

## Newsletter CEE n° 3/2006 du 23 octobre 2006

Résumé du journal trimestriel du réseau de formation et de conseil "euro-betriebsrat.de" sur les CEE et leur environnement, traduit de l'allemand par Sonia Mesters, France

### Sommaire :

1. LA BATAILLE AUTOUR DE LA REVISION DE LA DIRECTIVE.....	1
2. LA CODETERMINATION DANS LES CONSEILS DE SURVEILLANCE AU NIVEAU EUROPEEN.....	4
3. CEE SANS FRONTIERE EUROPEENNE.....	6
4. IMPACT DES FUSIONS SUR LES CEE .....	7
5. CEE DANS LE ROLE DE NEGOCIATEUR .....	8
6. LES NOUVEAUX CEE ET ETUDES DE CAS .....	10
7. LES CEE DU SECTEUR DE LA CHIMIE .....	12
8. EUROPE DU SUD-EST : LES NOUVEAUTES A PARTIR DU 1ER JANVIER.....	13
9. POINT DE VUE DES PATRONS SUR LES CEE ET LA CODETERMINATION .....	14
10. SITES WEB INTERESSANT .....	15
11. NOUVELLES PUBLICATIONS .....	16
12. RESEAU CEE : EXEMPLES DE NOTRE TRAVAIL / COURRIERS DES LECTEURS .....	17
13. AGENDA DES SEMINAIRES ET CONFERENCES .....	17
14. MENTIONS OBLIGATOIRES .....	18

### 1. *La bataille autour de la révision de la directive*

#### ➤ Les syndicats mettent la pression sur la Commission européenne

Le 13 septembre 2006 le Comité Economique et Social Européen (CESE) s'est prononcé pour une révision de la directive 94/45/CE relative à la mise en place des Comités d'entreprise européens (CEE). Au préalable, les 25 Etats membres de l'UE avaient mené un débat intense initié par les syndicats, qui avaient publié une ébauche d'avis intitulé « les CEE – nouveau rôle pour promouvoir l'intégration européenne ».

Le texte comprend des recommandations claires pour réviser la directive-CEE, ce que les organisations patronales refusent. Cette décision du CESE signifie donc un échec considérable pour les organisations patronales.

En cours depuis avril 2004, la procédure législative de révision de la directive-CEE n'a pas fait de grands progrès. En janvier 2006, le Parlement européen s'était impliqué dans le débat (voir newsletter 1/2006). Même si la décision du CESE n'est pas contraignante, elle exerce une pression politique sur la Commission Européenne, pour proposer un texte de révision de la directive. Le CESE est composé d'un tiers de représentants syndicaux, un tiers de représentants patronaux et un tiers d'autres organisations (par exemple des organisations environnementales). Il exerce une fonction de conseil dans le processus législatif et est indépendant de la Commission, du Conseil ou du Parlement Européens.

## ➤ Le reproche : Croisade contre l'économie

Selon les représentants des employeurs le CEE est un instrument sensible, qui ne peut exploiter son potentiel qu'en situation de confiance mutuelle. Pour l'instant les CEE fonctionnent bien, même s'il faudrait encore beaucoup de temps pour rapprocher l'ensemble des cultures de représentation des salariés et des relations industrielles en Europe. Il s'agirait de prendre le temps nécessaire et de ne pas se précipiter pour faire de nouvelles lois. La directive n'est pas encore suffisamment exploitée (...) Les employeurs ont bien accepté la directive et, dans de nombreux cas, sont même allés au-delà des dispositions. Selon les employeurs, le législateur n'aurait pas à intervenir dans un système qui fonctionne. Les employeurs s'engagent à améliorer les CEE existants, en revanche, une révision de la directive serait équivalente à une déclaration de guerre au monde des affaires...

La question qui fâche le plus les employeurs concerne le pouvoir des CEE de négocier des accords cadres transnationaux. La Commission Européenne envisage l'installation d'un tel mandat de négociation (en Allemagne on dirait « droit de Mitbestimmung »).

Les employeurs ont proposé Comme base de compromis que les partenaires sociaux nationaux puissent éventuellement négocier des accords complémentaires par pays, sans réviser la directive et définir des contraintes au niveau européen. La majorité du CESE a voté contre cette proposition peu applicable.

Au final, l'avis des syndicats a recueilli 61% des voix contre 36% pour la proposition du patronat, qui a donc été rejetée.

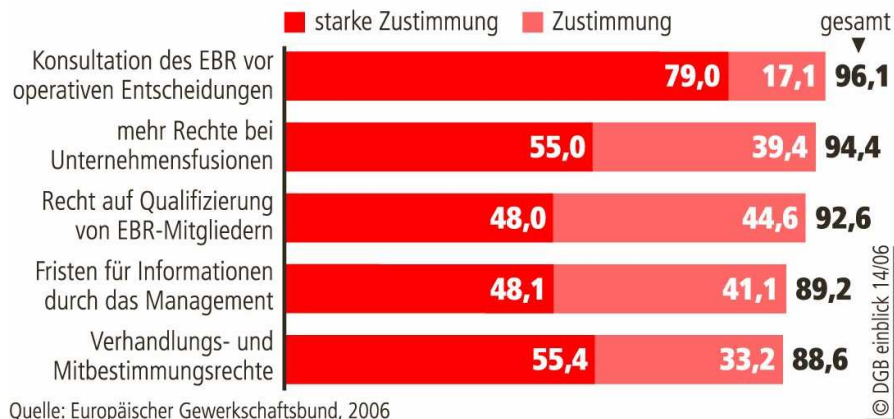
## ➤ Commentaire

La vivacité du débat montre l'importance de la directive-CEE pour le droit du travail européen et pour le modèle social européen. Certains disent, que les arguments du côté employeurs étaient toujours les mêmes depuis le premier lancement du débat sur les CEE il y a 26 ans. Après 26 ans, les organisations patronales ne se montraient toujours pas plus progressistes.

Cependant, il s'agit derrière d'enjeux de pouvoir : Les CEE touchent un nerf sensible, car une instance représentative du personnel qui fonctionne bien peut limiter le pouvoir de décision illimité des employeurs, ce qui dérange les directions et les actionnaires. Il n'est pas sûr que cette opposition fondamentale des organisations patronales leurs profite à terme. Certains membres du CESE ont mis en garde les employeurs contre leur propre opposition, dont ils pourraient bientôt être la victime.

