra-ordinaire du CEE ou du comité restreint avaient été traités. Selon l'avis de Dr Aline Hoffmann, la directrice de l'équipe de CEE auprès du bureau fédéral de l'IG Metall (voir [l'interview dans CEE-News 3/2005](#)), la pratique dépasse les règlements fixés par écrit dans les accords CEE déposés. « C'est plutôt l'initiative des membres de CEE qui est décisive », explique-t-elle vis-à-vis CEE-News. Dans la plupart des cas, la convocation d'une réunion spéciale était rapidement possible et elle offrait de nouvelles possibilités de devenir actif sur place. Toutefois, des points faibles sont également apparus : dans quelques cas seulement il n'y avait pas eu de briefing interne du côté des travailleurs, tous les sites concernés ne furent pas impliqués ou il n'y avait pas d'interprètes à disposition.

Les comités d'entreprise européens n'attendent pas le législateur

Pour améliorer leurs possibilités de travail, des comités d'entreprise européens négocient souvent un nouvel accord de CEE. La revue « Liaisons Sociales Europe » avait fait une liste de quelques-uns en septembre 2006.

- [Le texte de la contribution sur les accords de CEE renégociés](#)

2. Les droits de participation après la fusion d'entreprises



Nouvel accord de CEE avec des droits élargis

Le rachat du groupe britannique BOC par le conglomérat Linde n'a pas seulement mené à une réorganisation considérable au niveau des produits et des sites, mais aussi au niveau de la composition des instances de représentants des travailleurs. Après le déplacement du siège social de l'entreprise de gaz et d'ingénierie de Wiesbaden à Munich et la vente de la division des chariots élévateurs, de nombreux membres ont quittés le comité d'entreprise européen.

Le nouveau président-élu du comité de groupe et du comité d'entreprise européen **Gernot Hahl** (photo) s'efforça tout de suite d'élargir le CEE de Linde par des représentants de BOC et de se servir de la fusion pour renégocier l'accord de CEE. Le texte signé le 27 juin 2007 prévoit trois réunions par an. Des projets de financement tiers qui renforcent la coopération internationale des représentants des travailleurs seront encouragés par l'entreprise à l'avenir. La rédactrice de CEE-News Kathleen Kollwee a parlé avec le président-élu du CEE du déroulement des négociations et de d'autres plus du nouvel accord.



- [Le texte de l'interview avec Gernot Hahl](#)
- [Le texte de l'accord de CEE](#) (en langue allemande)

Les 28 membres du nouveau CEE vont se réunir pour la première séance en novembre 2007. En total la Grande-Bretagne reçoit sept sièges, l'Allemagne six, les Pays-Bas et la France deux chacun et tous les autres pays un siège (Finlande, Suède, Norvège, Irlande, Espagne, Italie, Autriche, Pologne, Tchèque, Hongrie, et Roumanie). Le CEE est conduit par un comité restreint de cinq personnes.

Soutien personnel au CEE

C'est depuis le 1er avril 2007, que **Jacques Bister** travaille comme conseiller scientifique du comité de groupe allemand et du comité d'entreprise européen. Avant, il avait été secrétaire syndical de la fédération mines, chimie, énergie (IG BCE), il dispose de plusieurs années d'expérience dans la coopération transnationale de représentants des travailleurs. Bister est coéditeur d'un dictionnaire du travail syndical international (voir [rapport dans CEE-News 1/2007](#)).



Nouvel accord CEE après la plus grande fusion d'acier au monde

Le 9 juillet 2007, en présence de Lakshmi Mittal (photo) a eu lieu la signature de l'accord CEE pour ArcelorMittal à Luxembourg. Selon l'usage français, le milliardaire indien prendra personnellement la présidence du CEE, bien que en particulier l'IG Metall, aurait préféré le modèle allemand avec un président-élu.

Les négociations sur la fusion des deux comités d'entreprise européens d'Arcelor et Mittal Steel ont été clôturés en Espagne le 18 avril 2007 (nous en faisons rapport à plusieurs reprises, dernièrement dans [CEE-News 1/2007](#)). Au total 54 délégués venant des pays suivants font partie du nouveau CEE : France et Pologne (chacun neuf mandats), Belgique et Roumanie (chacun huit), Allemagne, Espagne et Tchèque (chacun cinq), Luxembourg (trois) ainsi que l'Italie (deux mandats). Les élus choisissent un secrétariat de trois personnes et un comité restreint de 25 membres.

Le nouvel accord reprend les grandes orientations de l'accord Arcelor précédent et il correspond ainsi aux revendications des syndicats (voir [rapport dans CEE-News 1/2006](#)). À côté d'une participation des travailleurs au conseil d'administration, l'accord prévoit également des droits de participation pour le CEE comme dans la directive sur la SE, qui dépassent dans certains points les règlements de la directive sur le CEE. ArcelorMittal réfléchit à sa transformation en société

européenne (SE).

- [Communiqué de presse à la fin des négociations](#)
- [Communiqué de presse de l'entreprise à la signature de contrat](#)
- [Le texte de l'accord de CEE](#)

Fusion mène à la perte de mandats au conseil de surveillance

Le 4 mai 2007, la Commission européenne avait autorisé la reprise de l'organisateur de voyage britannique MyTravel par le groupe de tourisme allemand Thomas Cook. La nouvelle société aura son siège à Londres et sera créée selon le droit britannique. Les fonctions de la direction et du conseil de surveillance sont réunies ensuite dans un management board qui ne connaît pas d'administrateurs salariés.



Les représentants des salariés dans le conseil de surveillance allemand de Thomas Cook perdent leurs mandats suite à la reprise. Le rôle du comité d'entreprise européen sera d'autant plus important à l'avenir, donc les négociations sur ses bases de travail furent engagées début août 2007. Thomas Cook dispose déjà d'un CEE depuis 2003, MyTravel depuis 2006. Récemment, la représentativité de la fédération Unite (« recognition ») a été renouvelée pour les 1.000 employés au Royaume-Uni et un « Employee Consultation Forum » (ECF) qui est comparable à un comité de groupe a été constitué. Tous les textes suivants sont uniquement disponibles en langue allemande :

- [Informations supplémentaires sur la fusion](#)
- [Contribution sur la représentativité chez Thomas Cook en Grande-Bretagne](#)
- [Rapport sur la constitution de l'ECF](#)
- [Contexte : Des comités d'entreprise européens dans le secteur de tourisme](#)



Restructuration sans comité d'entreprise ?

9.000 emplois doivent être supprimés en cours de la fusion des activités « réseaux » de Siemens et de Nokia. L'entreprise **Nokia Siemens Networks (NSN)** créée le 1er avril 2007 n'a pas encore de CEE qui pourrait être consulté au sujet du plan de restructuration (voir [rapport dans CEE-News 1/2007](#)).

Après les protestations de la Fédération européenne des métallurgistes (FEM), la direction du groupe a pour la première fois expliqué les plans aux représentants des travailleurs le 25 mai 2007 à Bruxelles. Il n'est pas encore clair quels seront les pays et sites concernés par la réduction, ni la dimension. Les premiers chiffres parlent cependant de 1.700 en Finlande et de 2.900 en Allemagne, surtout dans le secteur de la recherche et du développement. En outre une réduction d'effectifs est crainte en Belgique, en Espagne et aux Pays-Bas.

Le 12 juin 2007, la FEM organisait une journée d'action européenne. À Düsseldorf et Berlin, à Espoo en Finlande, Cassina et Marzianise en Italie, en Espagne, en Belgique, en France, en Autriche et aux Pays-Bas, le personnel de NSN protestait contre le plan de restructuration. Quelques jours plus tard, la direction était d'accord pour entamer des négociations pour la création d'un CEE.

- [Communiqué de presse de la FEM](#)

3. Nouvelles des tribunaux

Le Tribunal fédéral du travail autorise des conventions collectives

Le 24 avril 2007, le Tribunal fédéral du travail (BAG) à Erfurt mettait en évidence : des conventions signées par les syndicats sont prioritaires par rapport aux conventions signées par les comités d'entreprise. Au centre de la décision : la garantie de paix sociale inscrite dans la législation sur les comités d'entreprise (une particularité allemande peu



compréhensible à l'étranger) est-elle prioritaire en cas de restructurations d'entreprise ou est-ce la liberté syndicale y compris le droit de grève ? Cette décision du BAG rapproche davantage le droit du travail collectif en Allemagne de la normalité européenne (voir [rapport dans CEE-News 1/2006](#)). Les textes suivants sont uniquement disponibles en langue allemande :

- [Communiqué de presse du BAG](#)
- [Le texte du jugement](#)
- [Avis juridique de la fondation Hans - Böckler](#)
- [Contribution : l'évolution actuelle du droit de travail européen](#)



Droits d'information du CEE : Les juges fixent des critères

Le 27 avril 2007, un tribunal à Paris a défini les informations que les employeurs doivent présenter au comité d'entreprise européen en cas de restructuration. La plainte avait été déposée par le « European Committee for Information and Dialogue » (ECID) de l'entreprise d'équipements de télécommunications Alcatel-Lucent où plusieurs milliers de postes sont menacés de suppression après fusion. La direction n'avait pas justifié le démantèlement et avait juste mentionné de façon très générale « des effets de synergie » (voir [rapport dans](#)

[CEE-News 1/2007](#)).

