www.euro-ce.org
Stages et Consultation
CEE-News

Bienvenu à l'édition n° 3/2012 de CEE News. 6 Octobre 2012

Der EBR-Fachinformationsdienst

L'académie pour comités d'entreprises européens « EWC Academy »
vous donne des informations autour du comité d'entreprise européen et des sujets adjacents.

CEE News paraît quatre fois par an.
Vous pouvez télécharger la newsletter en format pdf pour l'imprimer.

Les numéros anciens se trouvent dans les archives.

Dieser Newsletter auf Deutsch **This newsletter in English**

Contenu :

1. Un nouveau litige CEE avec effet détonnant
2. Astuce: comment le CEE doit-il informer les membres du personnel?
3. Des accords d'entreprise exemplaires
4. Des études actuelles sur les salaires et les secteurs industriels
5. Les initiatives de la Commission européenne
6. Les retardataires adoptent la nouvelle législation CEE
7. Actualisation des accords CEE
8. Des nouveaux comités d'entreprise européens
9. Un regard au-delà de l'Europe
10. Des sites web intéressants
11. Des nouvelles publications
12. La EWC Academy : quelques exemples de notre travail
13. Les dates actuelles de séminaires
14. Mentions légales

1. Un nouveau litige CEE avec effet détonnant

Une convention ancienne officiellement terminé pour la première fois

La situation actuelle chez Hewlett-Packard met en évidence le statut légal de plus de 400 comités d'entreprise européens fondés avant le 22 septembre 1996. Le 24 juillet 2012, le CEE du groupe de technologie américain a résilié l'ancienne convention de droit belge conclue en mai 1996. 95 % des représentants ont voté pour. En même temps, il a décidé de poursuivre la direction centrale devant le tribunal de travail de Bruxelles pour non-respect de la procédure de consultation.

Conformément à l'article 14 de la nouvelle directive CEE (ancien article 13), les accords signés jusqu'en 1996 ou modifiés entre juin 2009 et juin 2011 sont exclus de la législation CEE. Ce fut

une concession faite au patronat en cours de la procédure législative. Elle renforce donc les accords dits « volontaires » qui restent souvent en deçà des normes de l'ancienne législation. Pour compliquer la résiliation de telles conventions, la nouvelle directive CEE agit la menace d'une période sans CEE allant jusqu'à trois ans. Le CEE de Hewlett-Packard est le premier en Europe qui ne s'est plus laissé en décourager.

Réduction massive de personnel comme facteur déclenchant

Le 23 mai 2012, la direction américaine avait annoncé la suppression de 27.000 des 325.000 postes de travail dans le monde entier. Rien qu'en Europe, 8.000 postes de travail seront supprimés, malgré qu'il n'y ait pas de sureffectifs et que les résultats sont bons. Lors de la séance extraordinaire du comité d'entreprise européen du 12 au 14 juin 2012 à Amsterdam, la direction centrale n'a pas présenté de chiffres précis. Une situation semblable s'était présentée dans le temps pour la société de technologie Alcatel-Lucent (voir rapport dans CEE-News 1/2007). En avril 2007, le CEE avait obtenu à Paris un jugement qui est toujours considéré comme étant la référence pour l'information économique que la direction centrale doit fournir au CEE (voir rapport dans CEE-News 2/2007).

Pour pouvoir entamer la procédure de consultation, le CEE d'Hewlett-Packard a voulu faire appel à des experts. Ceci a cependant été refusé par la direction centrale qui continue à considérer le CEE comme une « séance de cinéma ». Ce fut déjà le cas en 2008 (voir rapport dans CEE-News 4/2008). Étant donné que des chiffres ont été rendus publics pour la France et les Pays-Bas et que le groupe a même procédé à des licenciements en Espagne, sans attendre l'avis du CEE, celui-ci a déposé plainte. Le cas est comparable à celui du sous-traitant d'automobiles américain Visteon qui a voulu fermer une entreprise en Espagne en 2011 sans consulter le CEE. Une plainte avait également été introduite (voir rapport dans CEE-News 3/2011). Cependant les deux cas sont différents en ce qui concerne l'applicabilité de la nouvelle directive sur le CEE. C'est le cas pour Visteon et non pour HP.

L'accord CEE sera renégocié maintenant

La résiliation formelle de l'accord CEE de Hewlett-Packard était indispensable pour cette raison. Maintenant, des modifications à l'ancien accord seront négociées pendant 18 mois. Si cette tentative échoue, le CEE se termine à la fin de l'année 2013 et un groupe spécial de négociation (GSN) sera formé pour négocier un accord CEE sur base de la nouvelle législation dans un délai de trois ans. Il fait voir si la direction centrale continue à accepter la législation belge ou qu'elle choisit plutôt la loi britannique moins contraignante. Cette question est justement en cours de traitement devant deux tribunaux de travail allemands (voir rapport dans CEE-News 2/2012).

L'opinion du président-élu du CEE Udo Verzagt

Je crois que beaucoup d'élus allemands font l'erreur de ne pas suffisamment s'intéresser au modèle français. Le comité d'entreprise européen a été créé en s'inspirant de ce modèle. Les droits à l'information et à la consultation sont tellement contraignants qu'ils amènent réellement l'employeur à la table de négociation. La particularité de notre cas : la surveillance boursière américaine voudrait voir la position officielle du CEE avant de prendre des dispositions. Nous allons seulement prendre position quand toutes les informations dont nous avons besoin seront vraiment sur la table, ceci renforce notre position.

- L'interview complète d'Udo Verzagt (en langue allemande)
- Présentation du travail du CEE de HP (en langue allemande)
- Rapport sur la plainte déposée contre HP(en langue allemande)
- Communiqué de presse des syndicats au sujet des événements à HP (en langue anglaise)

Annonce d'une activité consacrée à ce sujet

La situation actuelle chez HP sera un des sujets de la conférence technique annuelle des comités d'entreprise européens à Hambourg du 28 janvier 2013. Le président-élu du CEE Udo Verzagt y fera un compte rendu du litige et des négociations.

