



**COMITÉ EXÉCUTIF**  
**Bruxelles, 15-16 mars 2005**  
**166.EC**

## **COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS**

Annexe(s):

- Enseignements sur les Comités d'entreprise européens + études de cas

ETUC/EC166/WC-HDB-04/03/2005

**EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION**  
**CONFEDERATION EUROPEENNE DES SYNDICATS**  
John Monks, General Secretary  
Boulevard du Roi Albert II, 5 • B - 1210 Bruxelles • Tel: +32 2 224 04 11  
Fax: +32 2 224 04 54 / 55 • email: [etuc@etuc.org](mailto:etuc@etuc.org) • [www.etuc.org](http://www.etuc.org)

## **Note sur le Projet final concernant les « Enseignements sur les Comités d'entreprise européens »**

La réunion du Comité de dialogue social (CDS) du 23 juin 2004 a pris la décision, dans le cadre du programme de travail des partenaires sociaux, d'organiser deux séminaires sur l'élargissement des Comités d'entreprise européens (CEE).

L'objectif de ces séminaires était d'analyser des cas concrets de Comités d'entreprise européens et autres procédures d'information et de consultation des travailleurs dans des entreprises de dimension communautaire, et de tirer des enseignements des exemples ainsi examinés.

Deux séminaires ont été organisés (respectivement les 23 et 24 septembre et les 27 et 28 octobre 2004), lors desquels ont été examinés (voir la description des cas en annexe) neuf groupes multinationaux (Fortis , Lafarge , EDF , Ericsson , Carrefour, Unilever, Henkel, GKN, EDS).

À la conclusion de ces séminaires, le Comité de dialogue social (22/11/2004) a décidé, lors de sa réunion du mois de novembre, la création d'un groupe de rédaction, avec pour objectif de tirer des enseignements des cas étudiés.

La proposition de Projet final est le résultat de l'activité de ce groupe de rédaction.

A notre avis, le texte du projet final présente certains points intéressants, alors que certains autres restent moins clairs et/ou ambigus.

### **MÉTHODOLOGIE**

Le groupe de rédaction a choisi de se restreindre aux enseignements tirés à partir des cas examinés et des expériences présentées pendant les séminaires; ainsi, il procède simplement à des constats, sans ajouter d'élaborations, de réflexions ou de considérations concernant les aspects plus généraux de l'activité et de la fonction des CEE.

Les enseignements tirés se réfèrent à ces cas, tout en sachant qu'il s'agit d'un échantillon limité au regard de l'activité et de la richesse des expériences de la totalité des plus de 700 CEE existants, et qui fournit, en tout état de cause, un cadre d'indications très restreint et partiel.

### **LES POINTS LES PLUS INTÉRESSANTS DU PROJET FINAL**

Un certain nombre de considérations et de points contenus dans le texte possèdent une valeur intéressante par rapport au contenu de la résolution

qui a été adoptée par le Comité exécutif lors de sa réunion de décembre 2003.

Dans l'introduction, par exemple, il est reconnu par les employeurs que les CEE jouent un rôle positif.

Le premier enseignement confirme qu'ils représentent un instrument utile pour permettre d'améliorer le flux d'information entre les salariés et la direction de l'entreprise, pour permettre également la consultation sur les questions transnationales susceptibles d'affecter un groupe, ainsi que pour faciliter, et le cas échéant prévenir, les changements, et limiter leur conséquences sociales.

Tous les cas examinés ont confirmé que l'établissement d'un climat de confiance mutuelle est important pour le bon fonctionnement de cet organe, mais le texte affirme quand même que la condition de cette confiance réside dans la clarté des procédures. C'est-à-dire qu'il est reconnu que des règles détaillées relatives aux contenus et à la pertinence des informations sont nécessaires, qu'il convient de déterminer clairement le juste moment pour transmettre ces informations aux CEE, et qu'il est utile que la direction soit disposée à les communiquer à un stade précoce afin de permettre la recherche des solutions possibles.

Le texte souligne le rôle positif que la constitution de comités de pilotage restreints peut jouer afin de mieux organiser l'information et la consultation sur des questions particulières, et pour permettre une activité plus continue des relations entre les représentants des travailleurs et la direction.