Devant le tribunal l'employeur argumentait que l'ECID est uniquement d'un comité du dialogue social et pas d'un comité d'entreprise européen à part entier. Les droits d'un CEE au niveau de l'information et de la consultation selon la directive ne le concerneraient pas, parce que le comité avait été fondé sur base « volontaire » en 1996 avant l'entrée en vigueur de la législation nationale en matière de CEE. De tels accords jouissent toujours d'une protection des droits acquis selon l'article 13 de la directive CEE. Le tribunal adhérait à ce point de vue, mais les représentants des travailleurs non plus ne peuvent pas se référer à la directive européenne sur l'information et la consultation de 2002. xxx

« La direction d'Alcatel-Lucent a été condamnée ! »

Néanmoins, le tribunal estimait que la direction centrale n'avait pas suffisamment suivi ses devoirs d'information et de consultation. Le jugement fut tout de suite publié par les syndicats français dans un tract commun (cliquer à droite sur l'image pour agrandir). L'employeur doit présenter les éléments suivants :

- l'exposé précis et chiffré des motifs - selon des cas - d'abandon, de transfert ou de regroupement d'activités
- l'exposé précis et chiffré de la méthode et des éléments de calcul des excédents d'effectif allégués
- le nombre des emplois dont la suppression est envisagée, dans chaque division et chaque pays par catégories de travailleurs
- la justification précise et chiffrée de cette répartition et le calendrier prévisionnel des suppressions d'emplois envisagées.

le 27 avril 2007

ALCATEL-LUCENT

La direction d'Alcatel Lucent est condamnée !

Le 16 mars, le comité européen d'Alcatel-Lucent a assigné en référé la direction d'Alcatel-Lucent, jugeant insuffisantes les informations communiquées pour justifier la suppression de 12500 emplois dans le monde dont 4500 en Europe.

L'ordonnance de jugement a été rendue aujourd'hui. Dans celle-ci le juge donne raison aux représentants du personnel et reconnaît que l'information de l'ECID est insuffisante.

Le juge dit « qu'il existe là un trouble manifestement illicite ».

L'ordonnance « engage à la société Alcatel-Lucent de fournir aux membres de l'ECID, en langues anglaise et française, les informations énoncées au niveau européen suivantes :

- L'exposé précis et chiffré des motifs - selon les cas - d'abandon, de transfert ou de regroupements d'activités
- L'exposé précis et chiffré de la méthode et des éléments de calcul des excédents d'effectif allégués
- Le nombre des emplois dont la suppression est envisagée, dans chaque division et chaque pays par catégories de travailleurs
- La justification précise et chiffrée de cette répartition
- Le calendrier prévisionnel des suppressions d'emplois envisagées »

Cette condamnation bat en brèche la communication de la direction qui veut faire croire qu'elle pratique un dialogue social approfondi.

La direction a refusé de transmettre ces informations parce qu'elles mettraient en évidence que la majeure partie des suppressions d'emplois en France et en Europe est liée à la vente d'Alcatel-Lucent de délocaliser ses activités dans les pays à bas coût.

L'intersyndicale, qui se bat avec tous les salariés d'Alcatel-Lucent depuis maintenant 10 semaines, pour maintenir en France une industrie des télécoms, prend cette ordonnance comme un premier succès qui doit amener la direction d'Alcatel-Lucent à revoir son plan de suppression d'emplois.

Avant le premier tour, l'intersyndicale a rencontré les deux candidats restant en lice pour la présidence de la République. Ils se sont tous les deux prononcés contre les délocalisations. Tous attendent du (ou de sa) futur(e) élu(e) des mesures concrètes pour maintenir en France une industrie des télécoms forte, performante et durable.

L'information donnée au CEE doit « être suffisamment complète et précise pour éclairer sur l'évolution de l'emploi au niveau européen et permettre un échange de vues et un dialogue avec la direction en toute connaissance de cause ». Une séance spéciale du CEE permettant de décider une opinion peut avoir lieu au plus tôt 15 jours après la divulgation de toutes les informations. La direction centrale d'Alcatel - Lucent n'est cependant pas obligée à présenter un plan social au CEE, parce que ceci ne fait pas partie de l'accord CEE et parce qu'il résulte des droits de participation des comités d'entreprise des différents pays. Le CEE n'est pas prioritaire par rapport aux comités d'entreprise nationaux. Selon l'avis du tribunal, la pratique des droits de participation et de consultation dans les pays concernés ne peut pas être différée par la justification que le CEE doit être d'abord informé complètement.

- [Rapport de presse sur le jugement](#)
- [Le texte du jugement](#)

- [D'autres jugements concernant des CEE](#)

Soutien limité par des experts

La direction a finalement présenté les informations demandées par le tribunal à la mi-juin 2007, suite à de nouveaux mouvements de protestation devant l'assemblée générale de l'entreprise à Paris le 1 juin 2007. L'ECID n'a cependant pas le droit à un propre expert. Il ne peut que s'appuyer sur les experts conseillant le comité du groupe français. Une évaluation solide des données économiques est donc fortement limitée. Le 4 juillet 2007, l'ECID a pris position sur les restructurations.

- [Vidéo des manifestations devant l'assemblée générale](#)
- [La prise de position du CEE d'Alcatel-Lucent](#) (en langue anglaise)
- [D'autres documents sur les débats en cours](#) (en plusieurs langues)

Newsletter de la FEM expliquant des jugements

Dans sa « Newsletter sur la politique d'entreprise », la Fédération européenne des Métallurgistes (FEM) explique quelques jugements dans des affaires de CEE.



- [Téléchargement de la Newsletter de la FEM](#)



Entreprise finlandaise doit supporter les frais du plan social en France

Le 19 juin 2007, la Cour de cassation française condamnait l'entreprise d'électronique finlandaise Aspocomp à prendre en charge les frais d'un montant de 11 millions d'Euros pour le plan social de son ancienne usine à Évreux en Normandie. En 2002, les licenciements avaient été justifiés pour des raisons économiques. Cependant, selon l'avis du tribunal, il s'agissait d'un abus. La direction centrale à Espoo doit maintenant prendre en charge les frais qui initialement auraient incombé à la filiale française insolvable entre-temps.

Le jugement s'appuie sur le droit européen et ceci n'était possible que parce que le siège du groupe se trouve sur le territoire du marché intérieur européen. Dans des cas semblables d'insolvabilité, par exemple l'usine de verre d'Aix-la-Chapelle de LG.Philips Display ou les sites allemands du fabricant de téléphones mobiles BenQ, la direction du groupe en Asie s'est dérobé de sa responsabilité. Ceci montre la signification que peut avoir la législation européenne pour l'accompagnement social des effets de la mondialisation.

Jugement britannique renforce droit d'information



Tribunals Service

Employment Appeals

Pour la première fois en Grande-Bretagne, un jugement a été produit le 24 juillet 2007 sur base de la directive européenne en matière d'information et de consultation. Sur demande de la fédération syndicale Amicus, un tribunal de travail à Londres (« Employment Appeal Tribunal ») a pris une décision contre la maison d'édition de journaux Macmillan, une filiale du groupe allemand Holtzbrinck. Depuis des années, la direction britannique refusait obstinément de reconnaître la représentation des travailleurs et de présenter des informations économiques (voir [rapport dans CEE-News 2/2006](#)). Comme il n'y avait ni règlement d'entreprise, ni respect des obligations légales minimales, Amicus a introduit une action en justice en mars 2006. Les textes suivants sont disponibles en langue anglaise seulement :

- [Compte-rendu du début de la procédure au tribunal](#)
- [Exemple de règlement d'entreprise : Le Joint Consultative Committee d'Axa](#)

Macmillan a néanmoins ignoré la sentence du « Central Arbitration Committee », une instance de conciliation indépendante, qui dans les faits intervient comme première instance juridique dans de telles affaires. Pour cette raison, le tribunal de Londres a condamné la maison d'édition au paiement d'une amende de 55.000 £ (82.000 €), la peine maximale aurait été de 75.000 £. Les juges ont apparemment voulu statuer un exemple et décourager les autres entreprises de considérer comme bagatelle le non-respect des droits européens des travailleurs.

- [Communiqué de presse par rapport au jugement actuel](#) (en langue anglaise)
- [Article de journal sur le jugement](#) (en langue anglaise)
- [Contexte : Influence de droit européen sur le droit du travail britannique](#) (en langue anglaise)
- [Matériaux à télécharger : représentation salariale en Grande-Bretagne](#) (en langue allemande)

4. Constitution de nouveaux CEE



La chaîne de télévision de Berlusconi fonde un CEE

Un accord CEE selon la loi italienne a été signé pour le groupe de média italien Mediaset, le 14 décembre 2006. Le holding financier Fininvest de l'ancien premier ministre Berlusconi a une participation significative dans ce groupe de média. Le CEE est composé de six membres d'Italie et deux d'Espagne qui se rencontrent une fois par an. Un délégué par pays coordonne la coopération entre les réunions et forme un genre de « bureau minimum ». L'Allemagne n'est pas concernée par cet accord parce que la reprise de la chaîne de télévision ProSieben Sat.1 Media par Mediaset avait échoué en novembre 2006. En mai 2007, Mediaset achetait une part du producteur de la télévision néerlandais Endemol (« Big Brother »), ce qui pourrait éventuellement mener à un élargissement du champ d'influence du CEE. Endemol est représentée dans cinq pays européens, dont l'Allemagne.