- Le programme de la conférence technique (en langue anglaise)

2. Astuce: comment le CEE doit-il informer les membres du personnel?

La responsabilité collective de l'ensemble du comité

Selon l'ancienne législation, les membres d'un comité d'entreprise européen étaient seulement obligés d'informer et de consulter les salariés de leur pays d'origine, de leur circonscription ou de leur syndicat.

Depuis juin 2011, les comités d'entreprise européens, sauf ceux non soumis à la nouvelle législation, ont une obligation collective par rapport à tous les pays qui tombent sous la compétence du CEE. Conformément à l'article 10 de la nouvelle directive, « les membres du comité d'entreprise européen disposent des moyens nécessaires … de représenter collectivement les intérêts des travailleurs » et doivent les informer « de la teneur et des résultats de la procédure d'information et de consultation ». Cela vaut également pour les pays, dont les salariés ne disposant pas d'un siège au CE européen, ou lorsqu'il n'y a pas de représentation des salariés. Dans de tels cas, le CEE a non seulement le droit, mais même le devoir d'informer les salariés directement.

Il n'y a pas de comités de groupe ou centraux dans tous les pays

Si les comités d'entreprise de sites différents d'un pays sont bien mis en réseaux, ou s'il n'y a qu'un seul site par pays, la communication se passe généralement sans problème. Mais que faut-il faire,

- quand il n'existe pas de structure intersiège de la représentation des salariés en Espagne?
- lorsqu'un délégué britannique peut uniquement donner des informations sur son site et qu'il n'a pas des informations sur la situation des autres salariés britanniques?
- lorsqu'un délégué italien informe uniquement les représentants de son propre syndicat et exclut les représentants des autres syndicats également représentés sur le terrain?
- lorsqu'un délégué polonais ne peut pas s'appuyer sur un comité d'entreprise dans son pays?

Le réseautage est essentiel

La nouvelle directive est claire à ce sujet : il relève de la responsabilité collective du CE européen, de toujours informer tous les salariés européens. Dans la pratique, il y a cependant de nombreuses questions qui peuvent entrainer des coûts considérables pour l'employeur.

1. Un délégué de la République tchèque peut-il organiser une réunion des représentants des salariés de son pays pour les consulter ? Et ceci aux frais de l'employeur ?
2. Un délégué de Belgique peut-il voyager pendant les heures de travail pour visiter les salariés des autres sites dans son pays ? Et ceci aux frais de l'employeur ?
3. Le bureau peut-il nommer un de ses membres, pour s'occuper directement des exploitations des pays n'ayant pas de siège au CE européen ou n'ayant pas représentation des salariés ?
4. Le CEE peut-il tenir une réunion du personnel en Hongrie pour informer sur place les salariés des résultats de l'information et de la consultation ? Cette question est particulièrement critique lorsque l'établissement en Hongrie est directement menacé de fermeture.

La nouvelle directive offre de nombreuses possibilités pour des initiatives élargies

Répondre à ces questions est d'une importance considérable pour le renforcement de la coopération transnationale. Une utilisation cohérente de la nouvelle législation peut également faire utile à l'employeur de mettre en place des comités d'entreprise ou de groupe, là où il n'y en a pas. Pourquoi un CEE devrait-il se muter en « méga-comité » si des structures plus appropriées peuvent être créées sur place ?

Quelques exemples pratiques

En 2005, le groupe français Veolia Environnement avait déjà prévu dans son accord CEE de mettre en place des comités nationaux de dialogue social dans tous les pays qui ne disposent pas de comités centraux ou de groupe (voir rapport dans CEE-News 1/2011). En mars 2012, l'accord SE du groupe allemand Freudenberg avait déjà fixé un droit d'accès à tous les sites, en outre des séances d'information dans les sites ou divisions d'un pays afin d'assurer une liaison directe avec le comité d'entreprise européen (voir rapport dans CEE-News 2/2012).

Attention : la responsabilité collective ne s'applique pas automatiquement !

Les anciens accords conclus avant septembre 1996, ou modifiés entre juin 2009 et juin 2011 sont exemptés d'appliquer la nouvelle législation. S'ils ne contiennent pas de règlement adéquat, une renégociation de l'accord CEE s'impose.

- Contexte : Quand faut-il renégocier ? (en langue allemande)

3. Des accords d'entreprise exemplaires

Améliorer la qualité de vie au travail

Le 31 mai 2012, l'exploitant de centrales nucléaires Areva a signé un accord avec les syndicats français visant à améliorer la qualité de vie. Il s'agit non seulement de diminuer le stress au travail, mais également de prendre des mesures en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, de télétravail et du temps partiels, y compris le congé parental. Un plan d'action doit être réalisé dans chaque site de plus de 50 salariés. Le rôle du CHS-CT se voit également renforcé. Une instance d'observation surveillera l'accord et présentera un rapport annuel.

Dans un premier temps l'accord s'applique seulement à la France. Dans certains cas et après une phase de test, de tels accords pourraient être étendus au niveau européen plus tard. Au niveau européen, Areva avait déjà conclu un accord-cadre contre les discriminations en novembre 2006 et un accord pour la gestion prévisionnelle du personnel en avril 2011 (voir rapport dans CEE-News 1/2011).

- Rapport sur l'accord en matière de qualité de vie (en langue anglaise)
- Communiqué de presse sur la signature de l'accord

Participation « façon tedesco »

Le 4 juillet 2012 a été signé à Sant'Agata Bolognese en Émilie-Romagne, un accord élargissant la participation pour les 980 salariés de Lamborghini. Le constructeur italien de voitures de sport fait partie du groupe Volkswagen et met en œuvre un accord-cadre signé en octobre 2009 entre la direction centrale et le comité d'entreprise mondial (voir rapport dans CEE-News 4/2009).