Le camp des employeurs n'est pas un bloc monolithique : bien avant l'arrêt de la directive de 1994 les organisations patronales allemandes ont manifesté une ouverture vers un compromis, qui a complètement été freinée par leurs collègues britanniques. Reste à voir, si cette fois, ils parviennent à se libérer de l'hégémonie anglo-saxonne...

Was erwarten Europäische Betriebsräte (EBR) von einer Revision der EBR-Richtlinie der EU? (in Prozent)



### ➤ Même les comités d'entreprise revendiquent la révision

Dans une enquête de la CES (Confédération Européenne des Syndicats), la majorité des membres de CEE s'était prononcée pour une amélioration des droits d'implication des représentants des salariés.

Alors que les accords constitutifs de CEE plus récents vont souvent au-delà des dispositions prévues par la directive, il existe encore beaucoup d'entreprises qui refusent de modifier leur soi-disant accord « volontaire » d'avant 1996 (article 13 de la directive). Siemens en fait partie. Son CEE (« Siemens Europe Committee ») s'est adressé, en juillet 2006, dans une lettre ouverte à la Commission européenne, pour demander la révision de la directive et faire des propositions concrètes. En parallèle, les représentants des salariés de Siemens essaient de renforcer leur coopération internationale. En juillet 2006, ils ont organisé un séminaire réunissant les syndicats britannique « Amicus » et allemand « IG Metall ».

Les CEE de HeidelbergCement et SGL Carbon avaient montré l'exemple en s'adressant à la Commission européenne en 2004, pour lui faire part de leurs revendications très concrètes en matière de la révision.

### ➤ Le DGB demande une initiative de la part du gouvernement allemand

La modernisation du droit du travail européen et la directive-CEE ont également fait l'objet d'un avis des dirigeants (Vorstand) de la confédération allemande des syndicats (Deutscher Gewerkschaftsbund DGB) ainsi qu'au congrès du DGB en Mai 2006 à Berlin. La révision devait notamment prévoir les mêmes droits pour les CEE que ceux prévu au sein des comités de sociétés européennes (CSE). Lors de sa présidence à l'UE en 2007, le gouvernement allemand est censé surmonter la panne qui bloque actuellement la procédure législative communautaire. A l'époque, la directive-CEE fut arrêtée sous la présidence allemande par le ministre du travail et membre de l'IG Metall Norbert BLÜM (CDU – Union chrétienne démocrate). Si le sujet devait faire l'objet d'un vote au Conseil des ministres au printemps 2007, le ministre allemand du travail actuel, Franz MÜNTEFERING (SPD – Parti socio démocrate), jouerait un rôle clé.

## **2. La participation dans les conseils de surveillance au niveau européen**

En tant que nouvelle forme de statut d'entreprise, la société européenne SE existe depuis octobre 2004 sur le marché intérieur de l'UE. Selon Dr. Norbert KLUGE, directeur de recherche à l'institut syndical européen ISE à Bruxelles, au moins 46 sociétés ont opté pour cette forme de statut, dont 12 avec un accord sur la participation des représentants des travailleurs. Dans les autres cas, il s'agit majoritairement de sociétés sans salariés, ou d'autres cas exclus du champ d'application.

En automne 2005, deux entreprises scandinaves ont conclu les premiers accords d'implication des travailleurs en Europe, suivi par une société autrichienne en janvier 2006 (voir newsletter 1/2006). Récemment, les premiers accords d'implication des travailleurs allemands ont été signés. Ces cas prévoient une répartition paritaire des sièges du conseil de surveillance.

Pour en savoir plus (en anglais) :

<http://www.seeurope-network.org/homepages/seeurope/secompanies.html>

### ➤ **MAN Diesel : première Société Européenne allemande avec participation**

Inscrite le 30 août 2006 à Augsburg, le groupe d'ingénierie industrielle, employant 6400 salariés dans le monde avait déjà conclu un accord d'implication des travailleurs le 27 avril 2006. Les salariés auront 5 sièges sur 10 au conseil de surveillance, dont trois représentants allemands et deux danois.

Un mandat par pays (Allemagne, Danemark) est réservé aux représentants syndicaux, les trois autres sont occupés par les élus (représentants des salariés internes). Au cas où les effectifs étaient réduits à moins de 2000, la participation des représentants du personnel serait réduite à un tiers du conseil de surveillance (comme dans le droit allemand).

### ➤ **Allianz est également une SE**

Depuis le 13 octobre 2006, le groupe d'assurance Allianz a adopté le statut de société européenne. Juste avant la fin du délai de négociation, un accord sur la participation des travailleurs a été signé à Munich le 21 septembre 2006.

Sur certains points, les dispositions de l'accord vont au-delà du minimum légal. Les 30 membres du groupe spécial de négociation avaient constitué un groupe de travail de 7 personnes pour étudier les détails de la négociation.

L'annonce de 5000 suppressions d'emplois dans l'assurance et de 2500 dans la banque (Dresdner Bank) a fait de l'ombre à la création de la SE. (voir aussi Newsletter 1/2006)

La répartition au conseil de surveillance est paritaire : 12 sièges au total dont 6 pour les représentants des salariés, réparti comme suit : 3 représentants des salariés allemands, un français, un britannique et un permanent syndical externe de Ver.di qui représente l'UNI-Europe (fédération syndicale européenne des secteurs des services).

Le PDG Michael DIEKMANN considère que « la transformation en SE a permis d'alléger les structures et de se libérer de couches administratives inutiles... Notre nouvelle structure organisationnelle est plus claire, ce qui accélère et améliore les prises de décisions. »

### **Le nouveau comité de société européenne CSE :**

Le CEE qui existait depuis 1996 sera remplacé par le CSE en janvier 2007. Le CSE représente environ 130 000 salariés européens. Les désignations ou élections des 37 membres en provenance de 24 pays sont en cours.

