

Bienvenu à l'édition n° 3/2010 de CEE News.

31 Octobre 2010



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 <u>format pdf</u> pour l'imprimer.

Les numéros anciens se trouvent dans les archives.



Dieser Newsletter auf Deutsch



This newsletter in English

Contenu:

- 1. Les entreprises européennes violent le droit du travail aux États-Unis
- 2. La chasse aux syndicats en Europe
- 3. Des nouvelles d'autres pays
- 4. Des activités au sujet de la nouvelle directive CEE
- 5. Les nouvelles lois CEE prennent forme
- 6. La création de nouveaux comités d'entreprise européens
- 7. Les conventions collectives transnationales
- 8. Directive SE versus directive fusions
- 9. Un regard au-delà de l'Union européenne
- 10. Des sites Web intéressants
- 11. Des publications actuelles
- 12. Le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » : D'autres exemples de notre travail
- 13. Séminaires actuels
- 14. Mentions légales
- 1. Les entreprises européennes violent le droit du travail aux États-Unis



L'hypocrisie des groupes européens dans la critique

Le 2 septembre 2010, l'organisation des droits humains Human Rights Watch à New York a présenté une étude sur la violation des normes internationales par les entreprises européennes aux États-Unis. Parmi les noms on trouve ceux de l'opérateur de téléphone mobile T-Mobile (filiale de Deutsche Telekom), du transporteur de colis DHL (filiale de Deutsche Post), des Hollandais de Gamma Holding, des groupes français Saint-Gobain, Sodexo et d'autres. Ils sont accusés d'avoir prôné la responsabilité sociale en Europe, tout en profitant de la faiblesse de la législation américaine du travail.

- Communiqué de presse de Human Rights Watch
- <u>L'étude à télécharger</u> (en plusieurs langues)
- Réactions des groupes sur le rapport

L'intimidation et le recours aux licenciements sont particulièrement utilisés comme moyen pour

empêcher la création d'une représentation des travailleurs. En juillet 2010, la filiale d'Ikea Swedwood s'est déjà fait remarquer aux États-Unis en utilisant de procédés particulièrement rudes, alors qu'elle avait convenu la formation d'un comité d'entreprise européen et mondial avec les représentants des salariés européens (voir <u>rapport dans CEE-News 2/2010</u>). Le syndicat ver.di de la Deutsche Telekom soutient les travailleurs aux États-Unis dans leur combat pour la reconnaissance des représentants syndicaux :

- Article du magazine des membres de ver.di (en langue allemande)
- Article de presse sur la coopération transatlantique (en langue allemande)
- Site Web pour les travailleurs de T-Mobile aux États-Unis (en langue anglaise)
- Appel à en finir avec la politique des doubles standards (en langue anglaise)

Même chez DHL on exige le respect dans le monde entier :

- Le site Web pour les travailleurs de DHL
- Rapport sur un nouveau jugement concernant DHL aux États-Unis

La réforme du droit du travail à l'épreuve

C'est depuis le 10 mars 2009 que le Congrès américain est en possession du projet de loi « Employee Free Choice Act » (EFCA). La loi prévoit la représentativité (« recognition ») des syndicats lorsqu'une majorité des travailleurs de l'entreprise le demande, et ceci, afin de faciliter les négociations salariales dans l'entreprise. La loi prévoit de mettre en place un système d'arbitrage mettant fin à l'absence de



droits après 120 jours. Elle augmente les pénalités pour les entreprises qui discriminent leurs travailleurs pour des raisons d'activités syndicales. Il est actuellement incertain si le projet de loi aura une majorité. Si le projet soutenu par le président Barack Obama était adopté, les États-Unis auraient désormais un meilleur système que le Royaume-Uni. Tous les textes suivants sont uniquement disponibles en anglais:

- Information de la confédération syndicale AFL-CIO
- Document de Human Rights Watch sur le projet de loi
- Des exemples d'intimidation antisyndicale (« Unionbusting »)
- Le réseau antisyndical aux États-Unis
- La position du Président Barack Obama sur le projet de loi



Une fusion syndicale transatlantique

Le plus grand syndicat britannique, Unite, a fusionné avec la plus grande centrale syndicale américaine, le syndicat du secteur privé USW. Les syndicats d'autres pays sont maintenant invités à se joindre

à la nouvelle organisation « Workers Uniting ». Elle compte actuellement trois millions de membres au Royaume-Uni, en République d'Irlande, aux États-Unis, au Canada et dans les Caraïbes. Le syndicat britannique Unite a été formé en mai 2007 par la fusion de deux syndicats d'industries multiples (voir <u>rapport dans CEE-News 2/2007</u>). Les documents suivants sont uniquement disponibles en anglais:

- Un dépliant présentant la fusion syndicale
- Le site web de Workers Uniting
- 2. La chasse aux syndicats en Europe

Le Royaume-Uni: le paradis de la chasse aux syndicats

Le Royaume-Uni ne connait ni la participation, ni des comités d'entreprise. La représentativité d'un syndicat comme interlocuteur pour la négociation salariale dans l'entreprise (« recognition ») est le seul moyen de mettre en place une représentation des salariés. Comme aux États-Unis, il est également fait appel à des conseillers spéciaux au Royaume-Uni pour intimider les travailleurs, empêchant ainsi la création d'une représentation des travailleurs (des soi-disant conseillers aux relations du travail, plus communément appelés « chasseurs de syndicats »). Ceci avait conduit en 2007 à des protestations violentes dans les médias nationaux au cas de l'entreprise d'alimentation Kettle Chips (voir rapport dans CEE-News 3/2007).