Un autre point intéressant concerne la reconnaissance de l'exigence d'investir dans des programmes efficaces de formation linguistique et technique afin d'améliorer la capacité des représentants des CEE à déchiffrer et à mieux comprendre les informations souvent complexes qui sont reçues, et la reconnaissance de l'utilité de l'assistance fournie par des experts, qui peuvent aider les CEE à analyser et discuter la stratégie du groupe, ainsi qu'à formuler des propositions.

Le point 4 souligne la fonction importante que jouent les Fédérations sectorielles européennes en tant que signataires et/ou cosignataires des accords d'institution de CEE, afin de faciliter la synthèse parmi les différentes cultures qui coexistent au sein des CEE représentant plusieurs pays, ainsi que pour aider les CEE durant la phase de négociation. Ce point revêt une importance particulière, car l'actuelle directive ne reconnaît pas formellement le rôle des organisations syndicales .

## AUTRES POINTS

Par ailleurs, le texte contient aussi des points moins clairs et/ou ambigus, notamment en ce qui concerne les ambitions et les propositions des organisations syndicales.

Nous avons constaté une insistance exagérée sur le rôle que peuvent jouer les CEE pour développer une « culture d'entreprise », ce qui représente évidemment un peu plus que de se référer plus simplement à un sentiment d'appartenance se fondant sur une autonomie propre.

Il y a souvent une référence à l'approche pragmatique et/ou informelle en tant que modalité positive. Nous savons bien que dans certains cas les relations informelles peuvent jouer un rôle positif, mais que l'aspect fondamental réside, en tout état de cause, dans le respect de la législation et des règles existantes.

Il n'a pas été possible d'aller plus loin en ce qui concerne les aspects caractérisant l'activité des groupes multinationaux opérant également dans les nouveaux États membres. Le texte reste, sur ce point, à l'état de « photographie ». Nous sommes conscients que pour améliorer la présence des représentants des travailleurs au sein des groupes qui s'installent dans les nouveaux États membres, il faut avant tout mieux organiser et coordonner l'activité syndicale à tous les niveaux, afin de renforcer l'identification des représentants avec une appartenance syndicale.

Mais cela ne dissimule pas la réalité qui veut que plusieurs groupes essaient d'influencer le processus d'identification des représentants des travailleurs dans le but d'affaiblir la présence syndicale plutôt que de la promouvoir.

## L'ABSENCE DE CONCLUSION

Le texte contient une introduction, mais pas de conclusion. L'autre contradiction qui apparaît est le fait que les séminaires sont considérés comme utiles, mais qu'aucun suivi n'est prévu

La raison en est la position rigide défendue par l'UNICE et par toute la délégation patronale, position qui pose, comme condition de la poursuite de l'organisation de nouveaux séminaires, la reconnaissance du fait que l'actuelle directive n'a pas exploité toutes les potentialités.

L'acceptation de cette condition par la délégation de la CES aurait impliqué une contradiction explosive par rapport à nos demandes liées à la révision de la directive.

La délégation de la CES a souligné tout l'intérêt qu'il y a à continuer dans la voie de l'organisation de séminaires, dans le but spécifique d'examiner le fonctionnement et les problèmes concrets que les CEE peuvent rencontrer dans leur activité.

Nous avons proposé de consacrer spécifiquement un prochain séminaire au thème des nouveaux États membres.

Mais nous avons refusé de mélanger la question de l'activité des séminaires avec celle du niveau de la législation.

Il s'agit de deux volets qui sont et doivent rester distincts, car les séminaires peuvent produire des éléments utiles au sujet du fonctionnement concret, ou fournir des exemples de bonnes pratiques, tandis que la législation et la révision de la directive ont pour effet de créer des droits universels pour tous les travailleurs.

Privé de conclusion et ne prévoyant pas de suivi, ce texte constitue un exercice limité aux neuf cas examinés au cours des deux séminaires.

Néanmoins, les enseignements tirés représentent un cadre utile de réflexion sur le fonctionnement concret des CEE et peuvent servir d'inspiration à la Commission européenne lors de la présentation de ses propositions relatives à la révision de la directive. De plus, les conclusions tirées conjointement par les partenaires sociaux peuvent être utilisées par eux lors des discussions portant sur la renégociation des accords existants ou sur les négociations en vue de la constitution de nouveaux CEE.

.....