Le CSE se réunit 2 fois par an en plénière et jusqu'à 2 fois en séance extraordinaire. Les 5 membres du bureau viennent de trois Etats membres différents. Les membres du CSE ont la possibilité de créer, à l'intérieur de l'instance, des groupes de travail. Par ailleurs, le CSE dispose d'un droit d'initiative par rapport à la direction, pour des thèmes comme l'égalité des chances, santé et sécurité au travail, protection de la vie privée et la formation continue.

Dans une interview, menée par Kathleen Kollwe, le secrétaire du CEE Rolf Zimmermann, explique, que malgré l'hétérogénéité du GSN et le manque d'expérience de ses membres, ils ont fini par trouver un climat constructif. Les négociations étaient compliquées par moment, notamment en terme du nombre de sièges au conseil de surveillance et concernant la mise en place d'une procédure de médiation et d'arbitrage au sein de l'instance. Les représentants des salariés voulaient augmenter le nombre de sièges au conseil de surveillance, afin de pouvoir intégrer un représentant des filiales italiennes, mais la direction est restée sur sa position de départ prévoyant seulement 12 sièges. La procédure de médiation et d'arbitrage, pratique très courante en Allemagne et d'autres pays du nord, n'a pas été mise en place. Mais la direction est avertie, qu'en cas de conflit, les représentants des salariés ne vont pas hésiter à avoir recours au tribunal du travail de Munich. Même si les concessions furent douloureuses pour les deux parties, Zimmermann reconnaît qu'un compromis est toujours mieux qu'un recours au régime subsidiaire de la directive européenne. Enfin, le GSN est parvenu à briser des tabous : le CSE dispose d'un droit d'initiative sur les thèmes mentionnés en haut. Il s'agit maintenant, de définir les objectifs et les priorités en détail. Ceux-ci feront l'objet de la réunion en janvier 2007. Un des thèmes qui sera certainement abordé est celui de la formation tout le long de la vie.

Pour ses collègues d'autres comités d'entreprise transnationaux, Zimmermann a deux conseils à donner : 1. de s'appuyer sur les acquis, en exploitant notamment les dispositions légales qui existent, et 2. de corriger les points faibles, éventuellement avec l'aide d'experts. Mais surtout, ne rater aucune opportunité de créer et d'innover.

### ➤ Fin du procès chez Strabag

Le groupe de bâtiment et de construction autrichien s'était déjà transformé en SE en octobre 2004, sans avoir conclu un accord sur l'implication des travailleurs. Les CE et organisations syndicales avaient porté plainte.

Le 4 mai 2006, un accord sur l'information, la consultation et la participation des travailleurs fut signé ce qui a mis fin au conflit. S'appuyant sur la tradition autrichienne, les représentants des salariés détiennent un tiers des sièges au conseil de surveillance. Les membres au conseil de surveillance seront élus par le CSE, lui-même étant composé en fonction du nombre d'effectifs par pays. Le CSE se réunit deux fois par an, et son bureau se retrouve également deux fois en dehors des réunions plénières.

### ➤ Nouvelles SE prévues

- Mensch und Maschine Software AG (D) a annoncé ses projets de SE en mai 2006
- Fresenius (D), groupe pharmaceutique présente ses projets de SE lors de l'assemblée générale en décembre 2006

- SCOR (F) : groupe d'assurance prévoit création de SE par une fusion entre ses filiales françaises, allemandes et italiennes ; communiqué de presse (en anglais) :

- <http://www.scor.com/www/index.php?id=36&L=2&showart=406>

### ➤ Les représentants des salariés en France

En septembre 2006, la Hans-Böckler-Stiftung a présenté une étude sur la représentation des salariés dans les conseils d'administration des entreprises des secteurs privé et public français, réalisée par Aline CONCHON, dans le cadre de sa thèse doctorale.

L'étude (en allemand): [http://www.boeckler.de/pdf/mbf\\_untmb\\_frankreich.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/mbf_untmb_frankreich.pdf)

## 3. CEE sans frontière européenne

### ➤ Conférence mondiale sur les ACI – 26-27 septembre 2006 à Francfort

Au sein de l'économie mondiale globalisée – à l'exception de l'UE - il n'existe pas de cadre juridique contraignant en matière sociale, comme récemment rappelé par l'exemple BenQ. Les démarches, obligeant les entreprises multinationales à respecter des normes sociales minimales, sont, depuis quelques années, pratiquées par le secteur de la métallurgie, sous forme d'accords cadre internationaux (ACI) ou « International Framework Agreements (IFA) ».

Le CEE est la seule instance au monde qui est doté d'un rôle transnational et de moyens appropriés. Les CEE ont ainsi participé avec les organisations syndicales, à la signature d'ACI et ont invité des représentants non-européens à leurs réunions. Dans certains cas, un comité mondial a été créé.

Les organisations syndicales sont divisées sur la définition du nouveau rôle que devraient jouer les CEE dans la négociation d'ACI. Beaucoup, dont notamment les syndicats anglo-saxons, sont contre la participation des institutions représentatives du personnel dans les négociations. D'autres syndicats, notamment ceux du continent, saluent cette participation.

Ce qui a fait l'unanimité lors de la conférence, c'est la nécessité de conclure des accords cadre internationaux avec des entreprises multinationales de la métallurgie. En matière du contenu des accords, trois critères sont perçus comme indispensables: 1. les normes du travail fondamentales telle que la liberté d'association, 2. l'intégration des sous-traitants dans le périmètre de l'accord, 3. la mise en place d'un mécanisme de veille.

### ➤ Nouveau Comité d'entreprise mondial en Autriche

Depuis l'élargissement de l'UE en 2004, le groupe de papier mondial « Mondi Business Paper » est concerné par la directive 94/45/CE. En tant que filiale d'un groupe du groupe minier sud-africain « Anglo American », Mondi Business Paper, a décidé de créer immédiatement un comité d'entreprise mondial (CEM), avec, à côté des représentants européens, des représentants de Russie, d'Israël, et d'Afrique du Sud. Le CEM représente 17000 salariés dans le monde et est présidé par le secrétaire général du comité centrale d'entreprise autrichien. L'initiative est venue des fédérations syndicales de la chimie et des employés du secteur privé.