La direction du producteur de volailles Cranberry Foods à Hollybank en Angleterre centrale (photo), une entreprise de taille moyenne avec 650 travailleurs, avait fait appel à des consultants venus des États-Unis pour empêcher la représentativité du syndicat Unite. Le 17 septembre 2010, par une très faible majorité les travailleurs intimidés ont voté contre la création d'une représentation des travailleurs. Les textes suivants sont uniquement disponibles en anglais :



- Rapport sur Cranberry Foods
- Article au sujet de la chasse aux syndicats
- Rapport sur les résultats du vote chez Cranberry Foods

Les groupes allemands profitent également de la faiblesse du droit de travail en Angleterre

Ce n'était pas une entreprise nationale, mais la maison d'édition allemande Holtzbrinck qui avait causé en juillet 2007 un précédent dans l'histoire juridique britannique. Pour la première fois, une société avait été condamnée à payer une amende pour violation des normes minimales en matière de représentation des travailleurs (voir rapport dans CEE-News 2/2007).

Les enquêtes de l'Institut syndical européen à Bruxelles démontrent qu'il n'y a aucun autre pays en Europe occidentale à connaître un si faible niveau de participation que le Royaume-Uni. Dans l'UE, la participation des travailleurs en Bulgarie et dans les trois États baltes est encore moins développée (voir <u>rapport dans CEE-News 2/2009</u>). Les comités d'entreprise sont toujours considérés comme étant un corps étranger dans la culture entrepreneuriale et syndicale anglosaxonne.

• Contexte : La représentation des travailleurs au Royaume-Uni (en langue allemande)

Les élus qui souhaitent se familiariser avec la situation actuelle de la représentation des travailleurs après le changement de gouvernement au Royaume-Uni auront l'occasion de le faire le 25 janvier 2011 à Hambourg pendant une conférence sur les CEE.

Roumanie: Nokia voulait écarter les syndicats



En février 2008 a commencé le travail à la nouvelle usine de téléphones mobiles Jucu à Cluj en Roumanie. L'usine Nokia de Bochum avait été fermée pour cette raison en Allemagne, ce qui avait entraîné une forte attention des médias (voir <u>rapport dans CEE-News 1/2008</u>). En Roumanie, le groupe électronique finlandais a d'abord essayé d'empêcher la mise sur pied d'une représentation des travailleurs. Ce n'est qu'en deuxième instance de tribunal que la confédération syndicale Cartel-ALFA, qui représente déjà un tiers des salariés, a été reconnu en février 2009 comme interlocuteur des négociations.

En réaction aux activités de Cartel-ALFA, la direction de Nokia a mis en place un syndicat jaune. Cependant pour être reconnu comme interlocuteur, les syndicats roumains doivent être représentatifs. Ceci se fait plus facilement en adhérant à une grande confédération. Chez Nokia, le syndicat jaune a donc adhéré à l'ancienne confédération communiste CNSLR-Frăţia. Actuellement, il y a 1500 travailleurs sous contrat et plus de 2300 intérimaires à Jucu. Depuis lors, les deux syndicats sont représentés au Euroforum de Nokia (ainsi le nom du CEE, fondée en 1993). La main-d'œuvre locale craint qu'il pourrait y avoir une délocalisation au détriment de Jucu dans le futur.

3. Des nouvelles d'autres pays

Accord pour l'ensemble du groupe au Royaume-Uni

Le 22 septembre 2010, le syndicat britannique Unite a signé un accord d'entreprise avec Sun Chemical. L'accord couvre l'ensemble des 16 sites au Royaume-Uni et toutes les catégories de travailleurs. L'entreprise américaine est le plus grand fabricant d'encre au monde.



Cet accord est un jalon important pour la concertation sociale extrêmement décentralisée au Royaume-Uni. Habituellement, les conventions collectives sont signées pour une certaine catégorie de travailleurs d'une entreprise ou pour une seule entreprise. L'accord salarial national

remplace tous les accords au niveau local. Il n'y a pas encore de comité d'entreprise européen au groupe Sun Chemical.

Communiqué de presse d'Unite à la signature du contrat (en langue anglaise)

Les droits de participation discutés en Suisse



Selon un avis juridique de l'Université de Saint-Gall le fabricant de turbines Alstom, a violé les droits de participation suisse. Le groupe français veut discuter en premier lieu avec le comité d'entreprise européen d'une restructuration à l'échelle européenne. La Suisse y est représentée par deux sièges. Les représentants des travailleurs suisses craignent d'être mis devant le fait accompli. Alstom est l'un des plus gros employeurs industriels en Suisse et veut supprimer un nombre d'emplois bien supérieur à la moyenne des autres pays. Le syndicat Employés

Suisse exige maintenant une initiative législative visant à aligner le droit de participation de la Suisse aux normes de l'UE.