En 2011 les représentants italiens avaient déjà été préparés à leur rôle élargi et avaient été formés avec le soutien des élus allemands. L'accord prévoit la mise sur pied de groupes de travail bilatéraux sur des questions telles que l'organisation du travail, la classification, la sécurité et la participation aux bénéfices. Les membres de ces groupes ont droit à la formation et à la présence d'experts. Ce contrat est une étape importante pour les relations industrielles en Italie traditionnellement axées sur les conflits. Les représentants des salariés de Lamborghini voient leur rôle sensiblement renforcé. La direction de Volkswagen estime que la réussite d'un processus de changement et une compétitivité durable sont uniquement possibles avec des représentants du personnel bien formés. En Italie Lamborghini se pose ainsi en modèle alternatif à Fiat, qui est actuellement en conflit avec les syndicats sur une tentative de contourner l'accord national.

- Le texte de l'accord de Lamborghini (en langue italienne)
- Rapport sur la situation chez Fiat en Italie(en langue allemande)
- Brochure de la CGIL au sujet de Fiat

Planification responsable des RH dans une banque française

Le 11 juillet 2012, une Charte sociale a été signée à Paris pour la banque BNP Paribas, elle va bien au-delà du contenu habituel d'un tel accord. L'accord avait été négocié durant 18 mois avec la participation du CE européen. La Charte sociale définit un cadre pour la conception des changements opérationnels et l'implication des comités locaux dans tous les pays qui relèvent du champ de compétence du CEE. Les entretiens personnels seront soumis à une norme minimale européenne et il s'agit de rendre transparente la planification des emplois. Conformément à l'accord, celui-ci est révisé annuellement lors d'une réunion du comité restreint du CEE, qui tiendra compte des progrès accomplis dans les différents pays.

- Rapport de la signature
- Le texte de la Charte sociale (en langue anglaise)

4. Des études actuelles sur les salaires et les secteurs industriels

Les salaires réels continuent à baisser en Europe

La Fondation Hans Böckler qui réalise une fois par an un rapport sur les salaires en Europe a publié une nouvelle version en juin 2012. Selon le rapport, les revenus du travail dans l'UE ajustés à l'inflation ont diminué de 0,9 % en 2011. En 2012 ils devraient se contracter de 0,5 % et dans les pays particulièrement affectés par la crise, comme la Grèce et le Portugal de 7,5 % respectivement de 6,1 %. On remarque une évolution particulièrement positive en pourcentages pour la Bulgarie, le niveau des salaires reste cependant encore très bas. En Europe occidentale, la croissance est la plus importante en Suède et en Autriche, l'Allemagne ne peut prétendre qu'à une augmentation de 0,3 % (pour agrandir, cliquez sur l'image).

- Les résultats du rapport sur les salaires en Europe (en langue allemande)
- Des actes d'un atelier consacré à la négociation salariale en Europe (en langue anglaise)

Les banques continuent à supprimer des emplois

Le 3 septembre 2012, UNI Global, la fédération mondiale des syndicats des services a présenté une analyse de la situation de l'emploi dans le secteur financier. Bien que presque toutes les grandes banques augmentent leurs profits, ils continuent joyeusement à réduire l'emploi. La Belgique est actuellement le pays le plus touché par la délocalisation en Afrique du Nord et au Moyen-Orient. Dans les pays scandinaves, l'impact de la crise financière sur les employés de banque est moins grave parce que les syndicats sont forts et que la négociation collective a pu atténuer les effets. L'étude montre également que les conditions de travail se sont fortement détériorées en France, en Allemagne, en Espagne et au Royaume-Uni. Les textes suivants sont seulement disponibles en anglais :

- Rapport sur l'étude
- L'étude en téléchargement
- Rapport sur la philosophie de gestion des banques après la crise

---

Les prévisions pour l'emploi dans le secteur de l'énergie

Quelles seront les conséquences d'une réduction des gaz de serre sur la situation des salariés dans des entreprises du secteur de l'énergie ? Quelles sont les conséquences pour le développement du secteur d'une notation de crédit ou de l'arrivée d'un investisseur financier comme la Chine ? Est-ce que la séparation entre réseaux de distribution et production ou l'apparition d'exploitants internationaux de réseaux présentent un danger pour des droits des salariés ? La Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) avait chargé l'université de Greenwich de réaliser une étude à ce sujet. Elle est sortie le 7 septembre 2012 et s'adresse aux entreprises avec un comité d'entreprise européen. Les textes suivants sont seulement disponibles en anglais :

- Rapport sur l'étude
- Le texte de l'étude

5. Les initiatives de la Commission européenne

Les accords d'entreprise transnationaux doivent être renforcés par voie légale

Le 10 septembre 2012, la Commission européenne à Bruxelles a publié un document de travail pour connaître l'opinion des partenaires sociaux et du grand public concernant une proposition législative visant à réglementer les accords d'entreprise transnationaux. Jusqu'à la fin de 2012, les réponses aux neuf questions posées peuvent être soumises. Le document a été préparé par un groupe d'experts fondé en 2009.

Les accords transnationaux d'entreprise existent depuis 2000 dans un nombre grandissant d'entreprises. Ils vont au-delà de la portée limitée de l'information et de la consultation de la directive CEE, en introduisant des normes sociales ou en règlementant l'anticipation de restructurations. En début 2012, 224 accords ont été enregistrés dans 144 entreprises, ils touchent plus de 10 millions de salariés. Fréquemment, c'est le comité d'entreprise européen qui les initie ou qui est du moins impliqué dans la négociation et le suivi. Jusqu'à présent, cette nouvelle forme de convention collective n'a pas de valeur juridique. Est-ce que les protocoles d'accord pourraient devenir exécutoires dans tous les pays de l'Union européenne, y compris le Royaume-Uni ? Et qui devrait être la partie contractante : le comité d'entreprise européen (= modèle allemand) ou les syndicats (= modèle français), ou même les deux? (voir rapport dans CEE-News 3/2010). Les organisations patronales rejettent strictement toute législation en la matière.

En 2006, un groupe d'experts avait déjà préparé une étude à ce sujet pour le compte de la Commission européenne (voir rapport dans CEE-News 2/2006). La Commission avait publié en 2008 un premier document de travail, procédant à une évaluation des textes des accords. Depuis octobre 2011, il y a une base de données des accords d'entreprise transnationaux en ligne.