#### **4. Impact des fusions sur les CEE**

##### ➤ Qui achète qui ? Scania versus MAN

D'abord, MAN voulait faire une OPA sur son concurrent suédois Scania, dans lequel VW détient des parts. En suite VW a commencé à racheter des actions de MAN. Le CE de MAN craint l'éclatement du groupe et la mise en cause de 50 000 emplois.

Au sein du groupe MAN, il existe un CEE « volontaire » (article 13, donc pas soumis à la directive 94/45/CE). La partie moteurs diesel a récemment changé de statuts pour devenir une société européenne (voir article plus haut).

Scania avait créé son CEE en 1998, ... Les deux CEE seraient sans doute réunis en cas de fusion...

##### ➤ La bataille aérienne en Irlande : crainte de suppressions d'emploi

Les représentants des salariés de Aer Lingus, les syndicats et l'état irlandais craignent une OPA par Ryanair. Depuis l'introduction en bourse de la compagnie irlandaise, Ryanair a racheté un grand nombre d'actions. Cependant, 35% des actions sont toujours détenues par l'état irlandais.

<http://www.itfglobal.org/campaigns/ryanairbid.cfm>

Alors que Aer Lingus dispose d'un CEE, Ryanair n'a même pas d'instance représentative du personnel au niveau local, caractéristique de son business model : politique de bas salaires, protection minimale des salariés et refus de négocier des accords collectifs avec les organisations syndicales. En 2004, la fédération syndicale internationale du transport, a mis en place un site web qui documente le comportement socialement irresponsable de Ryanair...

<http://www.itfglobal.org/campaigns/legislation.cfm>

##### ➤ Industrie TIC : Fusion entre deux CEE

Le 7 septembre, les actionnaires d'Alcatel et de Lucent ont voté pour la fusion. La date du Closing s'approche et les managers des futures entités de gestion sont en position dans les starting-blocks. Il reste à obtenir l'accord du CFIUS (Committee on Foreign Investments in the United States) qui a été repoussé de 45 jours...

Alors que la fusion entre Alcatel et Lucent avance à grand pas, les premiers concernés, les salariés, sont la partie la moins informée du processus d'intégration. En effet, les représentants des salariés de Lucent et d'Alcatel attendent toujours une information détaillée sur la future organisation du nouveau groupe et ses impacts sociaux.

En parallèle, une autre question cruciale se pose : quels impacts aura la fusion sur la représentation des salariés au niveau européen? Que deviennent les deux CEE ?

Ni la directive européenne 94/45/CE sur la mise en place de CEE, ni les lois nationales de transposition, donnent une réponse à cette question.

Dans la pratique des rachats et des fusions, deux écoles s'affrontent :

1. La première raisonne en fonction du droit des sociétés : si une entreprise A rachète une entreprise B, le CEE de A va simplement élargir son périmètre aux salariés de l'entreprise B, sans renégociation de l'accord.
2. La seconde estime qu'il faut négocier un nouvel accord, afin de représenter au mieux l'ensemble des salariés et leurs différentes cultures d'entreprise.

C'est le chemin que souhaitent les secrétaires des CEE d'Alcatel et de Lucent : Profiter de la fusion pour « réviser l'accord d'Alcatel de 1995, afin de l'adapter et d'y intégrer des améliorations », explique Alain Hurstel, secrétaire du CEE d'Alcatel. Une lettre en ce sens a ainsi été adressée par Peter Scherrer, le secrétaire général de la FEM, au PDG Serge Tchuruk. Cependant, la direction d'Alcatel maintient sa position, de vouloir imposer l'accord d'Alcatel tel qu'il est, sans modification.

« Dans ce débat », explique Patrick Loire du Groupe Alpha, « l'importance est que les représentants des salariés ne perdent pas de vue l'existence d'un double enjeu : à court terme, comment faire face aux restructurations suite à la fusion ? A moyen terme, la question d'un CEE équilibré, tenant compte des meilleures pratiques des deux cultures ? »

Car selon les directions d'Alcatel et de Lucent, « les restructurations suivant cette fusion, toucheront environ 12% des effectifs dans le monde. Et l'impact social sera significativement plus important en Europe du Nord (dont l'Allemagne), que dans le reste du monde. »

Pour en savoir plus sur les deux CEE, veuillez trouver ci-joint, une comparaison des deux accords.

### ➤ **Débat sur la fusion chez Axa**

Le 1<sup>er</sup> janvier 2007 le groupe d'assurance Axa acquiert la compagnie d'assurance suisse « Winterthur » avec ses 8000 salariés. Les deux entreprises disposent d'un CEE. Ni les représentants des salariés d'AXA, ni la direction, veulent renégocier l'accord-CEE, dernièrement modifié en 2002. En avril, le CEE d'AXA avait conclu un accord avec la direction, sur ses droits d'implication lors de restructurations transnationales.

Contrairement à beaucoup d'autres entreprises, l'accord-CEE d'AXA prévoit une procédure de transfert en cas de fusion. Deux options semblent actuellement possibles :

1. Les 16 membres du CEE de Winterthur sont intégrés dans le CEE d'Axa, qui verrait son nombre de membre augmenter à 70 représentants.
2. Les deux CEE continueraient leur exercice en parallèle

La décision devrait être tranchée lors de la prochaine réunion du bureau, les 7 et 8 novembre 2006.

## **5. CEE dans le rôle de négociateur**

### ➤ **Accord sur l'emploi chez Suez en cours**

Le 21 août 2006 ont débuté, à Paris, les négociations entre le CEE et la direction de SUEZ sur la politique sociale du groupe pour l'avenir (« Comment conjuguer la mobilité des salariés avec le développement d'avenir du groupe ») et sur une amélioration des pratiques d'information et de consultation en cas de cession de branches d'activité. Le dernier point concerne la révision de l'accord du CEE. Des séances de



négociations ont lieu environ toutes les 2 semaines. Des comptes rendus de ces négociations ne sont disponibles qu'en anglais :

<http://www.epsu.org/a/2279>

Le contexte est d'autant plus délicat que le projet de fusion entre Suez et Gaz de France est en cours. Le 30 juin 2006 quelques membres du CEE avaient fait part de leurs préoccupations au directeur général de la concurrence de la Commission Européenne. En cas d'approbation pour la fusion, les instances représentatives du personnel européennes et nationales seront informées et consultées. En période de transition, les syndicats revendiquent de poursuivre l'exercice des deux CEE en parallèle, pour garantir l'information-consultation transnationale à tout moment.