- Communiqué de presse à propos d'Alstom en Suisse (en langue allemande)
- Les revendications du syndicat Employés Suisse (en langue allemande)
- Articel sur l'avis juridique de l'université de Saint-Gall

En 2007, le syndicat Unia avait déjà comparé les normes de l'UE avec les droits de participation des travailleurs en Suisse. Les documents sont disponibles en téléchargement en langue allemande :

- Tableau comparatif des droits de participation de la Suisse UE
- Commentaire comparatif des droits de participation en Suisse UE
- Des comités d'entreprise européens en Suisse (rapport de l'année 2004)

L'usine d'Opel en Belgique ferme en fin d'année

Après l'échec de la vente d'Opel à l'équipementier automobile Magna (voir rapport dans CEE-News 3/2009) la direction centrale de General Motors a annoncé en janvier 2010 la fermeture de l'usine Opel d'Anvers. Le 27 avril 2010, un plan social a été conclu avec l'appui du comité d'entreprise européen. Sur les 2.600 travailleurs du site, la moitié a déjà pris la retraite anticipée ou une indemnité de départ. Le montant de la compensation s'élève jusqu'à 144 000 € par travailleur.



Le plan social prévoit également des engagements vis-à-vis d'un investisseur potentiel pour être en mesure de poursuivre les travaux. Bien que le comité d'entreprise européen ait tenté jusqu'en dernière minute, le dernier investisseur potentiel s'était retiré le 18 octobre 2010. La fin de la production a été fixée au 31 décembre 2010.

- Rapport sur le plan social (en langue allemande)
- Rapport de l'IG Metall sur la situation chez Opel (en langue allemande)
- Communiqué du CEE et des syndicats pour la recherche d'investisseurs (en langue anglaise)
- 4. Des activités au sujet de la nouvelle directive CEE



Conférence CEE de haut niveau à Ljubljana

Le 1er septembre 2010 a eu lieu une conférence CEE dans la capitale slovène. Dans le cadre du projet « EWC Networking » soutenu par l'Union européenne, les participants étaient venus d'Autriche, d'Italie, de Slovénie et de Croatie. Les orateurs principaux étaient le Secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats à Bruxelles, John Monks (photo), l'ancien membre du Parlement européen Jan Cremers des Pays-Bas et Dr Werner Altmeyer du réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » de Hambourg.

- Rapport sur la conférence de Liubliana
- Le programme de la conférence de Ljubljana (en langue anglaise)
- <u>Le discours de John Monks</u> (en langue anglaise)
- Les résultats d'une étude CEE de la région du Tyrol et du nord de l'Italie (en langue anglaise)

Dans le cadre d'une table ronde, les membres du comité d'entreprise européen du transporteur de colis allemand DHL, de la société papetière autrichienne Delfort et de l'équipementier automobile britannique GKN Driveline ont présenté leur travail. Une série d'autres informations ont été données sur la fondation du CEE du fabricant autrichien de produits réfractaires RHI.



• <u>Le site du projet « EWC Networking »</u> (en langue allemande)

Un séminaire CEE à Sibiu en Roumanie



Dans le cadre du projet REDITER environ 30 membres de comités d'entreprise européens venus du pays entier, en particulier de l'industrie des métaux et du commerce de détail se sont réunis du 7 au 8 octobre 2010 dans la ville de Transylvanie Sibiu (photo). La conférence portait essentiellement sur la nouvelle directive CEE. Parmi les conférenciers il faut mentionner Dr Stephen Tregel, président du CEE de la société d'études de marché TNS à Munich et Dr Werner Altmeyer du réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » de

Hambourg. Une conférence similaire s'est tenue en mai 2010 à Madrid (voir <u>rapport dans CEE-News 2/2010</u>). Les textes suivants sont uniquement disponibles en anglais :

- Rapport du séminaire CEE à Sibiu
- Pour plus d'informations sur le projet REDITER

Échange d'expériences dans le secteur des assurances

Le 28 et 29 octobre 2010 les représentants des travailleurs des compagnies d'assurances Allianz, Axa, Ergo, Generali et Zurich de neuf pays se sont rencontrés dans le bâtiment du siège de la fédération ver.di à Berlin (photo), pour parler de leur travail et identifier les ajustements à apporter aux accords CEE pour les faire correspondre aux normes de la nouvelle directive CEE.



Evelyne Pichot de la Commission européenne à Bruxelles a expliqué les détails de la nouvelle loi. Dr Sebastian Hopfner de l'Association européenne des employeurs de l'industrie des assurances a discuté d'éventuelles initiatives conjointes dans le cadre du dialogue social. L'événement a été organisé par le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » et sera organisé régulièrement. Il n'y avait encore jamais eu une telle rencontre auparavant dans le secteur de l'assurance.

- Le site Web du CEE d'Axa
- Le site Web du CEE de Generali
- 5. Les nouvelles lois CEE prennent forme

En Allemagne: l'industrie chimique anticipe la loi CEE



Bien que le législateur allemand n'ait pas encore livré son projet de révision de la directive CEE, les partenaires sociaux de l'industrie chimique ont déjà convenu quelques indicateurs communs. Lors d'une conférence CEE à Hanovre le 20 octobre 2010, ils ont signé une convention relative aux contacts entre les élus au niveau européen (photo). Elle met ainsi à jour un accord datant de 1990. Les parties déclarent vouloir appuyer une politique d'information efficace et de mettre en place des processus de consultation des comités

d'entreprise européens. Ils veulent améliorer la formation des membres des CEE et des GSN et développer la participation en cas de restructurations. Les textes suivants sont uniquement

disponibles en langue allemande :

- Rapport de la conférence du CEE
- L'accord des partenaires sociaux
- Des interviews par vidéo avec les membres de CEE

La loi CEE britannique ne sera pas modifiée

Après le changement de gouvernement à Londres il a d'abord été difficile de savoir, si la loi préparée par gouvernement travailliste et présenté au Parlement le 6 avril 2010 allait rester valable (voir rapport dans CEE-News 1/2010). Entretemps il s'est révélé, qu'elle ne sera pas contestée et qu'elle entrera en vigueur sans changement le 5 juin 2011. La loi reprend des passages importants de la nouvelle directive CEE. Le ministère concerné est dirigé par le libéral démocrate et l'ancien travailliste Vince Cable (voir rapport dans CEE-News 2/2010).