- Communiqué de presse de la Commission européenne (en langue anglaise)
- Le document de travail et les questions (en langue anglaise)
- Les documents publiés par le groupe d'experts
- La base de données des accords d'entreprise transnationaux

Les socialistes au Parlement européen poussent à une initiative législative plus large

Un coup de pouce supplémentaire devrait être apporté à cette audience, si le Parlement européen approuvait une résolution, présenté le 8 juin 2012 par le groupe socialiste au sein de la Commission de l'emploi et des affaires sociales. Elle va beaucoup plus loin que le document de la Commission européenne et contient 16 recommandations spécifiques sur les droits des salariés en cours de restructuration. Cela permettrait de mettre en place des normes minimales pour la gestion prévisionnelle des emplois, les plans sociaux et les accords sur l'équilibre des intérêts en Europe.

Si la demande trouvera une majorité au Parlement, la Commission européenne serait tenue de déposer un projet de directive dans les trois mois ou à exposer les raisons de leur inactivité. La majorité est cependant encore loin d'être certain pour le vote qui interviendra en séance plénière du Parlement européen en novembre 2012.

- L'initiative des socialistes

Le droit de grève demeure intact pour l'instant

Le 11 septembre 2012, la Commission européenne a retiré son projet d'observation des conflits de travail, qu'elle avait soumis en mars 2012. Le projet avait été sévèrement critiqué par les syndicats. De nombreux parlements des pays européens avaient adressé une réprimande à Bruxelles pour intervention illicite dans les affaires nationales (voir rapport dans CEE-News 2/2012).

- Contexte: Le droit de grève dans les 27 pays européens

6. Les retardataires adoptent la nouvelle législation CEE

La Grèce dépasse de plus de neuf mois

Après un avertissement pour non-transposition de la nouvelle directive adressé à trois pays par la Commission européenne en novembre 2011 (voir rapport dans CEE-News 4/2011), il y a enfin des résultats. Le 1er mars 2012, le Journal officiel grec a publié la transposition de la directive en Loi grecque.

La publication était précédée par plusieurs consultations entre le gouvernement et les interlocuteurs sociaux. D'après les syndicats grecs, la quatrième version du projet de loi contient des améliorations significatives. Elle a finalement été adoptée sous forme de loi. Alors que de nombreuses entreprises ont un siège en Grèce, il n'y a qu'une seule société avec un CEE de droit grec : la société Coca-Cola Hellenic Bottling Company. Cette société cotée en bourse remplit les bouteilles de la compagnie Coca-Cola et d'autres sociétés et les vend en Italie, en Autriche et en Europe de l'Est. Les textes suivants sont seulement disponibles en anglais :

- Rapport du processus législatif
- Étude sur les comités d'entreprise européens en Grèce
- Site d'un projet CEE des syndicats d'industrie grecs

L'Italie dépasse de quatorze mois

Alors qu'il avait fallu huit ans (jusqu'en 2002), au législateur italien pour mettre en œuvre la directive CEE de 1994 ce qui était un record européen (voir rapport dans CEE-News 2/2006), elle a été retardée de seulement 14 mois cette fois-ci, grâce à la pression exercée par la Commission européenne. Ce que le gouvernement Berlusconi avait repoussé avec nonchalance pendant plus de deux ans, le nouveau gouvernement Monti a achevé dans un délai raisonnable. Le 11 août 2012 est entrée en vigueur la loi CEE révisée. Il est basé sur une déclaration conjointe entre les syndicats et les organisations patronales d'avril 2011.

- La nouvelle loi CEE (en langue italienne)
- La déclaration conjointe (en langue anglaise)

Le Luxembourg en dernière ligne droite

Le seul pays de l'UE à ce jour qui n'a pas encore mis en œuvre la nouvelle directive CEE, c'est le Grand-Duché. Depuis novembre 2011, le projet de loi est devant le Parlement pour examen, certains détails font toujours objet de discussions, tel que le droit à la formation des membres des CEE. Le 6 juillet 2012 lors de la dernière session de la Commission du travail et de l'emploi avant la pause estivale, le texte de loi a été modifié. L'adoption définitive de la loi est probablement imminente.

- Les documents du débat parlementaire

7. Actualisation des accords CEE

Un assureur italien agit plus rapidement que son gouvernement

Le 4 mai 2012, l'accord CEE de Generali a été adapté aux normes de la nouvelle directive CEE au siège à Trieste. Le groupe d'assurance, dont fait partie l'assureur allemand Volksfürsorge, a créé un CEE de droit italien en 1997. Comme il ne s'agit pas d'un accord « volontaire » d'avant 1996, ce sont les normes de la nouvelle directive CEE qui s'appliquent. La signature a eu lieu même avant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi italienne sur le CEE le 11 août 2012.

Le nombre de membres du CEE augmente de 37 à 43, dont sept des sièges sont attribués à l'Italie et six à l'Allemagne. Il se réunit deux fois par an, la deuxième session se déroule comme manifestation de formation sans la direction. Les affaires courantes sont gérées par un bureau de huit membres. Le CEE peut également former ses propres groupes de travail. Si plus que la moitié de la main-d'œuvre d'un pays est affectée par des circonstances exceptionnelles, le comité restreint peut demander une réunion. Ce droit en cas d'un seul pays concerné va au-delà des prescriptions minimales de la nouvelle directive et s'appuie sur le règlement du dialogue social convenu en novembre 2006 dans le cadre d'une Charte sociale européenne (voir rapport dans CEE-News 1/2007). Les textes suivants sont seulement disponibles en anglais :

- Rapport sur la CEE sur le site Web de l'entreprise
- Le nouvel accord CEE

La poste allemande élargit le processus de consultation

Le 24 mai 2012, l'accord CEE de Deutsche Post DHL a été actualisé lors d'une réunion à Berlin (photo). Fondé en 2003, le CEE est l'un des rares organes « mixtes » en Allemagne. En plus de 50 représentants des salariés issus de 30 pays du marché intérieur, il y a également 25 membres de la direction. La plénière se réunit deux fois par an. Le bureau est également paritaire et a deux présidents: un manager et un élu.