Rapport sur l'échange avec la Commission Européenne :

<http://www.epsu.org/a/2172>

### ➤ Démarches solidaires européennes chez GM

Mêmes si les manifestations en Europe n'ont pas pu empêcher la fermeture du site d'Azambuja au Portugal (voir newsletter 2/2006), les conditions de la fermeture sont nettement meilleures, grâce à la pression internationale.

Aujourd'hui, il existe un plan social qui prévoit deux mois de salaires d'indemnités par année d'ancienneté.

La solidarité européenne a également fait ses preuves lors d'une mise en concurrence européenne organisée par le groupe pour l'attribution de la production de la nouvelle Opel Astra. Les représentants du personnel se sont mis d'accord pour ne pas postuler pour cette production et de ne pas mener des négociations sur le plan individuel avec la direction centrale. Toutes les négociations avec la direction centrale seront menées avec le CEE.

### ➤ Accord cadre international pour Nokia Siemens Networks

Le premier janvier 2007, la fusion entre Nokia et Siemens réunira 50.000 salariés sous le nouveau groupe « Nokia Siemens Networks ». La FEM (fédération européenne de la métallurgie) a mis en place un groupe de coordination, pour piloter les approches syndicales au niveau européen. Les 25 représentants des salariés des deux entreprises ont l'ambition de négocier un accord cadre européen, notamment pour éliminer l'impact négatif de la fusion, telle que la suppression de 10 à 15% et pour sécuriser les accords collectifs négociés dans la branche et au niveau de l'entreprise.

Cette coordination organisée par la FEM s'inscrit dans la volonté d'offrir aux CEE un soutien syndical lors de grandes restructurations. Cette volonté a été formalisée par une déclaration en juin 2005 et a déjà fait ses preuves comme par exemple dans le cas de GM.

A long terme, on pourrait imaginer une répartition des tâches à la française : Le CEE est responsable de l'information-consultation (comme les commissions économiques des CE allemands) et le groupe syndical de coordination mène les négociations à travers des accords cadre européens. La revendication permanente des allemands, de doter les CEE d'un droit de participation, serait ainsi partiellement solutionnée, alors qu'en France, la participation n'a jamais pris une grande importance dans les revendications syndicales.

Ce développement est appuyé par un projet de directive sur les accords cadre transnationaux, prévu pour 2007.

### ➤ Le CEE négocie un plan social

Après 10 ans d'existence, le CEE de RTL Group (dont l'accord révisé en 2001 prévoit, entre autre, 3-4 réunions annuelles, un site Intranet pour les échanges) s'est doté d'un nouveau rôle : Pour une filiale allemande sans CE, qui dépend directement de la Holding luxembourgeoise, le secrétaire du CEE Kai Brettmann est parvenu à négocier un plan social.

L'accord du CEE (en allemand) : <http://www.euro-betriebsrat.de/pdf/rtlgroup.pdf>

### ➤ Checklist pour les négociations en cas d'externalisations

Le syndicat britannique Amicus a récemment publié une liste de questions utiles à poser aux directions lors de négociations en cas de changements organisationnels provoqués par des externalisations. Cette liste propose également des plans d'action avant et après le transfert.

<http://www.moosproject.be/docs/AmicusSectorOutsourcingleafletrev1May06.pdf>

### ➤ Recherche textes d'accords de CEE!

L'Institut syndical européen recueille depuis des années des accords constitutifs de CEE. Aujourd'hui, l'ISE souhaite également analyser tout type d'accord collectif négocié entre le CEE et les directions, traitant des questions telles que les normes sociales et/ou les restructurations, par exemple. L'Institut fait donc appel à tous les secrétaires, membres et coordinateurs de CEE d'envoyer leurs accords cadres transnationaux à Romuald Jagodziński, chargé d'étude à l'ISE à Bruxelles :

[rjagodzinski@etui-rehs.org](mailto:rjagodzinski@etui-rehs.org)

## **6. Les nouveaux CEE et études de cas**

### ➤ Premier CEE du secteur santé privé

Les privatisations dans le secteur de santé font naître des entreprises multinationales. Le 27 juin 2006, le premier CEE de la branche est né, pour le groupe d'hôpitaux suédois Capio. Les négociations avaient débuté en octobre 2004, entre la direction et le groupe spécial de négociation. Le nouveau CEE représente 14 000 salariés en provenance des pays scandinaves, de la France, l'Espagne et le Royaume-Uni. Présidé par la direction centrale, le CEE se réunit deux fois par an et sera informé et consulté sur les thèmes habituels ainsi que sur des interviews des effectifs et sur le développement d'indicateurs relatifs au système de qualité. Enfin, il dispose d'un droit à la formation. Capio va prochainement acquérir un groupe de cliniques allemand avec 5 institutions en Allemagne. Pour en savoir plus... (en anglais)

<http://www.epsu.org/a/2158>

<http://www.capio.com/News/1061673.htm>

### ➤ Nouveau CEE à base légale hongroise

Le 16 août 2006 l'accord constituant un CEE pour SAB Miller a été conclu. Le groupe de boisson sud-africain a son siège européen à Budapest. En Europe, SAB Miller qui fait partie des plus grands brasseurs de bière du monde, est présent dans 8 Etats membres différents, avec un effectif de 9000 personnes.

### ➤ Airbus sous pression

Préoccupé par le retard dans la construction de l'Airbus A380, le CEE s'est réuni en réunion extraordinaire le 5 octobre 2006, près de Munich, afin de débattre sur un grand plan de restructuration.

Les CE allemands revendiquent un comité de pilotage composé de façon paritaire, qui devrait définir les mesures de temps de travail pour régler les problèmes de retard de livraison. Airbus dispose d'un concept de temps de travail « SiduFlex » (flexicurité), qui équilibre les fluctuations de commandes par une gestion des comptes de temps et par le recours à l'intérim. Les licenciements économiques sont ainsi exclus jusqu'en 2012.