- Le texte de la nouvelle loi CEE britannique
- Le guide du ministère de la nouvelle législation CEE

Les nouvelles dispositions sur les heures de délégation des membres du CEE et du GSN qui sont déjà entrés en vigueur au début 2010 (voir <u>rapport dans CEE-News 3/2009</u>) restent également.

La transposition en dernière ligne droite dans de nombreux pays européens

Après le Portugal, qui a été le premier pays à mettre en transposer la nouvelle directive en novembre 2009 (voir <u>rapport dans CEE-News 4/2009</u>), les préparatifs sont déjà bien avancés dans la plupart des autres pays. En Suède, il y a eu une consultation publique à ce sujet. En Belgique, le texte de la convention collective est presque terminé et la Slovaquie a récemment publié un projet de loi. En Hongrie, une importante réforme du Code du travail est prévue dans l'année. Un retard est attendu en Italie, où il avait déjà fallu de 1994 à 2002 pour mettre en œuvre l'ancienne directive CEE. À l'époque, la Commission européenne avait dû menacer le gouvernement italien d'un procès devant la Cour européenne de justice (voir <u>rapport sur l'Italie dans les CEE-News 2/2006</u>).

La Commission européenne prend un rôle de coordinateur

Ces derniers mois, les hauts fonctionnaires des pays de l'UE se sont réunis à cinq reprises à Bruxelles pour se coordonner avec la Commission européenne sur les subtilités de l'application de la législation. D'autres réunions sont encore prévues. Actuellement, la Commission européenne prépare un document qui examine les détails de la mise en œuvre de la directive au niveau national. Il doit être publié fin 2010, début 2011 à Bruxelles.

6. La création de nouveaux comités d'entreprise européens

Le travail de CEE commence à Nokia Siemens Networks (NSN)

L'entreprise commune de Siemens et de Nokia fabriquant de produits pour l'infrastructure des réseaux fixes et mobiles a été créée en avril 2007 (voir rapport dans CEE-News 2/2006) a un comité d'entreprise européen conforme à la loi finlandaise depuis fin juin 2010. Une vaste restructuration étant intervenue peu après la création de NSN, la



Fédération européenne des métallurgistes (FEM) avait constitué en mai 2007 un comité de coordination remplaçant le CEE non existant (voir rapport dans CEE-News 2/2007).

Le nouveau CEE est composé de 27 membres provenant de 25 pays, l'Allemagne et la Finlande y sont représentées par deux délégués. Le groupe spécial de négociation (GSN) avait décidé, après trois ans de négociations, de créer un CEE sur base des prescriptions subsidiaires, sans cependant signer un accord CEE. C'est ainsi que les règles de la nouvelle directive CEE s'appliquent pour Nokia Siemens Networks à partir de 5 juin 2011.

Dans une recommandation commune en décembre 2009, les fédérations syndicales européennes

avaient déjà mis en garde contre le fait de signer des accords CEE entre juin 2009 et juin 2011 restant en deçà de la nouvelle directive. Les accords signés pendant cette période transitoire, sont explicitement exclus du champ d'application de la nouvelle directive.

Les recommandations

Une chaîne de supermarchés britannique crée un CEE selon l'ancienne directive



Un comité d'entreprise européen a été créé pour la première fois dans la distribution britannique. Les membres du CEE de Tesco se sont rencontrés lors d'une première réunion interne de formation du 6 au 7 octobre 2010. Il sera seulement officiellement mis en place en printemps 2011. Le CEE est composé de 23 membres : douze du Royaume-Uni et deux représentants pour l'Irlande, la Pologne, la Hongrie, la République tchèque et la Slovaquie et un représentant de la France. Les pays avec moins de 500 travailleurs n'y sont pas représentés.

Quatre membres du CEE de quatre pays différents et un permanent de la fédération du commerce de détail britannique USDAW composent un « groupe de travail » qui se réunit deux fois par an. Une réunion annuelle est prévue pour la plénière du CEE. Le contenu de l'accord est encore en grande partie basé sur l'ancienne directive. En juin 2008 a été établi un réseau mondial des syndicats représentés à Tesco (voir rapport dans CEE-News 1/2010) demandant l'extension du dialogue social au-delà l'Europe. Tesco a 450.000 travailleurs à travers le monde entier. Les textes suivants sont uniquement disponibles en anglais :

- Rapport de la réunion du réseau syndicale
- Autres rapports syndicaux de Tesco

Un CEE pour la plus grande compagnie pétrolière russe

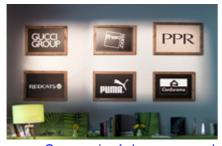
Lukoil veut mettre en place un comité d'entreprise européen, qui va au-delà des normes communautaires de l'information et de consultation. C'est le P.-D.G. qui l'a annoncé le 13



octobre 2010 à la Confédération européenne des syndicats (CES) à Bruxelles. Lukoil exploite des raffineries en Bulgarie et en Roumanie, et détient des participations minoritaires en Italie et aux Pays-Bas.