Cet accord intègre non seulement les nouveaux standards de l'information et de la consultation, mais décrit également de manière détaillée le processus de consultation. Celui-ci s'arrête uniquement quand la direction a donné des réponses motivées aux avis formulés. La quantité et la qualité des rapports financiers ont été spécifiées dans le détail. Il s'y ajoute un droit étendu à la formation typique de la législation CEE allemande. L'accord CEE donne à tous les collaborateurs en Europe, le droit d'élire les représentants des salariés et un droit d'accès à tous les établissements pour les membres du CEE. Les documents suivants sont seulement disponibles en langue anglaise :

- Rapport de la signature
- Le texte de l'accord CEE

Les nouvelles normes CEE également applicables en Inde

Le 14 juin 2012 a été signé à Munich, un accord CEE actualisé pour l'entreprise de télécommunications Colt. Fondé en 2004, le CEE est l'un des cinq de droit luxembourgeois (à côté de RTL, ArcelorMittal, Transcom et Monier). Colt exploite des réseaux de fibres optiques et des centres de données pour les clients d'affaires. Le groupe a été fondé à Londres en 1992 par le fonds d'investissement américain Fidelity. Il n'est donc pas surprenant qu'il s'agisse d'un accord CEE d'inspiration anglo-saxonne.

Un élément typique est la règle de la confidentialité. L'accord va même jusqu'à expressément interdire les conférences de presse des membres du CEE. Toute infraction peut faire perdre le mandat au CEE. Il est plutôt rare dans les textes européens continentaux de ne pas faire état d'une renégociation de l'accord CEE en cas de changements structurels dans le groupe comme le prévoit l'article 13 de la nouvelle directive européenne (voir rapport dans CEE-News 4/2011).

Du côté positif, il faut signaler l'étendue de l'accord. Dans la région Europe/Moyen-Orient, Colt compte le plus de salariés en Inde, suivie du Royaume-Uni, de l'Espagne et de l'Allemagne. L'Inde a, par conséquent, un membre avec droit de vote au comité d'entreprise européen. Dans le passé, une réunion plénière ordinaire du comité d'entreprise européen a même été tenue sur le sous-continent. En Europe sont représentés 13 pays de l'UE et la Suisse. Les trois membres du bureau se réunissent chaque trimestre, maintenant sous la présidence allemande. Les sessions plénières ont lieu deux fois par an et durent trois jours. Une médiation des conflits internes avec effet suspensif est prévue. Le texte suit à peu près la définition de l'information et de la consultation de la nouvelle directive européenne, les membres du CEE disposent à l'avenir d'un meilleur cadre pour leur mandat.

Une sélection d'accords CEE a été compilée sur une page de téléchargement.

8. Des nouveaux comités d'entreprise européens

Une Spin off de TUI fonde son propre CEE

Le 9 mai 2012 a été constitué au siège social à Hambourg, le nouveau CEE de l'armateur Hapag Lloyd. La mise en place du CEE s'est avérée nécessaire après la vente de la participation majoritaire dans la division de « conteneurs » par la société mère TUI en 2008. Hapag Lloyd a 6.900 salariés à travers le monde.

L'accord CEE a été signé en octobre 2011. Il prévoit une session plénière annuelle et quatre réunions du bureau, composé de deux élus allemands et d'un représentant venant d'Italie, du Danemark et des Pays-Bas. Étant donné que le nouveau CEE est de droit allemand, il prévoit un droit de formation d'une durée de six jours par mandat, les membres du CEE peuvent également l'utiliser pour participer à des événements extérieurs à titre individuel.

- Rapport sur la réunion inaugurale (en langue anglaise)

Un groupe d'infrastructure espagnol fixe des règles claires pour la consultation

Le 23 juillet 2012, après trois années de négociations, a été signé à Barcelone un accord CEE pour Abertis. La société exploite et gère des autoroutes, des parkings, des aéroports (y compris Luton en Angleterre) et des infrastructures de télécommunications et de logistique. Cet accord est déterminant par rapport aux réalités espagnoles. Il donne non seulement une définition très large de la compétence transnationale, mais donne également en détail le cadre du processus de consultation, y compris la participation des salariés.

Parmi les faiblesses, citons les possibilités limitées du bureau pour organiser ses propres réunions. Les cinq membres ne peuvent se réunir qu'une seule fois par an, directement avant la session plénière, faute de quoi ils sont obligés de passer par la visioconférence. Le CEE peut créer ses propres groupes de travail sur des questions telles que la santé et la sécurité. Toutefois, ceux-ci ne peuvent pas entraîner des coûts et ne peuvent donc que fonctionner par voie électronique. Le CEE a un droit d'accès à tous les sites en Europe et à la formation. L'Espagne envoie onze délégués au CEE, la France quatre, la Suède et le Royaume-Uni ont chacun un. Les textes suivants sont uniquement disponibles en langue espagnole :

- Rapport de la signature de l'accord
- L'accord de CEE

Épreuve de vérité pour le droit des CEE au Royaume-Uni

La compagnie aérienne britannique easyJet dont le siège est à Luton, a un comité d'entreprise européen depuis fin 2011, il a été créé sur base des prescriptions subsidiaires de la nouvelle loi CEE. Pendant les négociations entamées en 2008, il n'avait pas été possible de conclure un accord CEE de droit britannique pour les 6.000 salariés dans sept pays de l'UE. Selon l'ancienne législation, un échec des négociations était plutôt défavorable aux salariés, la nouvelle législation a par contre retourné cette situation. L'exemple de la deuxième plus grande ligne de vols bon marché en Europe (après Ryanair) montre l'importance de la nouvelle directive CEE pour renforcer la position des salariés. Les consultants anglo-saxons des directions mettent déjà en garde contre toute non-conclusion d'accord CEE comme c'était le cas pour easyJet.