Le CEE d'EADS est un des rares exemples qui a prévu une structure par branche. Ainsi, les problèmes de la branche Airbus peuvent être traités de manière très ciblée. Ceci ne change malheureusement rien aux rivalités franco-allemandes, entre capacités et sites...

### ➤ Le bon fonctionnement des CEE perturbé par des batailles de pouvoir et un manque d'implication

« Jusqu'à quel point le modèle allemand de la Mitbestimmung détermine-t-il le fonctionnement des CEE ? », était une des questions clés posées par Prof. Dr. Hermann Kotthoff dans le cadre de son projet de recherche, examinant les CEE. Dans la cinquième et dernière partie de notre série, dans laquelle nous présentons les résultats du projet, nous éclairons un type de CEE moins efficace que les autres, qui n'exploite pas son potentiel dès le départ.

#### **Type 5 : Le CEE marginalisé – faux départ**

Il s'agit d'un CEE, qui mène une existence très discrète depuis plusieurs années et qui n'a jamais véritablement démarré. Les fusions et acquisitions du passé pèsent sur l'ambiance, ni le groupe ni son CEE ont pu grandir ensemble culturellement. Par ailleurs le développement d'un bon fonctionnement du CEE est perturbé par des conflits de pouvoir parmi les représentants des salariés. Dans un des exemples examinés le secrétariat est détenu par le secrétaire du comité de groupe, qui – comme le directeur des relations sociales - n'est pas convaincu de l'utilité d'une instance européenne et qui s'y implique très peu. Malgré ses bons rapports avec les élus étrangers, il n'a organisé aucune réunion du bureau du CEE. Les plaintes et critiques de certains membres du CEE ne sont pas portées par le CEE et n'ont donc aucun poids. Les syndicats laissent faire...

Dans l'autre exemple de nombreux conflits ont été identifiés entre :

- Les secrétaires des CE des sites allemands
- Les syndicats français
- Entre français et allemands

Cette problématique n'a pu être résolue ni par l'élection d'un « candidat français de compromis » (qui n'avait aucun pouvoir) ni par l'installation de « double-sièges » franco-allemands. L'instance semble être

préoccupée surtout par elle-même, alors que la direction aurait aimé faire du CEE un interlocuteur indépendant des conflits locaux...

Pour comparer avec les autres types, veuillez voir les anciennes parutions de la newsletter !

En juillet 2006, l'ensemble de cette étude a été publié par la Hans Böckler Stiftung, en allemand.

Commander ce livre en ligne :

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3836086719/homepagewerner>

## **7. Les CEE du secteur de la chimie**

Le secteur de la chimie fait partie des pionniers de la création de CEE. Parmi les 437 groupes chimiques concernés par directive 94/45/CE, 177 entreprises avaient déjà constitué un ou plusieurs CEE jusqu'en juin 2005 (plus de 40%). En pourcentage, les chiffres correspondent au niveau enregistré dans le secteur de la métallurgie, alors que tous les autres secteurs n'ont pas encore atteint ce niveau (ex. service : 24%). Ces chiffres sont fournis par l'Institut syndical européen.

Le taux de syndicalisation et les accords cadre (de branche) sont particulièrement importants dans le secteur de la chimie. Il y a de bonnes chances pour que le travail des CEE soit soutenu par une bonne coordination syndicale, favorisant une maîtrise socialement responsable des processus de restructuration.

### ➤ Etude du Prof. Waddington pour le secteur de la chimie

A la demande de la fédération européenne de la chimie-mines-énergie (EMCEF), Monsieur Waddington, professeur à l'université de Manchester et coordinateur de projet de l'institut syndical européen (ISE), a réalisé, en 2005, une étude sur les CEE du secteur de la chimie, récemment publiée. Les résultats des entretiens menés par l'EMCEF vont dans le même sens que l'étude intersectorielle que Monsieur Waddington avait réalisé en novembre 2005. (voir newsletter 4/2005).

250 membres de CEE de 17 Etats membres et de 39 entreprises des secteurs chimie-pétrochimie-verre-porcelaine ont participé à l'enquête. En voici quelques conclusions :

72% des personnes indiquent que leur CEE ne se réunit qu'une fois par an, ce qui ne dépasse pas le minimum légal requis.

Sur aucun des sujets traités, l'information-consultation est considérée comme suffisante et utile par plus de 40% des personnes interrogées. Plus d'un tiers indiquent que les sujets comme l'introduction de nouvelles technologies, de la réorganisation de lignes de production ou la gestion prévisionnelle des ressources humaines, n'ont même pas été abordés par les directions.

En cas de fermeture et de licenciement de masse, la direction essaye toujours de retenir des informations. Dans certains cas cette rétention a pu être surmontée par les représentants du personnel.

Alors que les études intersectorielles ont démontré une rétention d'informations particulièrement forte par les directions d'origine anglo-saxonne, cette différence n'est pas confirmée dans la chimie. Une raison possible serait que les groupes américains font majoritairement intervenir des directions d'Europe continentale, qui sont moins réticentes en matière d'implication des représentants des travailleurs.

Plus les droits d'implication des travailleurs sont faibles dans un Etat membre, plus le travail des CEE est considéré comme pertinent. Les membres britanniques et irlandais donnent plus d'importance à l'instance du CEE que leurs collègues allemands ou scandinaves.

## **8. Europe du sud-est : les nouveautés à partir du 1er janvier**

### ➤ La Roumanie et la Bulgarie deviennent membres de l'Union européenne

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007 l'UE accueille deux nouveaux Etats membres, soit 30 millions de citoyens. Les deux pays sont soumis, à partir de cette date, au droit du travail européen (Comités d'entreprise européens, Société européenne, etc.) Les CEE existant devront élargir leur périmètre et intégrer des élus de Roumanie et de Bulgarie. Au total, 263 entreprises concernées par la directive des CEE sont présentes en Roumanie et 163 en Bulgarie.