- <u>La lettre de Lukoil</u> (en langue anglaise)
- Contexte: Les syndicats en Russie (en langue allemande)
- 7. Les conventions collectives transnationales

La Charte européenne vise à réduire le stress au travail



Le 27 juillet 2010, le comité d'entreprise européen et la direction centrale de la société holding française PPR ont signé une charte de la qualité de vie au travail et de prévention du stress. PPR est la première société française du CAC 40, a signer un tel accord transnational. Dès 2008, la société commerciale de produits de luxe, qui regroupe Gucci, Puma, et la Fnac, avait déjà conclu deux accords européens (voir rapport dans CEE-News 4/2008).

• Communiqué de presse sur les détails de la Charte

L'accord de PPR avait été discuté pendant huit mois par le comité restreint du comité d'entreprise européen et la direction. Il a été particulièrement difficile de trouver une définition commune pour le mot « stress ». Un suivi de la charte lors de la réunion plénière du CEE est prévu tous les deux ans.

Accord-cadre chez EADS

Le 28 septembre 2010 le groupe aéronautique EADS a conclu un accord-cadre pour les négociations transnationales. À cette fin, un organe spécial sera formé parallèlement au comité d'entreprise européen. Il y a un siège par tranche de 10.000 travailleurs avec un maximum de cinq par pays. Bien que ces mandats soient occupés par les syndicats en France, en Espagne et au Royaume-Uni, c'est le



comité du groupe qui en est chargé en Allemagne. Il peut également envoyer des experts syndicaux, s'ils ont déjà été nommés comme experts permanents par le CEE.

Les deux coprésidents du CEE font automatiquement partie de l'organe de négociation. Il est coordonné par la Fédération européenne des métallurgistes (FEM). Avant de signer un accord avec la direction centrale, celui-ci doit être accepté par deux tiers des délégués. Des règles similaires s'appliquent également aux négociations au niveau des différentes divisions (par exemple: Airbus).

Le texte de l'accord-cadre

Qui négocie : le comité d'entreprise ou le syndicat?



Ces exemples actuels illustrent les différentes stratégies pour le développement des comités d'entreprise européens. Le droit à la négociation ou la participation des comités d'entreprises européens dans des négociations est rejetée par la Fédération européenne des métallurgistes (FEM). Elle vise plutôt une division du travail selon l'exemple français : le comité d'entreprise est chargé d'information et de consultation, alors que les négociations

appartiennent aux syndicats. Ce sont les expériences faites chez General Motors qui avaient amené la FEM à prendre cette position. En juin 2005, elle avait déjà convenu des principes correspondants pour faire face à la restructuration des entreprises (voir <u>rapport dans CEE-News 2/2005</u>).

Un manque de base juridique et de ressources humaines

Pour cette raison, des comités de coordinations syndicaux pour les grandes entreprises de la métallurgie ont été mis en place parallèlement aux comités d'entreprise européens. Ces comités de coordination peuvent jouer un rôle plus important que le comité d'entreprise européen dans les questions de restructuration. Il n'y a pas de base juridique pour ces organismes actuellement (voir rapport dans CEE-News 2/2006), les tâches seront définies par des conventions - comme c'est le cas d'EADS. Un exemple important est aussi la convention du groupe sidérurgique ArcelorMittal de novembre 2009 (voir rapport dans CEE-News 4/2009).

Ce rôle important de coordination des fédérations syndicales européenne nécessite cependant des ressources humaines importantes au sein de l'appareil. Ce sont les élus qui négocient là où ce n'est pas le cas (voir <u>rapport dans CEE-News 2/2009</u>). Parfois il ne se passe rien, comme c'était le cas pour la société pharmaceutique française Sanofi-Aventis. En avril 2007, la direction centrale s'était déclarée prête à signer un accord transnational avec le CEE sur la formation professionnelle, l'impact social des restructurations et l'intégration des personnes handicapées (voir <u>rapport dans CEE-News 1/2007</u>). Les négociations n'ont cependant jamais commencé, car il est encore difficile à savoir si c'est le CEE ou de la Fédération européenne des syndicats de la chimie (EMCEF) qui va négocier. En marge de la session plénière de la CEE de Sanofi-Aventis à Berlin en juin 2010, cette critique a été clairement formulée (voir <u>rapport dans CEE-News 2/2010</u>).

8. Directive SE versus directive fusions

L'inspection de navires et de centrales énergétiques conclut un accord SE exemplaire

C'est depuis le 8 octobre 2010 que le groupe d'audit Germanischer Lloyd (GL) créé en 1867 à Hambourg est une société européenne (SE). Le 13 août 2010 avait déjà été signé un accord SE (photo) dans le port de Hambourg. Le groupe spécial de négociation (GSN) comptait 32 délégués de 25 pays. Il avait été constitué en février 2010 (voir rapport dans CEE-News 1/2010) et avait été assisté par des experts du réseau de conseil et de formation « euro-ce.org ».



- Communiqué de presse de l'entreprise (en langue anglaise)
- Rapport de presse sur la transformation en SE (en langue allemande)
- Communiqué de presse du cabinet de consultants de l'employeur (en langue allemande)

Un comité d'entreprise SE avec une structure à trois niveaux

Comme dans de nombreux accords SE, le nombre des délégues a été limité. Le comité d'entreprise SE est composé de neuf membres, dont quatre venants de l'Allemagne, deux du Royaume-Uni et de trois représentants régionaux pour les autres pays. Une particularité de l'accord est la réunion régionale annuelle. Elle rassemble des élus nationaux de tous les pays qui ne sont pas directement représentés au comité d'entreprise SE. Le comité d'entreprise SE se réunit deux fois par an et élit un comité exécutif composé de trois membres. Pour les pays comptant un petit nombre de travailleurs, l'accord prévoit une protection spéciale. Il n'y avait pas de comité d'entreprise européen au groupe GL auparavant.