Négociations conclues avec succès à la maison d'édition Bauer

Le même jour que chez Mediaset, un accord de CEE a aussi été signé pour le groupe de maisons d'édition Bauer à Hambourg. Les négociations avaient traîné pendant plus de deux ans et avaient été marquées par un blocage massif du côté de l'employeur. La présidente du groupe spécial de négociation (GSN) avait par exemple reçu un avertissement suite à sa participation à un colloque sur la fondation de CEE. L'accord est entré en vigueur le 1er février 2007 et prévoit un CEE composé de huit personnes et un bureau de trois personnes. À côté de l'Allemagne (trois délégués), la France, l'Espagne, la Grande-Bretagne, la Pologne et la Tchéquie y sont représentées avec un délégué. La séance constitutive est prévue pour décembre 2007. Les textes suivants sont disponibles en langue allemande seulement :

- [Compte-rendu du déroulement des négociations](#)
- [Le texte de l'accord du CEE](#)

Après la vente : Le constructeur de turbines établit un CEE **CONVERTEAM** THE POWER CONVERSION COMPANY

Sur pression de la Commission européenne, le constructeur d'installations électriques français Alstom a dû se séparer de quelques divisions. C'est ainsi que la fabrication de turbines de centrales électriques avec 3.000 travailleurs en Allemagne, en France et en Grande-Bretagne (autrefois Alstom Power Conversion et Converteam maintenant) a été vendue à un investisseur financier britannique. Dans l'entreprise avec le siège à Massy près de Paris, il y a un accord de CEE selon le droit français depuis le 24 janvier 2007 qui prévoit deux réunions annuelles pour les neuf membres de CEE. Ceux-ci choisissent un bureau de trois membres, qui peut initier des groupes de travail à l'intérieur du CEE, des règlements comparables sont en vigueur pour les services techniques allemands Stadtwerke Leipzig et la banque italienne UniCredit (voir [rapport dans CEE-News 1/2007](#)).

Quelques semaines avant la réunion constitutive, une formation avait lieu pour les titulaires et les suppléants le 22 et 23 mai 2007 à l'aéroport de Paris. Sur proposition de l'organisation syndicale française CFDT et de la Fédération européenne des Métallurgistes (FEM), Dr Werner Altmeyer et Dr Heiner Köhnen, du réseau de formation et de conseil « euro-ce.org », ont pu établir une base interculturelle et de communication pour le travail du futur CEE.

- [Le programme de formation](#) (en langue anglaise)
 - [Le texte de l'accord du CEE](#) (en langue allemande)
-



Chimie spéciale : texte pragmatique

Un accord sur l'établissement d'un comité d'entreprise européen a été signé pour les 1.900 travailleurs de l'entreprise américaine Cytec en Europe le 19 juin 2007 à Graz (Autriche). Les formulations sont très pragmatique - ce qui est typique pour beaucoup de textes anglo-saxons. La direction s'est montrée conciliante sur certains points. Ainsi, deux réunions annuelles sont prévues; dans des circonstances exceptionnelles, une réunion supplémentaire spéciale peut être convoquée sur demande dans un délai de deux semaines. Il n'y a pas que les douze membres de CEE qui y participent, mais également des représentants des travailleurs des autres sites concernés.

Trois délégués sont envoyés par la Belgique et par l'Autriche, deux par l'Allemagne et un mandat va en Espagne, en Italie, aux Pays-Bas et en Norvège. La France doit également arriver en fin 2007, le personnel est actuellement en cours d'augmentation. Un bureau à trois dont les membres viennent de pays différents dirige les affaires entre les séances. L'accord prévoit également des mesures de formation, l'assistance par des experts et une procédure de solution extrajudiciaire de divergences. Il est soumis à la loi belge.

- [Le texte de l'accord du CEE](#) (en langue anglaise)

Les fournisseurs de services IT acceptent difficilement les comités d'entreprise européens

La rapidité est considérée comme nécessité entrepreneuriale dans l'industrie du logiciel. Cependant, lorsque la direction négocie avec leurs travailleurs pour s'inscrire dans un cadre de restructurations transfrontalières, les processus s'avèrent extrêmement lents. Peu avant la fin du délai de négociation de trois ans prévu par le législateur, un accord de CEE chez le fournisseur français de services IT **Atos Origin** a été signé le 28 juin 2007 à Bruxelles. Il prévoit deux séances annuelles et l'assistance par des experts. Selon les habitudes françaises, le CEE est un comité mixte dont font partie aussi bien les représentants de l'employeur que les représentants des travailleurs.

- [Le texte de l'accord du CEE](#)
- [Rétrospective sur les négociations](#) (en langue anglaise)

Dans la société américaine de logiciels **Oracle**, en revanche, le délai de trois ans ne suffisait pas pour parvenir à un accord de CEE. En mai 2007, les négociations ont échoué entre la direction centrale et le groupe spécial de négociation (GSN). Après le groupe de construction de machines Körber à Hambourg (voir [rapport dans CEE-News 4/2005](#)), Oracle est un des rares cas où un CEE a été créé en « vertu de la loi ».

Un groupe italien de ciment renouvelle l'accord CEE

Un accord CEE remanié a été signé le 4 juillet 2007 à Rome pour l'une des dix plus grandes entreprises industrielles italiennes. Italcementi est le cinquième plus grand fabricant de ciment au monde avec une position de leader dans la région méditerranéenne et dispose d'un CEE depuis 1995.



Italcementi Group

Les 26 membres se rencontrent une fois par an, en cas de besoin, une deuxième séance plénière peut avoir lieu. Onze mandats sont réservés pour l'Italie, huit pour la France, deux respectivement pour la Belgique, l'Espagne et la Bulgarie et un pour la Grèce. En plus, un représentant chacun des trois confédérations syndicales italiennes CGIL, CISL et UIL et de la Fédération Européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois (FETBB) y participe. Le CEE sera dirigé par un bureau composé de quatre membres (Belgique, Italie, France, Espagne) qui se rencontrent deux fois par an. La présidence va à un syndicaliste italien qui est proposé par les trois organisations d'Italie. Un expert peut être consulté en cas de besoin, celui-ci peut cependant seulement participer aux rencontres préalables des élus, mais pas participer aux rencontres avec la direction centrale.

5. Accords d'entreprise sur les standards sociaux



Trois accords à la fois pour un groupe d'approvisionnement français

Depuis août 2006, il y a d'intenses négociations sur la politique internationale du personnel entre la direction du groupe et le CEE chez Suez (voir [rapport dans CEE-News 3/2006](#)). Bien que les partis n'ont pas encore pu trouver un accord pour tous les points, trois accords cadre internationaux furent signés le 3 juillet 2007 : un accord sur la participation financière des travailleurs, sur une planification prévisionnelle du développement de personnel et l'encouragement du traitement égal et de la diversité. Pour la première fois, tous les employés du groupe mondial recevront une participation financière.

- [Avis syndical et téléchargement des accords](#) (en plusieurs langues)

Accord européen sur les changements d'entreprise



Le 12 juillet 2007, le groupe français Schneider Electric a signé avec la Fédération Européenne des Métallurgistes (FEM) un accord sur l'organisation anticipative et socialement acceptable de la politique stratégique de l'entreprise. En décembre 2006, l'employeur avait pris l'initiative. L'accord est valable pour les mêmes pays que l'accord du CEE et il contient des règles concernant le développement des compétences des salariés, l'intervention rapide du comité d'entreprise européen dans la phase préparatoire de restructurations transfrontalières et lors du déclenchement de procédure de réduction d'effectifs.

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



Accords-cadres mondiaux sur des normes fondamentales de travail

Au cours de ces derniers mois, une série d'accords-cadre sur l'application des principes sociaux et des normes fondamentales de travail dans des entreprises mondiales ont été signés. Les signataires du côté salarial sont habituellement des fédérations internationales des syndicats, mais aussi dans quelques cas le CEE.

- [Compte-rendu d'une conférence dans le secteur de métal](#) (CEE-News 3/2006)

Le 13 avril 2007, un accord-cadre mondial a été signé pour le groupe néerlandais **Brunel** qui est spécialisé dans la gestion de projet et le recrutement de personnel en particulier pour l'industrie du pétrole et du gaz. Le respect des standards sociaux fondamentaux, un droit à la formation continue et une consultation à temps de la représentation des travailleurs en cas de restructuration est ainsi assuré aux 5.300 travailleurs.

- [Informations supplémentaires sur l'accord](#)
- [Le texte de l'accord](#) (en langue anglaise)

Lors de la réunion du CEE à Barcelone, le 4 mai 2007, le groupe graphique canadien **Quebecor** a signé un accord-cadre mondial sur le respect des normes de travail internationales pour les 35.000 employés. En novembre 2006, il aurait presque eu un conflit juridique parce que le CEE avait été ignoré dans la phase préparatoire à des restructurations transnationales.