En juin 2008, le syndicat Unite avait déjà critiqué les irrégularités pour l'élection des membres du GSN au Royaume-Uni, ce qui avait conduit à une décision antérieure de la Commission centrale d'arbitrage (CAC). Le 12 janvier 2012, Unite a ouvert une procédure légale vis-à-vis de la direction centrale d'easyJet concernant le droit à la formation des membres du CEE et son financement. La plainte ayant été retirée entretemps, il n'existe actuellement pas de normes juridiques applicables à d'autres sociétés au Royaume-Uni. Il reste toujours une incertitude quant à savoir si les membres d'un CEE peuvent choisir librement leurs prestataires de formation et ceci contre l'avis de l'employeur, et si les coûts sont à charge de l'employeur (voir rapport dans CEE-News 2/2012).

Entre-temps, la direction centrale d'easyJet a cédé à la pression du CEE et a mis en place une procédure de consultation du style français dans le cas de la fermeture prévue de sa base à Madrid. Les membres du CEE peuvent être conseillés par des experts comptables. La direction centrale a même accepté de ne commencer les négociations avec les syndicats espagnols qu'après la présentation de l'avis du CEE. Les textes suivants sont seulement disponibles en anglais :

- La décision de la Commission centrale d'arbitrage de 2008
- Rapport sur le litige en matière de formation
- Rapport sur la procédure de consultation au sujet de la fermeture prévue à Madrid

9. Un regard au-delà de l'Europe

Saab convient de standards mondiaux minimums

Le 13 juin 2012, la société de défense et d'aérospatiale suédoise Saab à Stockholm a signé un accord-cadre international avec les syndicats. Il garantit le respect des normes fondamentales du travail aux 13.000 salariés dans le monde et la reconnaissance des représentants. L'accord s'étend également aux fournisseurs et contient un protocole additionnel excluant la promotion de syndicats « jaunes » par l'employeur. Ce qu'avait également été garanti par la société électrique suédoise Electrolux en décembre 2010 (voir rapport dans CEE-News 1/2011).

- Rapport sur la signature
- Le texte de l'accord-cadre (en langue anglaise)

Siemens signe sans enthousiasme

Après de longues discussions, un accord-cadre international a été signé pour Siemens le 25 juillet 2012 à Francfort-sur-le-Main. Il contient une référence aux principes de l'Organisation internationale du travail (OIT) et souligne la coopération constructive avec les représentations des salariés partout dans le monde. La liberté de créer une représentation des salariés en fait également partie. La vérification de l'application de l'accord se fera une fois par an par une délégation d'IG Metall et du comité central d'entreprise allemand. S'y ajoutent des séances tournantes avec des représentants des salariés locaux dans les différentes parties du monde. Le comité d'entreprise européen de Siemens n'a pas été associé, ce qui est assez exceptionnel.

- Rapport de la signature de l'accord
- Le texte de l'accord-cadre (en langue anglaise)

En début septembre 2012, l'accord a été soumis à épreuve : la direction locale d'une entreprise de Siemens aux États-Unis avait chargé un conseiller spécial pour éviter la création d'une représentation des salariés. Les prestations de ces « chasseurs de syndicats » sont communément appelées des pratiques « Union Busting ». Le syndicat IG Metall a protesté auprès de la direction centrale de Munich contre cette violation de l'accord-cadre international. Des incidents similaires ont été signalés à plusieurs reprises dans d'autres entreprises (voir rapport dans CEE-News 3/2010).

- Rapport sur les événements aux États-Unis
- Déclaration de solidarité de l'IG Metall (en langue anglaise)
- Étude sur les pratiques antisyndicales en Europe (en langue anglaise)

Un groupe de construction espagnol s'est engagé à respecter les standards sociaux

Le 19 septembre 2012 a été signé à Madrid, un accord-cadre international entre Obrascon Huarte Lain (OHL) et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB). L'accord garantit un partenariat social et la négociation collective aux 23.000 travailleurs à travers le monde. Une fois par an, la direction centrale et les syndicats espagnols vont se concerter sur le respect de l'accord. En cas de violation, l'accord prévoit des règles de médiation : les problèmes seront d'abord examinés avec la direction locale sur place, puis par un comité de suivi au siège du groupe à Madrid (photo).

- Rapport de la signature
- Le texte de l'accord (en langue anglaise)

10. Des sites web intéressants

Un metaservice de traduction financé par l'UE

La diversité linguistique est un défi majeur pour l'intégration européenne. En outre des 23 langues officielles dans l'UE, il y a également de nombreuses langues minoritaires comme le catalan. Les institutions européennes à Bruxelles sont des employeurs importants de traducteurs et d'interprètes. Ces dernières années, un service de traduction en ligne a été développé avec le soutien financier de l'UE. Il est non seulement libre d'utilisation, mais également qualitativement différent de bien d'autres services tels que Google ou Babylon. Il consulte plusieurs programmes en même temps et présente les résultats directement les uns après les autres. Il peut même traduire des pages Web entières. Le service de traduction est coordonné par un institut de recherche à Budapest.

- Le formulaire d'entrée du metaservice de traduction
- Des informations sur le projet

Réseau de droit du travail européen

Depuis 2008, le réseau « European Labour Law Network » intervient comme comité consultatif officiel de la Commission européenne pour les questions du droit du travail. Le réseau, qui regroupe des scientifiques de tous les pays de l'UE, exploite un site Web en anglais. On y trouve les dernières nouvelles sur l'évolution du droit du travail national et européen. Le réseau est coordonné par les Universités de Francfort-sur-le-Main et de Leyde aux Pays-Bas.