À la différence avec le groupe d'audit Dekra à Stuttgart, qui a signé un accord SE sur un conseil de surveillance paritaire en juin 2010 (voir <u>rapport dans CEE-News 2/2010</u>), la participation de tiers au conseil de surveillance du groupe GL a été gelée. En Allemagne, le groupe emploie un peu moins de 2.000 salariés, il y a environ 7.000 à travers le monde. Le groupe GL se trouve ainsi sur un pied d'égalité avec de nombreuses entreprises familiales qui ont empêché la participation paritaire en se transformant en SE (voir rapport dans CEE-News 2/2008).

Un conseil de surveillance réduit et l'arrivée d'un nouveau patron à Bilfinger Berger



Le 8 octobre 2010, le groupe Bilfinger Berger a été enregistré comme SE. Le conseil de surveillance est toujours composé paritairement, mais il a été réduit de 20 à 12 membres à l'instar d'Allianz et de BASF. Parmi les six représentants des salariés se trouvent deux dirigeants syndicaux allemands et un élu de Pologne. Le nouveau conseil de surveillance a été constitué le 8 septembre 2010.

• Communiqué de presse de l'entreprise (en langue anglaise)

Les négociations sur un accord de participation SE ont été menées par le GSN de 28 membres, dont six de l'Allemagne et deux en provenance de Pologne. Ils représentaient 48 000 travailleurs dans 22 pays européens. Le comité d'entreprise européen créé en 1996 est remplacé par un comité d'entreprise SE. L'ex-ministre-président d'Hesse Roland Koch (CDU) devient P.-D.G. de la SE.

Une société alimentaire: une fusion à la place d'une SE

Le 18 février 2010, le producteur allemand de plats cuisinés surgelés Apetito a fusionné avec sa filiale néerlandaise. L'entreprise familiale basée à Rheine en Allemagne emploie 1978 travailleurs. Sans la fusion, elle aurait dû former un conseil de surveillance paritaire. Le Groupe emploie 8400 travailleurs dans le monde entier.



Le 27 janvier 2010, un groupe spécial de négociation (GSN) a été constitué à Rheine. On y trouve cinq délégués de l'Allemagne, quatre du Royaume-Uni et deux de France et des Pays-Bas. Le même jour, les membres de la GSN ont signé un accord préparé par la direction prévoyant que les deux représentants des travailleurs au conseil de surveillance viennent d'Allemagne et sont toujours élus par les usines allemandes. Le nouveau conseil de surveillance s'est réuni pour la première fois le 29 avril 2010.

Apetito est la deuxième entreprise en Europe à conclure un accord sur la base de la directive sur les fusions (voir <u>rapport dans CEE-News 2/2009</u>). Contrairement à la transformation en SE, le GSN négocie seulement le conseil de surveillance. La création d'un conseil d'entreprise transfrontalier ne fait pas l'objet de négociations. Pour combler cette lacune, le conseil d'entreprise d'Apetito s'est informé des possibilités de la directive CEE dans le cadre d'un séminaire du réseau de conseil et de formation « euro-ce.org » du 15 au 17 septembre 2010 à Bonn.

Questions fréquemment posées sur la directive des fusions (en langue anglaise)

Les chiffres actuels sur le statut juridique de la SE

Le 1er Septembre 2010, la fondation Hans-Böckler a présenté des chiffres actuels en matière de SE. Selon l'étude, la moitié des SE opérationnelles est basée en Allemagne (78 sur 157). Une des raisons: une SE permet de limiter la participation au plus haut niveau de l'entreprise en gelant la participation de tiers au conseil de surveillance ou la réduction du nombre de membres d'un conseil de surveillance paritaire. Les textes suivants sont uniquement disponibles en langue allemande :

- Les statistiques SE de la fondation Hans-Böckler
- Contexte: La participation dans la SE
- 9. Un regard au-delà de l'UE

Une société indonésienne reconnait la responsabilité sociale



Dans le contexte d'un congrès asiatique sur les relations industrielles a été conclu le 21 septembre 2010 à Bali un accord-cadre international pour Telkom Indonesia. En présence du ministre du travail de l'Indonésie, l'association mondiale des syndicats des services UNI et la direction centrale ont signé un accord sur des normes sociales minimales.

• Rapport sur la signature de l'accord (en langue anglaise)

Les membres du CEE de Ford en visite en Russie

Du 4 au 7 octobre 2010, une délégation du comité d'entreprise européen de Ford a visité une usine près de Saint-Pétersbourg. Un des sujets abordés a été la formation d'une représentantion des travailleurs. Actuellement un délégué de Russie participe en tant qu'observateur aux réunions du comité d'entreprise européen qui se réunit quatre fois par an. Chez Volkswagen, les initiatives du CEE pour former un comité d'entreprise dans une nouvelle usine de Russie avaient été couronnées de succès en septembre 2009 (voir rapport dans CEE-News 4/2009).