Jusqu'en juin 2005, 140 de ces entreprises présentes en Roumanie (et 89 en Bulgarie) avaient mis en place un CEE, ce qui ne signifie pas nécessairement que les représentants bulgares ou roumains y soient intégrés. Loin de là : Aujourd'hui, il n'y a que 7 délégués roumains et 5 délégués bulgare pour l'ensemble des CEE, dont certains ne bénéficient que d'un statut d'observateur !

Les différences de salaires sont également alarmantes : En 2005, le salaire mensuel brut moyen du secteur de la construction s'élevait à 2186€ en Autriche, 803€ en Slovaquie, 604 € en Croatie et 118 € en Bulgarie.

### ➤ La Turquie ratifie une charte sociale

Le 27 septembre 2006, la Turquie a ratifié la charte sociale du Conseil de l'Europe. Dans le cadre des négociations d'entrée à l'UE, cette ratification représente un élément de construction sociale de l'économie du pays. Selon l'ISE, 256 multinationales concernées par la directive 94/45/CE ont une filiale en Turquie, et parmi elles 136 ont déjà mis en place un CEE. Si la Turquie faisait déjà partie de l'UE, les représentants des salariés turcs pourraient donc être intégrés au sein de ces 136 CEE. Sur une base volontaire, on compte aujourd'hui 5 représentants turcs et 3 en statut d'observateur au sein des CEE.

### ➤ Les normes du travail toujours en retard...

Les chercheurs de l'Institut Travail et Technique (Institut für Arbeit und Technik IAT) à Gelsenkirchen ont développé un indice pour mesurer la « qualité des relations industrielles dans l'UE ». Les nouveaux Etats membres se situent aux derniers rangs. (...)

Site Web de l'IAT (en allemand) : <http://www.iatge.de/aktuell/presse/2006/060804.html>

### ➤ Les syndicats et les relations du travail dans les anciens, nouveaux et futurs Etats membres de l'UE

En 2005, l'ISE (Institut syndical européen - Bruxelles) a publié une version actualisée de son guide résumant, sous forme de tableaux, les droits de la représentation des salariés dans les 25 états membres, et les candidats de l'époque (Bulgarie, Roumanie, Croatie, Turquie et Chypre du Nord). Ce guide est disponible gratuitement sous format papier ou électronique (téléchargement PDF ou CD-Rom sur commande) en anglais, allemand, français et italien.

Pour en savoir plus : <http://education.etui-rehs.org/en/resources/ewc/workrepguide.cfm>

## 9. Point de vue des patrons sur les CEE et la participation

### ➤ Un avocat de Francfort recommande une limitation des coûts du CEE

Dans un article paru dans le quotidien « Frankfurter Allgemeine », un avocat d'affaires encourage les employeurs à bien mener les négociations dans la mise en place d'un accord constitutif de CEE, afin d'éviter les prescriptions subsidiaires, qui entraîneraient des coûts significatifs d'interprétariat, de voyage et d'experts...

L'article « Le CEE laisse une marge de manœuvre aux entreprises », 9/09/2006, format pdf en allemand : <http://www.euro-betriebsrat.de/pdf/fazartikelebr.pdf>

### ➤ La codétermination allemande : un champ de mines pour les employeurs britanniques

Les CE allemands ne sont pas les seuls à constater qu'il existe des différences culturelles entre le « business world » anglo-saxon et le « Capitalisme rhénan ». Un bon nombre de « shop stewards » se frotte les yeux quand ils apprennent que le CE allemand peut porter plainte contre son employeur et que le financement du procès est à la charge de l'employeur, indépendamment du résultat. Ce n'est pas pour rien que le législateur allemand a prévu, dans le cadre du système de la Mitbestimmung, une gestion des conflits prévoyant l'obligation des parties à aboutir à « la paix au sein de l'établissement », et protégeant ainsi l'employeur contre des coûts bien plus élevés provoqués par la non résolution de conflits.

Ces enjeux ont été totalement ignorés dans un article paru le 30 août 2006 dans le Financial Times de Londres, décrivant le fonctionnement de la Mitbestimmung en Allemagne (« Beware, union on board ? Germany's worker directors need to justify their jobs »).

Selon l'article, s'exprimer publiquement contre la Mitbestimmung reviendrait à parcourir un champ de mines particulièrement délicat dans une nation qui fait partie des plus développés économiquement.

Même la chancelière serait réticente à s'attaquer à un des piliers clés de la « Deutschland AG ». La première recommandation discutée en ce moment serait de faire de la Mitbestimmung non plus une loi, mais l'objet d'une négociation au niveau de chaque entreprise, ce qui – selon l'auteur – paraît tout de même difficilement réalisable.

L'auteur explique que la Mitbestimmung (au niveau du conseil de surveillance et de l'établissement) représente un élément central pour les organisations syndicales allemandes, pour les raisons suivantes :

- La baisse du taux de syndicalisation
- L'approbation par les représentants des salariés pour le recrutement et le salaire d'un dirigeant de l'entreprise est souvent la contrepartie des garanties d'emplois.
- Les revenus des membres aux conseils de surveillance de grandes entreprises financent en grande partie les activités de recherche et les campagnes des fondations syndicales

(...)

Enfin, l'auteur conclut qu'il n'existe aucune étude empirique selon laquelle la Mitbestimmung aurait fait du tort aux entreprises allemandes.

L'article complet (anglais) <http://www.wz-berlin.de/mp/ism/pdf/Why%20Germany's...pdf>

## 10. Sites Web intéressant

### ➤ Les informations actuelles sur les relations du travail

e-europnews est un service d'informations en ligne offert depuis quelques mois par un bureau de journalistes français, qui s'est spécialisé dans les relations du travail dans les Etats membres et au niveau européen. Les journalistes travaillent en étroite collaboration avec les organisations syndicales françaises et les experts des CE. Les grandes lignes de l'actualité sont accessibles gratuitement. Pour avoir accès aux informations plus détaillées et aux documents téléchargeables, il faut passer par un abonnement payant. L'ensemble de l'offre est disponible en français et anglais.

<http://www.eeuropnews.com/>

### ➤ La responsabilité des entreprises multinationales

Le 25 septembre 2006, une 30aine d'organismes ont fondé le réseau (« Corporate Accountability ») à Berlin. Leur objectif commun étant d'encourager les entreprises multinationales, leurs filiales et sous-traitants, à respecter les droits de l'homme ainsi que les normes sociales et environnementales internationales.