- Le site web du réseau
- Les développements récents du droit du travail européen
- Les développements récents du droit du travail national

Lobbying à Bruxelles

L'association « LobbyControl » de Cologne renseigne sur les structures du pouvoir et l'influence secrète de l'économie sur la politique allemande et européenne. Il dirige l'encyclopédie en ligne « Lobbypedia » qui présente de manière critique des cas individuels de lobbying. Une nouvelle édition du LobbyPlanet Bruxelles a été publiée en septembre 2012, un plan de ville du quartier européen de Lobbying. Les documents suivants sont seulement disponibles en langue allemande :

- Le site Web de LobbyControl
- L'encyclopédie en ligne Lobbypedia
- Informations sur le LobbyPlanet Bruxelles

Solidarité internationale dans la chaîne de sous-traitance du textile

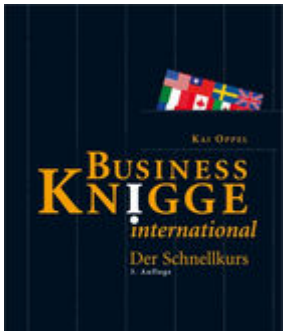
Depuis des années le projet exCHAINS, qui est soutenu par le syndicat ver.di, rend transparentes les conditions de travail des ouvrières dans l'industrie textile des pays d'Asie du Sud. Le site Web contient également des informations de fond sur certains pays.

- Le site Web du projet (en langue allemande)

Nous avons compilé de nombreux autres liens intéressants dans une collection de liens.

11. Des nouvelles publications

Un Knigge interculturel - non seulement pour les managers



Au printemps 2012 a été publiée une nouvelle édition de ce Knigge des affaires qui présente individuellement les pays les plus importants de l'UE. À travers ce livre, les élus apprennent pourquoi il faut prévoir plus de temps en France, que le bavardage en dehors des réunions est très important en Angleterre, que la sympathie est la base la plus importante pour la discussion avec les Italiens, que les questions les plus importantes se règlent en mangeant en Espagne et qu'en Finlande il est préférable de ne pas interrompre celui qui parle. Le langage corporel et

les pièges à éviter sont discutés en détail. Un nouveau chapitre est celui de l'étiquette pour les communications électroniques. Le livre est seulement disponible en langue allemande.

- Pour obtenir plus d'informations sur le livre
- Extrait à télécharger
- Commander en ligne le livre

Événement à venir : La communication interculturelle pour les élus

Une formation à la communication interculturelle est proposée aux membres germanophones de CEE, du 27 au 29 mai 2013. Le séminaire aura lieu à Hambourg, à bord du bateau-musée Rickmer Rickmers sur l'Elbe.

- Le programme du séminaire sur la communication interculturelle

---

Les relations de travail dans l'Europe du Sud-Est

Au printemps 2012, le projet régional « Relations industrielles et dialogue social en Europe du Sud Est » de la Fondation Friedrich Ebert à Belgrade a présenté un rapport annuel pour onze pays (de l'Adriatique à la mer Noire). Parmi eux se trouvent les pays de l'Union européenne, la Slovénie, la Roumanie et la Bulgarie, ainsi que la Croatie, pays candidat qui fera partie de l'UE à partir du 1er juillet 2013 (voir rapport dans CEE-News 2/2010). Les mises à jour annuelles pour chaque pays existent déjà depuis un certain temps, mais en anglais seulement. La série est complétée par des publications thématiques sur certains pays de l'Europe du Sud-Est.

- Site du projet régional, avec des liens vers les publications

Événements : Des séminaires en Europe du Sud-Est

De 20 au 22 mars 2013, se tiendra à Bucarest, une rencontre germano-roumaine des élus. Du 3 au 5 juillet 2013, les membres du CEE peuvent se faire une idée sur place du droit de travail du nouveau pays de l'UE, la Croatie.

- Aperçu de toutes les dates de séminaires en 2013 (en langue anglaise)

Comparaison des services d'inspection du travail par pays

En juin 2012, la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) à Bruxelles a publié une étude sur le rôle et les fonctions de l'inspection du travail dans 15 pays. Les organismes gouvernementaux comme ceux en Allemagne, au Danemark et au Royaume-Uni ont le moins de pouvoir, ils sont uniquement chargés des questions de santé et de sécurité au travail. Dans la plupart des pays de l'UE les pouvoirs de l'inspection du travail vont cependant beaucoup plus loin : elles surveillent l'emploi, les heures de travail, les salaires et l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Les inspecteurs du travail dans ces pays disposent de droits équivalents à ceux des comités d'entreprises en Allemagne.

- Télécharger la brochure (en langue anglaise)

La situation actuelle des syndicats polonais

En juin 2012, l'Institut syndical européen (etui) à Bruxelles a publié une deuxième étude nationale sur les syndicats en Europe centrale et orientale (la première étude dans cette série consacrée à la Tchéquie a été publiée en décembre 2010, voir rapport dans CEE-News 4/2010). L'étude présente sur 98 pages l'histoire du mouvement syndical polonais, décrit les organisations d'aujourd'hui, leur fragmentation et l'évolution des membres. En 2010, 10 % seulement de la population active polonaise était syndiqué. L'annexe à la présente étude contient une chronologie des principaux événements dans le domaine des relations de travail et un glossaire syndical très complet. L'un des auteurs, le Dr Jan Czarzasty était un des intervenants de la conférence de Hambourg de la EWC Academy en janvier 2012. Les documents suivants sont seulement disponibles en langue anglaise :

- Télécharger l'étude
- Plus d'informations sur la série
- Actes du Colloque de Hambourg
- L'étude de la Fondation Friedrich Ebert sur les syndicats en Pologne

D'autres documents ont été compilés sur une page de la bibliographie.

12. La EWC Academy : quelques exemples de notre travail

Système de reporting pour les élus

Lors d'une réunion de projet à Budapest (photo), du 26 au 27 juin 2012, les membres du comité d'entreprise européen de Donata Holding SE ont développé un système de reporting des données économiques et sociales sur Internet. Le but de cet outil, conçu avec le soutien de la EWC Academy, est une meilleure utilisation du droit à l'information et à la consultation du comité d'entreprise de la SE, surtout dans l'approche des restructurations transnationales.

Le comité d'entreprise européen de la SE du groupe de parfums est actuellement confronté à des réaffectations de postes de travail. Depuis février 2012, il y a une procédure en cours devant le tribunal du travail à Ludwigshafen en raison de non-respect des droits à l'information et à la consultation (voir rapport dans CEE-News 1/2012). Le CEE est conseillé par la EWC Academy.