Le rapport de la visite

Le groupe papetier américain institutionnalise le dialogue social dans le monde entier

Kimberly Clark, le fabricant du papier de toilette Hakle et des serviettes Kleenex, a signé le 26 octobre 2010 à Atlanta (USA), un protocole sur le dialogue social. Des syndicats des États-Unis, du Royaume-Uni, d'Espagne, de France, d'Afrique du Sud, de Thaïlande et quatre autres pays avaient crée un réseau pour la compagnie papetière texane (« KC Network ») en mai 2007. En juillet 2008 il avait rencontré à plusieurs reprises la direction du groupe.



L'accord signé récemment prévoit une réunion annuelle entre le KC Network et la direction centrale. Des « points de contact » entre la direction et les représentants des travailleurs seront créés dans les 116 usines du groupe. Concrètement, cela ne signifie pas seulement la création d'un comité d'entreprise mondial, mais aussi la reconnaissance des représentants des travailleurs locaux pour les 58.000 travailleurs dans 35 pays. L'accord est similaire à la Charte des relations industrielles conclue pour Volkswagen en octobre 2009 (voir rapport dans CEE-News 4/2009). Les textes suivants sont uniquement disponibles en anglais :

- Rapport sur la création du réseau mondial
- Rapport sur la signature du protocole de dialogue social
- 10. Des sites web intéressants

Académie syndicale en Europe Centrale (MEGAk)



En janvier 2010 ont été remis les premiers diplômes de la formation internationale de multiplicateurs entre l'Autriche et la Slovaquie du projet MEGAk. Plus d'informations sur les activités de MEGAk sont disponibles à l'adresse suivante :

• Le site Web de l' Académie syndicale en Europe Centrale (en langue allemande)

Forum des travailleurs du groupe Metro

C'est dans le cadre du projet CORA que les salariés allemands du groupe de commerce de détail Metro ont appris le transfert prévu des services de comptabilité en Europe de l'Est et en Inde. Un site Web a été créé pour lancer le dialogue et l'échange d'informations.

• Le site des travailleurs de Metro (en langue allemande)



Un état des lieux de la participation des travailleurs dans cinq pays



Le projet Informia soutenu par l'Union européenne se penche sur le dialogue social au niveau des entreprises et comités d'entreprise européens dans cinq pays: Italie, France, Irlande, Bulgarie et Croatie. Une partie du projet est consacré à une étude empirique sur les pratiques de l'information et la consultation des travailleurs dans les cinq pays. Le site est seulement disponible en anglais.

- Le site du projet
- Les rapports de pays à télécharger

Un réseau syndical dans l'industrie du cacao et du chocolat

Lors d'une réunion au centre de formation de la fédération allemande NGG du 14 au 17 septembre 2010 à Oberjosbach 100 délégues syndicaux de 14 pays ont créé le réseau COCOANET dans le but de promouvoir une industrie du cacao équitable



et durable. Les activités du projet sont résumées sur un site Web.

- Information sur le projet (en langue allemande)
- Le site du projet COCOANET (en langue anglaise)
- Déclaration finale de la conférence de cacao

Beaucoup d'autres liens ont été compilés dans une collection de liens.

11. Des publications actuelles

Focus sur la recherche en matière de CEE



Le 29 juillet 2010 a été publié un livre du chercheur Jeremy Waddington de l'université de Manchester. En tant que coordinateur de projet à l'Institut syndical européen à Bruxelles, il avait été responsable en 2005 de la plus grande recherche empirique sur les comités d'entreprise européens jamais réalisée (voir rapport dans CEE-News 4/2005). Le livre se base sur les chiffres de l'étude. Selon l'étude, la qualité de l'information et de la consultation en cas de restructurations a été très faible sous l'ancienne directive. L'auteur examine l'infrastructure des comités d'entreprise européens (équipement, formation, etc.) et le rôle des syndicats. Un chapitre spécifique est consacré au développement

de l'information et de la consultation vers les négociations transnationales. L'auteur se montre critique du fait que le renforcement des CEE est non seulement rejeté par les employeurs, mais aussi parfois par les syndicats (voir <u>rapport ci-dessus</u>). Le livre est disponible uniquement en anglais.

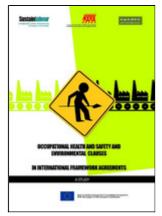
- Plus d'informations sur le livre
- Consulter le livre en ligne
- Interview avec l'auteur

Approche juridique de la nouvelle directive CEE

Après la publication en mai 2010 d'un premier commentaire juridique sur la nouvelle directive CEE (voir rapport dans CEE-News 2/2010), il existe maintenant un recueil des questions juridiques importantes en matière de CEE. Dans la première partie du livre, l'ancienne et la nouvelle directive CEE sont examinées dans le cadre de décisions judiciaires et autres actes juridiques européens. Des rapports sur l'Autriche, la Belgique, la France, l'Allemagne, les Pays-Bas, la Slovaquie, la Suède et le Royaume-Uni complètent la première partie. Plusieurs auteurs traitent d'aspects spécifiques de la nouvelle loi dans la deuxième partie du livre. Le livre est uniquement disponible en anglais.



- Plus d'informations sur le livre
- Le contenu du livre



Les accords-cadres sur la sécurité et la santé

En juillet 2010 ont été publiés les résultats d'un projet de recherche qui traite des aspects du développement durable dans le cadre des accords-cadres internationaux. Les comités d'entreprise européens et les syndicats négocient de plus en plus souvent de tels accords au niveau des sociétés multinationales du monde entier pour garantir des normes sociales minimales. L'étude a examiné 72 de ces accords-cadres, dont 49 contiennent des clauses spécifiques sur la santé et sécurité au travail. Un exemple important est celui du groupe sidérurgique ArcelorMittal (voir rapport dans CEE-News 1/2010). Quatre études de cas d'entreprises dans différents secteurs complètent de l'étude, qui est disponible en anglais, français et espagnol.