- [Le texte de l'accord](#) (en langue anglaise)

Le groupe allemand **WAZ** joue un rôle de pionniers, au cours des dernières années il y avait acquis de nombreuses entreprises en Europe de l'Est et dans les Balkans. L'accord-cadre signé à Essen le 4 juillet 2007 est le premier dans le secteur de média au niveau mondial. L'entreprise s'y engage à respecter les droits sociaux fondamentaux au travail et à créer un forum où des représentants de tous les pays se rencontrent une fois par an. Le 9 juillet 2007, l'accord a été présenté en présence de la commissaire européenne Viviane Reding à Bruxelles. Les textes suivants sont disponibles en langue anglaise seulement :

- [Communiqué de presse de l'entreprise à la signature de l'accord](#)
- [Communiqué de presse de la Fédération internationale des journalistes](#)
- [Le texte de l'accord](#)

Rheinmetall boycotte la surveillance

En 2003, le fournisseur allemand de l'industrie automobile et d'armement Rheinmetall avait conclu un accord-cadre international et s'était engagé à mondialement observer les normes fondamentales de travail et de veiller à l'égalité des chances et à la protection de la santé. Les 12 et 13 juin 2007, la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM) organisa un rassemblement de représentants de travailleurs européens et sud-américains à Neckarsulm en Allemagne pour discuter du respect de l'accord. Cette rencontre n'était cependant pas soutenue par l'employeur, ce que le président de l'IG Metall, Jürgen Peters, qualifia de violation des règles de jeu démocratiques voire même de rupture de l'accord. Ce n'est qu'après la publication d'un article par la presse, que la direction offrait la possibilité d'une visite des usines brésiliennes à une délégation du comité d'entreprise européen. Certes, le président-élu de CEE Peter Winter veut accepter l'offre, il ne la voit cependant pas en remplacement de rencontres de surveillance mondiales.

- [Rapport de la réunion à Neckarsulm](#)
- [Le texte de l'accord-cadre](#)

6. Participation négociée dans la SE



Entreprise du logiciel sans participation des salariés

La SA « Mensch und Maschine Software » dont le siège est à Weßling près de Munich s'est transformée en société anonyme européenne le 7 décembre 2006. Les 300 travailleurs en Allemagne, Autriche, Suisse, France, Italie, Grande-Bretagne, Belgique, Suède et en Pologne ne connaissent ni comités d'entreprise, ni participation des administrateurs salariés au conseil de surveillance. La situation fait en quelque sorte penser à l'entreprise concurrente bien plus grande SAP (voir [rapport dans CEE-News 1/2006](#)) avant l'obtention forcée d'un comité d'entreprise.

Au cours de la transformation en SE, le personnel avait été consulté, mais ne montra guère d'intérêt à la participation. Dans la nouvelle forme juridique, la séparation entre comité de direction et conseil de surveillance n'existe plus, il ne reste plus qu'un management board selon l'exemple britannique. Le fondateur de l'entreprise a déjà annoncé qu'il déplacerait le siège social à l'étranger s'il était obligé d'instaurer la cogestion en Allemagne. Ceci fait également penser aux avertissements de la direction de SAP avant la création d'un comité d'entreprise. Les textes suivants sont disponibles en langue allemande seulement :

- [Interview avec le fondateur de l'entreprise](#)
- [Contexte : Le contrôle de l'entreprise dans les comités de direction britanniques](#)

Une compagnie de réassurance comme pionnier des SE en France



Le 14 mai 2007, les trois groupes spéciaux de négociation de Scor se sont mis d'accord à constituer un comité d'entreprise SE commun pour les trois sociétés anonymes européennes. Il ne s'agit pas seulement du premier cas d'un accord SE en France, mais également d'une structure juridique complètement nouveau. En dessous du Holding Scor il y a deux sociétés : l'une pour les assurances vie et l'une pour le marché de l'assurance restant. La participation des salariés est assuré par un comité commun des sociétés européennes de 19 membres, qui siège trimestriellement. De plus, les salariés peuvent envoyer deux de leurs représentants au conseil d'administration du holding.

- [Communiqué de presse de l'entreprise](#)



Fresenius conclut un accord de participation exemplaire

Peu avant l'expiration du délai légal de six mois, les négociations sur un accord de participation au sein du groupe de la santé Fresenius

ont été achevées le 13 juillet 2007 (sur l'ouverture des négociations voir [rapport dans CEE-News 1/2007](#)). Le conseil de surveillance composé paritairement de 12 membres (les syndicats s'étaient prononcés en faveur de 20 membres) comprendra quatre représentants des travailleurs d'Allemagne et un chacun d'Autriche et d'Italie. Parmi lesquels sont quatre élus et deux permanents syndicaux (l'un de la fédération allemande des services ver.di et l'autre du secteur chimie de la confédération italienne CISL).

Le comité d'entreprise SE est composé de 29 membres dont sept d'Allemagne et un chacun pour les 22 autres pays. Il élit un président, deux adjoints et quatre membres supplémentaires qui forment le comité restreint. Alors que le comité d'entreprise SE siège qu'une fois par an et que les réunions spéciales connaissent des restrictions, le comité restreint a droit à trois séances par an - dont une peut être utilisée pour visiter un site d'entreprise à l'étranger - et il sera informée à temps si des circonstances exceptionnelles l'exigent. Des élus de pays ou de sites directement concernés par une mesure, peuvent ensuite être invités à de telles séances.

Le nouveau comité d'entreprise SE a le droit d'initiative dans les domaines de l'égalité des chances, la santé et sécurité du travail, la protection des données, ainsi que la politique de formation continue. L'employeur supporte les frais de participation à des colloques, il paye jusqu'à deux experts et permet la participation de deux représentants des fédérations syndicales européennes. Un organe de conciliation peut rapidement prendre des décisions en cas d'un éventuel conflit. Les textes suivants sont disponibles en langue allemande seulement :

- [Communiqué de presse des syndicats allemands](#)
- [Le texte de l'accord de participation](#)

Fondation de la SE Porsche Automobil Holding



Le conseil de surveillance de la nouvelle Porsche Automobil Holding SE s'est constitué le 24 et 25 juillet 2007 à Stuttgart. Avant, un accord de participation avait été négocié entre la direction centrale et le comité spécial de négociation (GSN). Le GSN avait été constituée le 10 mai 2007 avec 17 membres venant d'Allemagne, de France, d'Espagne, de Grande-Bretagne, d'Irlande, d'Italie, d'Autriche et de Tchèque ainsi que des représentants de l'IG Metall. Le nouvel accord fixe les compétences et la procédure d'élection du futur comité d'entreprise SE et la représentation des salariés dans le conseil de surveillance de la société européenne.

Le nombre de mandats d'une société allemande augmente avec l'augmentation des effectifs et qu'il y a donc de plus en plus de représentants des travailleurs dans le conseil de surveillance, tandis que celui de la SE reste inchangé avec douze membres. Cette question joue un rôle central lors de la création de beaucoup de SE par des entreprises allemandes, tout en acceptant la parité au sein du conseil de surveillance. Le président-élu du comité du groupe allemand Uwe Hück en est devenu le président adjoint.

Le nouveau Holding regroupe l'ancienne société Porsche AG (filiale à 100%) et Volkswagen avec une participation de 31%. Cependant, des administrateurs salariés de Volkswagen auront seulement droit à des sièges au sein du nouveau conseil de surveillance lorsque Porsche augmentera à plus de 50% sa participation dans Volkswagen. Après la fusion prévue entre MAN et Scania (voir [rapport dans CEE-News 3/2006](#)), un tel groupe de camions pourrait y être intégré plus tard et former le troisième pilier. Les textes suivants sont disponibles en langue anglaise seulement :

- [Communiqué de presse sur l'accord SE](#)
- [Communiqué de presse à la séance constitutive du conseil de surveillance](#)



BASF : début des négociations SE

Après la décision de l'assemblée générale du 26 avril 2007 de transformer BASF en SE, le comité spécial de négociation (GSN) s'est constitué le 12 juin 2007 à Heidelberg. Il négociera un accord de participation avec la direction centrale pour au plus tard novembre 2007. Les 29 représentants

des travailleurs venant de 23 pays ont élu Robert Oswald, le président-élu du comité de groupe allemand, comme président du GSN. Une commission de douze membres venant de Belgique, d'Allemagne, de France, de Grande-Bretagne, d'Italie, de Pologne, d'Espagne ainsi qu'un représentant des cadres est chargé de la négociation et de travailler sur les détails.

- [Documentation du processus de transformation](#) (en langue anglaise)
- [Interview du président du GSN](#) (en langue anglaise)
- [Présentation : BASF de la S.A. à la SE](#) (en langue anglaise)
- [Article du magazine Mitbestimmung sur l'exemple BASF](#) (en langue allemande)
- [Contexte : Des marges de négociation lors de la fondation d'une SE](#) (en langue allemande)

Recherche d'accompagnement à la fondation de la SE Allianz

Le groupe d'assurances Allianz est devenu une Société anonyme européenne en octobre 2006 (voir [rapport dans CEE-News 3/2006](#)). L'accord de participation d'Allianz était le premier d'une entreprise européenne de cette taille et pourrait ainsi servir comme exemple pour d'autres. Pour cette raison, la Fédération européenne des syndicats du secteur de service (UNI) avait chargé l'institut IMU à Munich d'accompagner scientifiquement le déroulement des négociations. Dans plusieurs pays, des élus et des représentants syndicaux ont été interrogés. Les résultats ont été présentés lors d'un atelier à Bruxelles le 8 et 9 mai 2007.