La division spatiale d'EADS proche d'une actualisation de l'accord CEE

Lors d'une session plénière, le 5 juillet 2012, le CEE d'Astrium à Brême a été informé par la EWC Academy sur les possibilités d'adaptation aux nouvelles normes européennes de son accord CEE. Le comité spatial européen d'Astrium - le nom officiel du CEE - représente 15.000 employés de la division spatiale d'EADS en Allemagne, en France, en Espagne, au Royaume-Uni et aux Pays-Bas. Sous l'égide de la société holding d'EADS, on retrouve trois autres comités d'entreprise sectoriels européens, tels que Airbus (voir rapport dans CEE-News 1/2012).

Troisième rencontre franco-allemande des élus à Paris

Le 18 septembre 2012, environ 25 participants au séminaire ont discuté à la Maison Internationale dans la périphérie de Paris (photo) des d'instruments pour garantir l'emploi en temps de crise. L'événement a eu lieu pour la troisième fois. Pour la première fois étaient également présents des représentants de Finlande, de Suisse et du Royaume-Uni. Des cas pratiques du groupe de tourisme TUI et l'équipementier automobile Bosch étaient au programme. La veille les participants non français ont pu se familiariser avec les subtilités du système de representation des salariés en France. La visite d'un salon commercial destinée aux comités d'entreprise français était au programme le lendemain du séminaire.

- Rapport sur la participation à la française

Séminaire CEE italo-allemand à Bolzano

Des représentants de salariés de l'Allemagne, de l'Italie et du Tyrol du Sud se sont rencontrés du 27 au 28 septembre 2012 à Bolzano (photo) pour mieux comprendre le système des relations de travail de l'autre pays. Un membre CEE allemand a informé des activités européennes de la banque italienne UniCredit et un délégué italien a donné sa vision du travail au sein du CEE du groupe allemand Volkswagen. Étant une passerelle entre espaces linguistiques, le Tyrol du Sud a pu faciliter la compréhension mutuelle.

- La construction du système italien de négociations collectives
- La représentation des salariés en Italie
- Étude actuelle sur les syndicats en Italie (en langue allemande)

Formation pour le CEE de British American Tobacco

La séance plénière annuelle du comité d'entreprise européen a eu lieu du 1 au 2 octobre 2012 à Madrid. Environ 25 délégués de presque tous les pays de l'Union européenne ont été formés aux systèmes des relations de travail par la EWC Academy. Le deuxième plus grand groupe de tabac au monde dont le siège est à Londres a créé son CEE en 1996.

13. Les dates actuelles de séminaires

Le programme des séminaires en 2013

Depuis janvier 2009, la EWC Academy et son prédécesseur organisent des conférences techniques et des colloques pour les membres de comités d'entreprise européens, de comités d'entreprises SE et des groupes spéciaux de négociation. Au total 406 élus de 173 entreprises y ont participé jusqu'à présent (cela correspond à environ 17 % de toutes les entreprises avec CEE en Europe). Pour l'année 2013, il y a un dépliant en langue anglaise donnant un aperçu des évènements prévus. Autres dates et sujets de séminaire sont en préparation.

- Le programme des séminaires 2013 en téléchargement
- Plus d'informations sur les formations

Conférence anglo-allemande de comités d'entreprise à Londres

C'est déjà la deuxième fois que se tiendra à Londres une conférence du 25 au 26 octobre 2012. L'événement sera traduit simultanément (anglais, français, allemand). Elle est adressée à tous les membres des comités d'entreprise européens de droit britannique, et aux représentants des salariés qui souhaitent se familiariser avec le système britannique des relations sociales. Les textes suivants sont uniquement disponibles en anglais :

- Rapport à la dernière réunion en octobre 2011
- Le programme de la conférence de 2012

Conférence féminine sur l'égalité des chances

Au-delà de la participation des femmes au sein des conseils de surveillance, il sera question des possibilités d'action des comités d'entreprises pour prévenir la discrimination et pour concilier travail et vie privée lors de cette conférence à Hambourg. A l'ordre du jour du colloque qui se déroulera du 15 au 16 novembre 2012 : des présentations de spécialistes et des exemples pratiques de travail des CEE et des comités de groupe en matière d'égalité.

- Le programme du colloque (en langue allemande)

La représentation des salariés dans les entreprises internationales

Du 19 au 23 novembre 2012 aura lieu à Hambourg, un séminaire, qui s'adresse non seulement aux membres de CEE, mais également aux membres de comités de groupe, aux représentants des salariés aux conseils de surveillance et aux assistants des CE dans les entreprises internationales. En plus de la journaliste Michaela Böhm, l'ancien président-élu du CEE de General Motors, Klaus Franz (photo), interviendra en tant que conférencier.

- Le programme du séminaire (en langue allemande)

5e conférence à Hambourg pour les comités d'entreprises SE et européens

Comme chaque année au mois de janvier aura lieu une conférence de deux jours à Hambourg. Les thèmes :

Lundi 28 janvier 2013 : Les tendances actuelles du paysage CEE – la nouvelle jurisprudence et des exemples d'activités de CEE

Mardi 29 janvier 2013 : visite de l'usine d'Airbus à Hambourg et présentation par les membres du CEE d'Airbus

Des interprètes simultanés (anglais – allemand – français) assurent la communication fluide pendant la conférence. Les documents suivants sont seulement disponibles en langue anglaise :

- Programme et bulletin d'inscription

- Rapport de la dernière conférence de 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 :

EWC Academy GmbH
Rödingsmarkt 52, D-20459 Hamburg
www.ewc-academy.eu

Ont collaboré à ce numéro :
Werner Altmeyer, Manfred Bobke, Rita da Luz

Distribution de l'édition allemande : 18.381 destinataires
Distribution de l'édition anglaise : 2.771 destinataires
Distribution de l'édition française : 2.799 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@ewc-academy.eu