Site Web <http://www.cora-netz.de/>

### ➤ Mine d'informations pour les représentants du personnel

Le site <http://www.comite-dentreprise.com> propose un grand choix d'informations utiles pour les membres de CE : séminaires, conférences, informations juridiques, littérature spécialisée, astuces pour la gestion du budget du CE, communiqués de presse des organisations syndicales, abonnement à une newsletter... Le site étant offert par un prestataire de Nice, est exclusivement en langue française.

### ➤ Une assistance en ligne pour les salariés britanniques

La confédération britannique des syndicats a mis en place un site Web, donnant une réponse aux questions relevant des relations du travail, réparties en plusieurs rubriques: droits, salaires, santé, carrière, entreprise.

Le site donne par ailleurs des informations assez détaillées sur le niveau de salaires des dirigeants des entreprises...

<http://www.worksmart.org.uk>

## **11. Nouvelles publications**

### ➤ Nouveau commentaire sur le droit du travail allemand (Betriebsverfassungsgesetz – loi sur la constitutions des établissements)

Le nouveau livre de Franz Josef Düwell, juge au tribunal national du travail à Erfurt, met un accent particulier sur les CEE, dans le cadre de l'européisation de la Mitbestimmung et la transposition des directives européennes en matière du droit du travail...

Franz Josef Düwell : « Betriebsverfassungsgesetz », 2<sup>e</sup> édition, Baden-Baden 2006, €69,-

### ➤ Que faire si l'employeur ne respecte pas l'accord du CEE ?

En partant de l'affaire de Renault Vilvoorde et autres affaires judiciaires traitées par la CJCE, l'auteur analyse si les sanctions de la loi de transposition allemande prévoient suffisamment de sanctions, pour satisfaire à la jurisprudence communautaire, et pour donner un poids approprié à la directive 94/45/CE en Allemagne.

Florian Bauchhage : « Die Sanktionen des Europäischen Betriebsräte-Gesetzes“ – eine Untersuchung der Sanktionen für die Missachtung der Beteiligungsrechte aus §§ 32 und 33 EBRG unter Einbeziehung der Richtlinie 94/45/EG und der Rechtsprechung des EuGH; Berlin 2006, €38,-

### ➤ Les accords cadres internationaux : un nouveau guide

L'IG Metall a publié en juillet 2006, un guide sur les différentes étapes entre le concept initial, la négociation et le suivi d'un accord cadre international.

Ce guide est disponible en allemand et en anglais.

Stefan Rüb : Umsetzung und Überwachung einer internationalen Rahmenvereinbarung, Frankfurt 2006

Télécharger le guide: <http://www.euro-betriebsrat.de/pdf/ifaguide.pdf>

### ➤ Le CEE de Ford publie un rapport sur sa gestion du changement dans l'industrie automobile

Subventionné par la Commission européenne, le CEE de Ford a élaboré un rapport de 46 pages sur les moyens d'un CEE du secteur automobile pour faire face aux changements économiques et technologiques...

Le document donne des informations précieuses sur les relations avec les fournisseurs, les systèmes de production japonais, les enjeux politiques pour l'industrie automobile en Europe... Il est disponible en allemand, anglais, français et espagnol.



## **12. Réseau CEE : exemples de notre travail / courriers des lecteurs**

### ➤ Régulation sociale de groupes transnationaux en Europe

Deux membres du réseau CEE ont participé au colloque du réseau de recherche ESTER, projet piloté par l'Université de Bordeaux et regroupant les Ecoles supérieures de 7 Etats membres de l'UE, qui examine la politique sociale d'entreprises européennes dans les contextes de la mondialisation, la responsabilité sociale des entreprises, du commerce international et des droits des travailleurs. Les chercheurs se posent également la question de manière transversale, si les entreprises européennes divergent par rapport aux entreprises extra-européennes.

Site web : <http://ester.u-bordeaux4.fr/siteanglais/accueil.htm>

### ➤ Les permanents d'IG Metall : prêts pour l'Europe !

La nouvelle génération des futurs secrétaires syndicaux de l'IG Metall sont formés sur les questions européennes, comme par exemple, le fonctionnement d'une commission économique d'un CE français...

Ce séminaire a lieu deux fois par an et est animé par Dr. Joachim Berrhorst (IG Metall). Par ailleurs, une visite à Bruxelles fait partie du programme. Depuis 2004, Dr. Werner Altmeyer du réseau CEE participe à la conception et à la réalisation des ateliers...

### ➤ Adidas : Etude sur le non-respect du droit du travail dans la fabrication pour un marché mondial

Reingard Zimmer du réseau CEE a examiné les conditions de travail des sous-traitants d'El Salvador du fabricant d'articles de sport Adidas. Les résultats intermédiaires ont été publiés dans la presse allemande :

<http://www.euro-betriebsrat.de/pdf/fr120906.pdf>

<http://www.euro-betriebsrat.de/pdf/mb102006.pdf>

### ➤ Autres publications

Des articles rédigés par Werner Altmeyer du réseau CEE ont été publiés au sein de

Arbeitsrecht im Betrieb: <http://www.euro-betriebsrat.de/pdf/aib102006.pdf>

Liaisons Sociales Europe: <http://www.euro-betriebsrat.de/pdf/lse092006.pdf>

### ➤ Courrier des lecteurs

(...)

## **13. Agenda des séminaires et conférences**

(...)

#### **14. Mentions obligatoires**

Réseau de stages et de conseil "euro-betriebsrat.de" GbR

Von-der-Tann-Straße 4, D-20259 Hamburg

[www.euro-betriebsrat.de](http://www.euro-betriebsrat.de) (Deutsch)

[www.euro-workscouncil.net](http://www.euro-workscouncil.net) (Englisch)

[www.euro-ce.org](http://www.euro-ce.org) (Französisch)

Rédacteurs de la newsletter:

Werner Altmeyer, Kathleen Kollwe, Reingard Zimmer

Ont par ailleurs participé à la rédaction de cette édition :

Sonia Mesters (Groupe ALPHA, Paris)

La version allemande est distribuée à 6.863 lecteurs.