- [La documentation des résultats d'enquête et du rapport final](#) (en langue allemande)

Autres entreprises qui se sont déjà transformées en société anonyme européenne :

- [Alfred Berg, Elcoteq, Plansee](#) (voir rapport dans CEE-News 1/2006)
- [MAN Diesel, Strabag](#) (voir rapport dans CEE-News 3/2006)
- [Contexte : La forme légale de la société anonyme européenne](#) (en langue allemande)

7. Études de cas : industrie d'aluminium et d'appareils domestiques

Vague gigantesque de fusion d'entreprises dans le secteur des matières premières



Les prix du métal élevés, une conséquence de la demande croissante en provenance de Chine et de la conjoncture mondiale croissante, chauffent la vague de reprise dans le secteur de l'industrie des matières premières. À travers le rachat de concurrents, les parts de marché augmentent plus rapidement et sont plus rentables que la construction de nouveaux sites. Comment les élus se comportent-ils dans de telles situations ? Restent-ils des spectateurs passifs ou interviennent-ils dans les événements ?

Pendant des années, Alcoa et Alcan ont été des leaders sur le marché mondial dans le secteur de l'aluminium, mais ils ne le sont plus depuis la fusion de deux groupes russes. Au printemps 2007, l'entreprise américaine Alcoa essaya de racheter le concurrent canadien Alcan de façon hostile et ainsi de reconquérir la première place. Quand les plans ont été révélés, le CEE d'Alcan s'y est déclaré opposé lors de sa séance à Paris le 29 et 30 mai 2007. Une telle mégafusion ne constitue pas seulement un danger pour le personnel de l'entreprise reprise, mais également pour celle de l'acheteur. Le CEE craint que l'industrie d'aluminium européenne est en train de perdre de plus en plus de centres de compétence et de recherche.

Le 1 juin 2007 des représentants des salariés d'Alcan et d'Alcoa se sont rencontrés à Bruxelles sur invitation de la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) pour discuter des conséquences d'une telle fusion sur les postes de travail : le président-élu allemand du CEE d'Alcoa, le secrétaire français du CEE d'Alcan ainsi que deux permanents syndicaux, qui soutiennent ces deux comités d'entreprise européens sur demande de la FEM. Après la première conversation en petit cercle, les autres membres de CEE des deux groupes venant de sept pays se sont réunis à Bruxelles le 21 juin 2007 et se sont mis d'accord sur une procédure commune. Ils revendiquaient le respect strict des droits à la participation, une implication dans les processus du contrôle de la fusion européenne et la convocation immédiate d'une séance commune extraordinaire avec les deux directions.

- [Compte-rendu de la première rencontre en petit cercle](#)
- [Le cahier des revendications commun Alcoa - Alcan du 21 juin 2007](#)

« Chevalier blanc » empêche le rachat hostile

Ceci a réellement abouti à une séance spéciale du CEE à Zurich le 25 juillet 2007, mais seulement pour le CEE d'Alcan. Le P.-D.G. était arrivé personnellement du Canada pour informer les élus en Europe de la fusion avec Rio Tinto. Le groupe anglo-australien Rio Tinto basé à Londres est intervenu le 12 juillet 2007 comme « chevalier blanc » pour sauver Alcan de l'OPA hostile lancée par Alcoa. La transaction sera de la même taille que la reprise d'Arcelor par Mittal Steel en juin 2006.

La direction du groupe Rio Tinto viendra au CEE d'Alcan pour expliquer plus en détail ses projets à la mi-septembre 2007. C'est en particulier la vente de la division d'emballage d'Alcan qui est prévue, représentant 23% du chiffre d'affaires du groupe. Le CEE a demandé une expertise économique pour pouvoir évaluer les conséquences exactes sur les postes de travail. Pour les comités d'entreprise européens dominés français, de telles expertises sont à l'ordre du jour, contrairement aux entreprises britanniques ou allemandes. La fusion a créé une grande inquiétude en Suisse :

- [Communiqué de presse de la fédération Unia](#)
- [Position de la fédération Syna](#)

Alcan a été constituée après de nombreuses reprises en particulier de l'Alusuisse-Lonza suisse et du groupe français Pechiney et dispose en outre de sites de production importants en Allemagne et en Grande-Bretagne. Depuis 1996, il y avait des comités d'entreprise européens dans ces groupes. Après la fin des fusions, un nouvel accord de CEE a été conclu en mars 2006 selon le droit français (voir [rapport dans CEE-News 2/2006](#)).

Rio Tinto n'a pas encore de CEE, car une grande partie des sites sont situés en dehors de l'Europe. En Australie, l'entreprise est confrontée à des critiques massives de la part des syndicats et des environnementalistes, suite à des violations des droits des travailleurs et des règlements de sécurité. Il reste à attendre si et comment l'attitude antisyndicale de Rio Tinto va se manifester sur les sites européens d'Alcan. À l'avenir, le CEE d'Alcan représentera les salariés européens de Rio Tinto.

- [Rapports critiques sur Rio Tinto](#) (en langue anglaise)

Le chasseur pourrait être chassé à son tour maintenant

La reprise d'Alcan par Rio Tinto - avec la Deutsche Bank à l'arrière-plan en tant que conseiller - changera fondamentalement le paysage entrepreneurial du secteur des matières premières. Dans des milieux de Bourse, on spéculait que l'offrant Alcoa pourrait devenir elle-même la cible d'une OPA hostile, peut-être par ArcelorMittal (voir le [rapport en haut](#)). **Alcoa** a un CEE selon le droit néerlandais depuis 2001 et est fortement représentée en Espagne, en Italie et en Hongrie.

Restructurations dans l'industrie d'électroménager

Des représentants des syndicats, des entreprises et des scientifiques des anciens et nouveaux pays européens se sont rencontrés du 27 au 29 juin 2007 à Arezzo (Italie) pour discuter des alternatives face aux restructurations actuellement en cours dans l'industrie d'électroménager (voir [rapport dans CEE-News 4/2005](#)). Une étude de l'Istituto per il Lavoro de Bologne montre les dimensions dramatiques que prennent les délocalisations vers des pays à bas salaire et la perte d'emplois que cela engendre. La fermeture de l'usine d'AEG Nuremberg avait provoqué une attention particulière en Allemagne (voir [rapport dans CEE-News 1/2006](#)). Au niveau des chiffres d'emplois, le secteur occupe toujours la deuxième place après l'industrie automobile en Italie, en Espagne et dans quelques pays d'Europe centrale.



Initialement, la « marchandise blanche » fut fabriquée surtout en Allemagne, Suède et Italie. Déjà vers le milieu des années 80 avaient lieu des délocalisations vers l'Europe du Sud. Alors que les petits appareils comme les fers à repasser, les cafetières électriques ou les aspirateurs sont presque entièrement produits en Asie du sud-est aujourd'hui, la fabrication des grands appareils (machines à laver et lave-vaisselles, séchoirs, fours) s'est déplacée en direction de l'Europe centrale et de l'Est, y compris la Russie et la Turquie où le marché est en croissance constante et les salaires sont encore bas. Comment les syndicats et les comités d'entreprise européens doivent-ils se comporter face à de telles restructurations ?

Lors de la conférence, différentes approches ont été discutées sur base d'études de cas et les défis pour les nouveaux pays de l'UE ont également été évalués. Quelques lignes de produits seront déjà déplacées plus loin de l'Europe de l'Est vers la Chine. Quel rôle ont joué les comités d'entreprise européens d'**Electrolux**, de **Whirlpool**, de **BSH** et d'**Indesit** lors des délocalisations antérieures ? Un défaut considérable de coordination transfrontalière était à observer dans tous les cas. Comment les organes locaux de représentation des salariés se sont-ils comportés ? Il y avait deux études de cas à ce sujet : les entreprises Arctic de Roumanie et De' Longhi d'Italie. À la fin de la conférence, le Prof. Bierbaum de l'INFO-Institut à Sarrebruck présentait une proposition d'une meilleure coordination du travail des CEE dans ce secteur. Toutes les présentations et les documents de la conférence sont disponibles sur un site Web en langue anglaise.