- Rapport sur le projet de recherche (en langue anglaise)
- Liste de tous les accords-cadres internationaux (en langue anglaise)
- Télécharger l'étude

La situation actuelle des syndicats français

Le 19 octobre 2010, le bureau parisien de la fondation Friedrich-Ebert a publié une analyse du mouvement syndical français. Bien que seulement huit pour cent de tous les travailleurs soient syndiqués, ces dernières années trois autres organisations se sont créées par scission, en plus des cinq organisations représentatives déjà existantes. La législation entrée en vigueur le 1er janvier 2009 qui réforme la représentativité oblige cependant les organisations concurrentes à travailler ensemble. Les petites organisations en particulier ne peuvent survivre qu'en s'associant avec d'autres pour pouvoir négocier, c'est une rupture avec le système français instauré dans l'après-guerre (voir rapport dans CEE-News 1/2010). La loi a été fortement controversée, mais a été confirmée par la plus haute juridiction française (voir rapport dans CEE-News 2/2010).



- <u>Télécharger l'étude</u> (en langue allemande)
- D'autres études du bureau parisien de la Fondation Friedrich-Ebert

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

Premier atelier pour les conseils d'entreprise SE



Du 13 au 16 septembre 2010 les membres des SE de Q-Cells, BP, Donata Holding et DVB Bank se sont rencontrés à la Redoute à Bonn (photo), pour échanger leurs expériences dans la société européenne (SE). Les aspects pratiques et juridiques de la SE ont été traités par le Dr. Hermann Biehler de l'IMU-Institut de Munich et le Professeur Dr. Bernhard Nagel de l'université de Kassel.

L'atelier SE a été organisé par le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » et sera de nouveau proposé en 2011. Comme le nombre de SE est encore relativement limité, la prochaine date sera déterminée par téléphone avec les participants intéressés. Un questionnaire est disponible pour téléchargement à cette raison. Les documents suivants sont uniquements disponibles en allemand :

- Informations générales sur la participation dans la SE
- Le programme de l'atelier SE
- Le questionnaire pour les comités d'entreprise SE

Atelier sur la révision des accords CEE

Du 11 au 13 octobre 2010, le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » a de nouveau organisé un séminaire pour les membres des comités d'entreprise européens qui veulent adapter leur accord de CEE selon la nouvelle directive. Les participants du secteur de la chimie spécialisée, l'industrie pharmaceutique, industrie alimentaire, de la construction de machines et du secteur des



télécommunications sont venus au château Auel (photo) à proximité de Cologne. La formation est offerte une fois par an et a été organisée pour la première fois l'année dernière (voir <u>rapport dans CEE-News 3/2009</u>).



Cinq jours de formation intra à Converteam

Du 18 au 22 octobre 2010, le comité d'entreprise européen du groupe électrique français Converteam a participé à une semaine de formation à Berlin organisé par le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org ». L'accent a été mis sur les questions de mondialisation, l'évaluation économique et une comparaison de l'accord CEE avec la nouvelle directive. La société a été vendue en 2005 par le groupe Alstom à une société d'investissement britannique. Elle avait créé son propre CEE en 2007 (voir rapport dans CEE-News 2/2007).

• Le programme de la formation (en langue anglaise)

Le nouveau comité européen de Warema est opérationnel

Depuis septembre 2009, la société de métaux Warema en Bavière est devenue une société européenne (SE). Après les élections primaires du conseil de surveillance et au comité d'entreprise européen en juin 2010 (voir <u>rapport dans CEE-News 2/2010</u>) le réseau de formation et de conseil « euro-ce.org » avait



organisé une formation du 20 au 21 octobre 2010 au siège de la société à Marktheidenfeld (photo). La formation portait sur le rôle et les pouvoirs du nouveau comité et la coopération avec les représentants des salariés au sein du conseil de surveillance de la SE.

Rapport sur l'accord SE de Warema (en langue anglaise)

13. Séminaires actuels

Les inscriptions sont actuellement possibles pour les séminaires et ateliers suivants :

Conférence technique de Hambourg consacrée aux comités d'entreprise européens



Transposition de la directive CEE, état actuel 24.01.2011 à Hambourg

La représentation des travailleurs au Royaume-Uni après le changement du gouvernement 25.01.2011 à Hambourg

(les deux dates peuvent être réservées séparées)

Les cours d'anglais pour les membres de comités d'entreprise européens

24. - 27.01.2011 à Hambourg

19. – 25.06.2011 à Eastbourne (Angleterre)

• Des informations supplémentaires sur ces manifestations

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



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

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

11 au 15/04/2011 à Berlin 07 au 11/11/2011 à Munich

Séminaire complémentaire : Pratique, spécial CEE

15 au 19/11/2010 à Hambourg

Des manifestations intra

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

- · Les sujets des formations intra
- Les sujets des interventions et présentations

14. Mentions légales

Les CEE-News sont publiés par :

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

Ont collaboré à ce numéro : Werner Altmeyer, Sandro Maier, Rudolf Reitter, Bernhard Stelzl

Distribution de l'édition allemande : 14.106 destinataires Distribution de l'édition anglaise : 1.904 destinataires Distribution de l'édition française : 1.875 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