- [Le site Web du projet](#)
- [Documentation sur l'industrie d'électroménager dans 10 pays d'UE](#)

D'autres rapports de secteur dans des anciens numéros des CEE-News :

- [Industrie automobile](#) (juillet 2006)
- [Industrie chimique](#) (octobre 2006)
- [Secteur des services](#) (avril 2007)
- [Industrie d'électronique](#) (septembre 2005)
- [Industrie métallurgique](#) (décembre 2006)
- [Secteur du transport](#) (décembre 2006)
- [Fédération ver.di : travail des CEE](#) (décembre 2004)

8. La Turquie : un sujet pour le CEE ?



Les négociations d'adhésion entre la Turquie et l'Union européenne ont commencé le 3 octobre 2005. Déjà depuis 1963, le pays est associé à la Communauté économique européenne, précurseur de l'UE, et comme seul pays ne faisant pas partie de l'UE, elle a adhéré à l'union douanière en 1996. Depuis 2002, la Turquie vit un petit miracle économique avec des taux de croissance de six pour cent par an et un afflux record des investissements étrangers. Jusqu'à présent, que 1.500 entreprises allemandes seules se sont établies en Turquie, dont un tiers de l'industrie métallurgique. Le secteur d'exportation le plus importante est l'industrie du textile et de l'habillement, suivi par les sous-traitants de l'industrie d'automobiles et d'électroménager. Un tiers de tous les téléviseurs vendus dans l'UE viennent de Turquie. Après l'adhésion à l'UE, elle deviendrait avec 73 millions d'habitants le deuxième plus grand pays membre après l'Allemagne, son partenaire commercial le plus important.

Seulement 14% des 20 millions employés sont syndiqués (ce qui correspond au niveau d'Espagne), majoritairement à la confédération Türk-İs. Le législateur a imposé des obstacles majeurs pour les syndicats : ils ne peuvent négocier des conventions collectives que si plus de 50% des salariés d'une entreprise sont affiliés, une affiliation qui doit être prouvée par sigle notarial. Pour cette raison, la majorité des travailleurs en Turquie n'est donc pas couvert par des conventions collectives. Le temps de travail hebdomadaire généralisé est de 45 heures. Il n'y a pas de comités d'entreprise, la formation d'une représentation syndicale dans l'entreprise est cependant possible par convention collective maison comme en Grande-Bretagne. La Turquie a ratifié la Charte sociale du Conseil de l'Europe en septembre 2006, ce qui est considéré comme un signal important dans le cadre des négociations d'adhésion à l'Union européenne.

Selon les calculs de l'Institut syndical européen, une entreprise sur huit dans le champ d'application de la directive sur le CEE, avait une succursale en Turquie en 2006 (270 entreprises en tout). Si la Turquie était membre de l'Union européenne à l'heure actuelle, des délégués turcs pourraient entrer dans 152 comités d'entreprise européens déjà existants. En ce moment, cinq délégués et trois observateurs de Turquie participent sur base volontaire à quelques CE européen.

- [Dépliant syndical sur l'adhésion de la Turquie à l'UE](#) (en langue allemande)
- [Position de la fédération GPA pour l'adhésion à l'UE de la Turquie](#) (en langue allemande)
- [Dossier des rapports de base à l'adhésion à l'UE de la Turquie](#) (en langue anglaise)
- [Les derniers développements en matière de négociations d'adhésion et chronologie](#)

La Fédération Européenne des Métallurgistes (FEM) a tenu une conférence « Le dialogue social et la responsabilité sociale de l'entreprise en Europe du Sud Est » à Istanbul, le 24 et 25 avril 2007. La conférence devait donner une réplique à de nombreux cas d'empêchement d'activités syndicales en Turquie. Pour la FEM, le droit du travail turc n'est pas en accord avec les règles

internationalement reconnues partout en Union européenne. Quelques jours plus tard, le 1er mai 2007, 600 participants à une démonstration de mai à Istanbul ont été arrêtés.

- [Communiqué de presse de la FEM à la conférence à Istanbul](#)
- [Protestation de la FEM contre les arrestations](#) (en langue anglaise)

Plus de lecture (en langue allemande) :

L'organisme de formation DGB-Bildungswerk et l'IG Metall ont publié en 2005 une brochure qui mérite d'être lue, sur l'histoire, sur l'économie et le système social de la Turquie ainsi que sur les problèmes actuels de la société turque face à l'adhésion à l'Union Européenne.

DGB-Bildungswerk/IG Metall:

Länderprofil: Türkei

Tradition und Wandel

Düsseldorf/Francfort-sur-Main 2005, 52 pages, € 3,50

- [Téléchargement de la brochure](#)
- [Projet sur le dialogue social en Turquie](#)



La zone euro sera élargie



Le 1er janvier 2008, deux autres pays peuvent introduire l'euro comme monnaie : Malte et la Chypre du sud. Le conseil des ministres de l'UE a pris cette décision le 10 juillet 2007 sous la présidence du ministre des Finances allemand Peer Steinbrück. La lire maltaise et la livre chypriote sont échangées à un taux de change fixe pour les pièces et les billets de banque d'euro. Comme premier des pays d'adhésion à l'UE, l'ancienne République yougoslave Slovaquie avait déjà introduit l'euro en début 2007.

- [Communiqué de presse de la Commission européenne](#)

La zone euro comprendra ainsi à l'avenir 15 des 27 États membres de l'UE avec environ 320 millions d'habitants. Mais déjà en 2009 la Slovaquie pourrait arriver, en 2011 les trois États baltes et la Bulgarie. Les pays économiquement les plus importants en Europe centrale et de l'Est (Pologne, Hongrie et Tchéquie) par contre rempliront les critères pour l'union monétaire en 2012 au plus tôt, la Roumanie qu'en 2014.

Les thèmes principaux de pays dans les CEE-News :

- [Autriche](#) (décembre 2006)
- [Chypre du Sud](#) (avril 2007)
- [Espagne](#) (mars 2005)
- [France](#) (mars 2006)
- [Grande-Bretagne](#) (septembre 2005)
- [Italie](#) (juillet 2006)
- [Pologne](#) (juin 2005)
- [Suède](#) (décembre 2005)
- [Suisse](#) (décembre 2004)
- [Tchéquie](#) (avril 2007)

9. Recherche en matière de CEE



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 de politique sociale de l'université de Linz. Des membres de CEE, des permanents syndicaux et des représentants des directions de douze groupes sont interrogés. Comme déjà l'étude allemande du Prof. Kotthoff (voir [rapport dans CEE-News 3/2006](#)), les chercheurs de Linz distinguent plusieurs modèles. Ils ont examiné le rôle de la direction centrale et fait une classification par types. Nous continuons ici la présentation de certains résultats choisis.

Type 2 : Le CEE comme forum de présentation de la politique du groupe

Pour le type 2 aucune coopération a pu se développer entre la direction et le CEE pendant longtemps et les relations sont restées très contraires. La direction centrale informe le CEE de manière sélective et peu transparente. Les séances du CEE sont clairement dominées par les exposés de la direction : les diagrammes abstraits et les données financières très fourrés ne vantant que la performance de l'entreprise. Les présentations partiellement très complexes font partie de la routine professionnelle des managers, elles servent à donner une image et sont des éléments constitutifs de la « stratégie de marketing du groupe ».

Si les restructurations sont justifiées et expliquées, c'est pour augmenter la compréhension des délégués et désamorcer le risque de conflits de travail qui coutent cher. Les commentaires des membres du CEE sont souhaités, tant qu'ils ne contredisent pas les positions de la direction. Il ne se développe pas de dialogue critique, des compromis dans le domaine de la politique de gestions du travail ne sont pas possibles non plus.

Le problème central d'un CEE du type 2 est que le principe de la Shareholder-value ne laisse pas de marge à la participation des représentants des travailleurs. Des objectifs monétaires et quantitatifs sont le fondement de la gestion de l'entreprise, la direction décide exclusivement des objectifs et des stratégies sur base des intérêts des propriétaires. Les comités d'entreprise européens du type 2 se trouvent fréquemment dans des entreprises anglo-saxons, et aussi sous une forme atténuée dans certains groupes de l'Europe continentale.

Les autres types sont :

- [Type 1 : La « culture de coopération »](#)
- Type 3 : Le CEE marginal dans une culture d'entreprise autoritaire (à suivre)

Analyse de la conduite des négociations dans un CEE



« La compétence interculturelle et la solidarité transnationale stable en temps de mondialisation deviennent des ressources clés stratégiques de représentation syndicale. »

Ce message clé se trouve dans un exposé de recherche de l'Institut de sociologie de l'université d'Erlangen-Nuremberg qui attire l'attention sur un « déficit d'internationalisation » sensible du côté salarial par rapport à la direction. Sous le titre « La communication et solidarité dans la coopération transculturelle de représentants des salariés », des enquêtes dans plusieurs groupes multinationaux ont commencé en début 2007.

Les collaborateurs du projet Matthias Klemm et Dr Jan Weyand s'intéressent particulièrement aux conditions nécessaires pour que l'entente interculturelle au sein d'un CEE soit couronnée de succès. À côté d'interviews d'experts, dont un eut lieu le 14 avril 2007 avec la participation de Dr Werner Altmeyer du réseau de formation et de conseil « euro-ce.org », le projet enregistre et analyse le déroulement de négociations des comités d'entreprise ayant une composition interculturelle. Avant, l'équipe du projet « solidarité transculturelle » avait déjà effectué des études sur la communication dans les entreprises multinationales en comparant l'Allemagne et la Tchèque. Les textes suivants sont uniquement disponibles en langue allemande :

- [Description courte du projet de recherche actuel](#)
- [Brochure sur le projet de recherche](#)

Recherche sur les CEE dans l'industrie automobile



Un projet de recherche sur des comités d'entreprise européens dans l'industrie automobile a commencé le 1er mars 2007 à l'université de Ruhr à Bochum. L'équipe constituée autour du Prof. Dr Ludger Pries voudrait développer une typologie des CEE, examiner les conditions structurelles de son travail et analyser les résultats des négociations entre le CEE et la direction. L'étude empirique englobe les sites de production en Allemagne, en France, en Grande-Bretagne, en Espagne et en Pologne pour les groupes suivants : DaimlerChrysler, Volkswagen, General Motors, Ford, Renault et PSA Peugeot

Citroën. Tous les documents ne sont que disponibles en langue anglaise :

- [La description du projet](#)
- [Présentation du cadre de recherche et de la procédure](#)

Dans le cadre de ce projet de recherche, un atelier examinant différents aspects de la recherche sur les CEE eut lieu du 9 jusqu'au 14 juillet 2007 à Bochum avec des scientifiques venant de six pays. D'une manière particulièrement intéressante, les études sur des comités d'entreprise européens dans ces pays ont été présentées par les conférenciers venant de Pologne, de Grande-Bretagne, de France et d'Espagne. Dans sa contribution, Dr Werner Altmeyer du réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » abordait la question, si les comités d'entreprise européens ont besoin de droits de cogestion ou mieux de négociation.

- [Le programme de l'atelier](#)
- [Les présentations à télécharger](#)

10. Pages Web intéressantes

Participation des salariés en Europe



Cette nouvelle page thématique de l'Institut syndical européen fournit des informations de fond sur de nombreux aspects de la participation des salariés : comités d'entreprise européens, participation dans la société anonyme européenne, information et consultation à l'échelle de l'entreprise nationale, législation européenne, dialogue social au niveau européen et particularités des relations de travail dans chacun des 27 pays membres de l'UE. Certains aspects, comme par exemple le système des conventions collectives, la protection au travail ou les droits de participation peuvent être comparés entre les pays « en appuyant sur le bouton ».

- [Page d'accueil du nouveau portail](#)
- [L'outil de comparaison entre les pays](#)

Mégafusion de syndicats britanniques

Depuis 1er mai 2007, le Royaume-Uni a un nouveau syndicat : Unite. L'organisation avec deux millions de membres est issu de la fusion de deux fédérations multisectorielles : **Amicus** avec une présence forte dans une multitude de secteurs, entre autres dans la métallurgie (voir [secteurs d'Amicus](#)), et la fédération des ouvriers du transport



T&G qui depuis longtemps avait dépassé ce secteur (voir [secteurs de T&G](#)). Unite veut se concentrer sur l'affiliation de jeunes travailleurs (10% du budget total est prévu pour cela) et sur la coopération internationale.



Unite n'est pas seulement la plus grande fédération syndicale, mais également la plus grande dans l'industrie manufacturière, dans le secteur des transports, des banques et assurances, de l'alimentation et dans l'industrie de l'imprimerie. Une forte base se trouve aussi dans la construction et dans quelques secteurs des services par exemple le nettoyage et la sécurité. Dans le secteur privé avec GMB, il n'y a plus qu'une seule autre fédération à avoir une importance numérique à côté d'Unite. La fusion doit être terminée pour novembre 2008, après cela, des fusions sont prévues à l'échelle internationale : avec la fédération des travailleurs de la sidérurgie des États-Unis et du Canada (USW).

Les informations suivantes ne sont que disponible en langue anglaise :

- [Podcasting avec des extraits vidéo autour de la fondation d'Unite](#)
- [Nouvelle offre : Télévision syndicale \(« Union TV »\)](#)

L'envoi à l'étranger facilité

Le conseil syndical européen des cadres EUROCADRES a publié un manuel au sujet

du travail à l'étranger sur Internet. Il s'adresse à tous les salariés qui veulent travailler dans un autre pays membre de l'Union européenne ou qui veulent d'y revenir. Des informations sur le droit de séjour et les contrats de travail, la reconnaissance de qualifications professionnelles et des diplômes, le système de la sécurité sociale, la fiscalité, les syndicats et conditions de travail jusqu'à des conseils pour la recherche d'un logement et d'un emploi peuvent être rappelées pour chaque pays de l'UE.



- [La page d'accueil de Mobilnet](#)
- [La page Web du conseil syndical européen des cadres](#)

Un portail italiens pour CEE



Avec l'aide financière de l'Union européenne, la Confédération italienne UIL a mis en ligne un site dédié aux comités d'entreprise européens (en italien : Comitati aziendali europei - Cae). À côté des informations pour les CEE, on y trouve aussi des sujets comme les directives européennes en matière l'information et de consultation, la société anonyme européenne et négociations collectives transnationales.

- [Page d'accueil du portail CAE](#) (en langue italienne)
- [Documents d'une conférence de CEE](#) (en langue anglaise)

De nombreux autres liens intéressants se trouvent dans la [liste de liens](#) que nous avons constituée.

11. Nouvelles publications



Quelle est l'identité d'un comité d'entreprise européen ?

En mai 2007 a été publié un recueil anglophone qui s'occupe de la question de l'identité collective des comités d'entreprise européens. Des auteurs de plusieurs pays de l'UE examinent différents aspects de la recherche actuelle en matière de CEE. Comment les représentants des travailleurs ayant un fond culturel différent exercent-ils leur travail comme membre de CEE ?

Michael Whittall/Herman Knudsen/Fred Huijgen (eds.)

Towards a European Labour Identity

The case of the European Work Council

London/New York 2007, 233 pages, ISBN 978-0-415-40396-2, € 79,99

→ [Des informations plus détaillées](#)

→ [Commande en ligne](#)

Connaissance de base au sujet de l'Union européenne

Ce livre traite du système politique de l'UE (organes, compétences), l'intégration économique (marché intérieur, zone d'euro, européisation de la politique économique) et ses conséquences sociales (salaires, systèmes sociaux, impôts, migration, délocalisations d'entreprises). Une attention particulière est mise sur les problèmes de l'élargissement à l'est et les perspectives du modèle social européen. Le livre peut servir non seulement d'ouvrage de référence, mais également pour l'éducation des adultes. Il est issu du projet « Le travail et la prospérité dans une Europe élargie ». Le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » a apporté quelques contributions sur les comités d'entreprise européens. Le livre n'est que disponible en langue allemande.

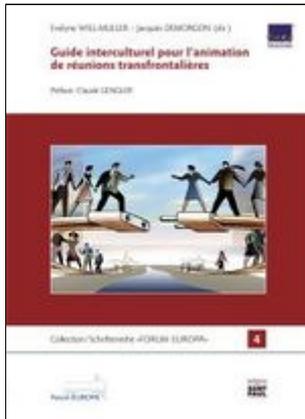


Alexandra Baum-Geisig/Klaus Busch/Claudia Nospickel

Die Europäische Union

Eine Einführung in die politischen, ökonomischen und sozialen Probleme des erweiterten Europa
Baden-Baden 2007, 371 pages, ISBN 978-3-8329-2138-5, € 14,90

→ [Table des matières](#) → [Commande en ligne](#)



Animation des réunions transfrontalières

En mai 2007 a été présenté un guide au sujet de la coopération franco-allemande, qui livre également des suggestions précieuses pour des comités d'entreprise européens. Les auteurs ne donnent pas seulement de conseils pratiques ; comment animer des séances ou des groupes de projet avec des participants français, luxembourgeois, suisses et allemands. Ils donnent aussi des instructions solides et scientifiques à la compréhension interculturelle. À l'aide de cas concrets, les auteurs montrent des dangers qui peuvent mener à des malentendus, des dérangements et même à l'échec des projets interculturels. Le guide est une espèce de « boîte à outils » et il a été écrit par des experts de la coopération interculturelle de l'[Euro-Institut](#) franco-allemand à Kehl.

Evelyne Will-Muller / Jacques Demorgon

Guide interculturel pour l'animation de réunions transfrontalières

Luxembourg 2007, 90 pages, € 19,-

→ [Des informations plus détaillées](#) → [Commande en ligne](#)

Manuel de droit du travail avec une partie européenne

La nouvelle édition de ce manuel ne présente pas seulement le droit du travail matériel, mais aussi les procédures juridiques des tribunaux de travail en Allemagne. Il contient également un chapitre consacré au droit international du travail et au droit communautaire. Les fondements généraux peuvent être consultés (la hiérarchie des normes, transposition de directives, etc.), on s'y trouve également des informations sur toutes les directives importantes en matière de travail. Un chapitre séparé s'occupe du droit collectif européen du travail, entre autres le comité d'entreprise européen et le comité d'entreprise de la SE.



Michael Kittner/Bertram Zwanziger (Hrsg.)

Arbeitsrecht

Handbuch für die Praxis mit CD-ROM

Frankfurt am Main 2007, 4ème Édition, 2.993 pages, ISBN 978-3-7673-3773-3, € 189,-

→ [Commande en ligne](#)

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

De nouveaux visages pour le conseil de CEE et la recherche

Une demande croissante des offres du réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » rendait nécessaire un renforcement de notre équipe. Au printemps 2007, deux nouveaux membres sont arrivés - depuis des années, les deux connaissent parfaitement le travail syndical international et des relations internationales du travail.

Après des études à la London School of Economics and Political Science (LSE), une thèse sur les syndicats en Grande-Bretagne, et un passage comme enseignante à l'université de Hambourg, **Dr Carmen Bauer** (photo) a travaillé au bureau fédéral de la Fédération allemande de la Poste. Elle devient conseillère personnelle de Klaus Wiese, président de la IG BAU (Fédération allemande de la construction, agriculture et environnement), et ensuite secrétaire politique à la Fédération Européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois (FETBB) à Bruxelles. Son travail au réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » est consacré aussi bien à la pratique des comités



d'entreprise européens qu'à la mise en place d'accords CEE et à l'hygiène et sécurité du travail au niveau européen.



Bernhard Stelzl (photo) est en phase de rédaction finale de sa thèse sur les standards sociaux des entreprises allemandes au Brésil. Depuis 1992, il a été animateur des séminaires internationaux, directeur de projets et journaliste indépendant. Ses travaux portent sur la coopération transfrontalière des représentants des travailleurs, les codes de conduite sur les standards du travail et sociaux, ainsi que la formation à la communication et la gestion de conflits. Il viendra non seulement renforcer les aspects de publication, mais aussi l'activité de recherche au sein du réseau de formation et de conseil « euro-ce.org ».

- [D'autres membres de notre équipe](#)

Travail actif de CEE dans un groupe d'acier autrichien

Voest-Alpine a un passé semblable que Volkswagen : fondé du temps des nazis, l'entreprise publique fut un point focal du mouvement syndical après la guerre et elle est connue pour ses prestations sociales extraordinaires. Aujourd'hui, Voest-Alpine avec son siège central au bord du Danube à Linz (photo) est une entreprise de traitement d'acier très profitable et coté en bourse. Le groupe dispose d'une propre base sidérurgique et d'un accord CEE exemplaire. Les représentants des travailleurs des quatre secteurs : l'acier, les systèmes de rail, l'automobile et le profilage effectuent des **réunions de la division transfrontalières** avec la direction de la division respective. Il n'y a que peu de règlements de ce type, par exemple dans l'entreprise aéronautique et spatiale EADS (voir [rapport dans CEE-News 1/2006](#)) et dans le groupe d'emballage suédois SCA (voir [rapport dans CEE-News 4/2005](#)).



Le 16 avril 2007, le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » organisait un atelier pour le comité d'entreprise européen à Linz. En groupes de travail avait été abordé comment mieux ancrer un CEE dans le personnel, comment utiliser le secrétariat comme plaque tournante pour l'information ou comment faire du CEE un partenaire de négociation transnational. Les documents suivants ne sont que disponibles en langue allemande :

- [Le programme de l'atelier](#)
- [Le texte de l'accord de CEE](#)

IG Metall force la création de CEE dans la région du Rhin inférieur



Il y a toujours un retard considérable pour l'établissement de comités d'entreprise européens dans l'industrie métallurgique et textile ainsi que du traitement de bois. Pour forcer ce processus dans des petites et moyennes entreprises avec siège dans la région du Rhin inférieur, une manifestation eut lieu à Krefeld le 30 avril 2007 avec le soutien du réseau de formation et de conseil « euro-ce.org ». L'initiative venait de la fédération IG Metall responsable de ces secteurs en Allemagne.

Atelier sur la mise en place de CEE à la Mer Noire

Du 5 jusqu'au 8 mai 2007, environ 25 élus et secrétaires syndicaux du secteur des transports de six pays se sont rencontrés dans la ville portuaire roumaine Constanza pour s'informer sur les possibilités et les limites des comités d'entreprise européens. L'atelier avait lieu dans le cadre d'un projet financé par l'Union européenne avec le soutien de la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF). Les intervenants de la manifestation à côté de Dr. Werner Altmeyer du réseau de formation et de conseil « euro-ce.org », étaient Philippe Alfonso de l'ETF à Bruxelles et Erika Young la vice-présidente de la Fédération internationale des travailleurs des transports (ITF) à Londres. Le port de Constanza est considéré comme étant le « Rotterdam de l'Est » à cause de sa situation stratégique sur la route Rhin - Main - Danube et le volume de transit



considérable.

- [Contexte : Des comités d'entreprise européens dans le secteur des transports](#) (en allemand)

Restructurations dans l'industrie chimique



Dr. Werner Altmeyer et Bernhard Stelzl du réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » ont participé à une **conférence à Rome** le 3 juillet 2007. Ils ont parlé des droits des comités d'entreprise allemands en cas de restructurations. La conférence fait partie d'un projet sur la transposition de la directive sur l'information et la consultation, financé par l'UE et conduit par l'institut de recherche italien Cesos et la confédération syndicale CISL. Au cours des prochains mois, des résultats empiriques seront rassemblés dans quelques groupes de l'industrie chimique. Le Cesos a déjà publié sur sa page Web des études de cas de la France, d'Hongrie, d'Italie, d'Espagne, de la Roumanie et également dans d'autres branches.

- [Le programme de la conférence](#) (en langue anglaise)
- [Rapport de presse de la conférence](#) (en langue italienne)
- [Page Web avec des études de cas et présentations](#) (en plusieurs langues)
- [La présentation du cabinet « euro-ce.org »](#) (en langue anglaise)
- [Contexte : Les conséquences de la directive sur l'information et la consultation](#)

Nos activités de publications

Dans une contribution pour la revue **Personalmagazin** d'avril 2007, Bernhard Stelzl s'est occupé du thème « Assumer la responsabilité - la Corporate Social Responsibility en Allemagne ». En mai 2007, Werner Altmeyer et Lionel Fulton ont présenté la situation actuelle de la représentation des travailleurs dans l'entreprise en Grande-Bretagne dans la revue **der betriebsrat**. Et en juillet 2007, Reingard Zimmer a examiné des accords de non-discrimination dans les entreprises européennes dans la revue **Arbeitsrecht im Betrieb**. Ces articles ne sont disponibles qu'en allemand.

- [La contribution sur la Corporate Social Responsibility](#) (Personalmagazin)
 - -> [Abonnement à la revue](#)
- [La contribution sur la représentation des salariés en Grande-Bretagne](#) (der betriebsrat)
 - -> [Abonnement à la revue](#)
- [La contribution sur les accords de non-discrimination](#) (Arbeitsrecht im Betrieb)
 - -> [Abonnement à la revue](#)

Avec le soutien technique du réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » le journal **Frankfurter Allgemeine Zeitung** du 21 juillet 2007 a publié un article sur les tendances actuelles dans les CEE en particulier face à des restructurations (en langue allemande).

- [Téléchargement de la page du journal sous forme pdf](#)
- [Texte de l'article dans un format imprimable](#)



Vous trouvez d'autres publications sur notre [page publications](#).



EBR-
NEWSLETTER



Newsletter ver.di/GPA : nouvelle édition

Le 4 juin 2007, parution de la troisième édition de la Newsletter CEE, publiée conjointement par ver.di en Allemagne et GPA en Autriche. Les contenus sont arrangés par le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org ». Les

thèmes abordés dans le numéro 1/2007 sont le nouvel accord de CEE du groupe UniCredit, suivi d'une interview du président du comité de groupe allemand de HypoVereinsbank, Peter König, un article sur la nouvelle constitution de comités d'entreprise européens dans le secteur financier, les comités d'entreprise européens dans le secteur du tourisme (en particulier la situation chez Thomas Cook après la fusion avec MyTravel), la mise en réseau à échelle européenne de CEE

dans le secteur des médias, les nouveaux accents dans le secteur de l'énergie et un compte-rendu de la conférence des syndicats des services (UNI) à Athènes. Les newsletters ne sont disponibles qu'en langue allemande :

- [Newsletter pour les CEE 1/2007 de ver.di + GPA](#)
- [Inscription à la Newsletter pour les CEE de ver.di + GPA](#)

Service postal, de messagerie et exprès : Étude sur la création de CEE

En ce moment, le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » travaille à l'analyse des accords de CEE dans le secteur du service postal, de messagerie et exprès. L'étude est financée par la Commission européenne et sert de soutien à la mise en place de CEE dans des entreprises du secteur par ex. à GeoPost. Le rapport sera publié à l'automne 2007 et traite particulièrement des entreprises DHL (poste allemande), FedEx, Securicor, TNT, UPS et Wincanton.



13. Les dates de colloque actuels

Des inscriptions sont possibles pour les colloques et ateliers que nous organisons :

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

Institutions, champs de politique, comités d'entreprise européens
08 - 10/10/2007 à Bad Orb (Allemagne)

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

Fondements juridiques, établissement, communication interculturelle
04 - 09/11/2007 à Hambourg → [plus d'infos sur ce séminaire](#) (en langue allemande)

Création de comités d'entreprise européens dans l'économie portuaire

18 - 24/11/2007 à Livourne (Italie) → [plus d'infos sur cet atelier](#) (en langue anglaise)

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 »
Von-der-Tann-Str. 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 germanophone : 8.589 Empfänger
Distribution de l'édition anglaise : 870 destinataires
Distribution de l'édition française : 495 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