

Fiche d'information n°2

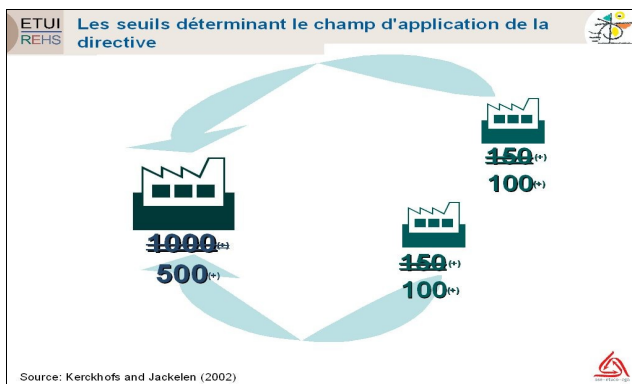
8 mai 2008

Que faut-il changer? Les raisons de la révision de la directive sur les CEE

De nombreux aspects de la directive doivent être améliorés. Ils peuvent être résumés en [cinq points essentiels](#):

1. Le problème le plus important est peut-être le fait que de nombreux CEE n'assurent pas une **information et une consultation** adéquates. Nous pensons que cette situation est en partie due au fait que la directive ne définit pas correctement ce que « l'information » et la « consultation » devraient être au plan européen. Nous voulons que la directive soit modifiée afin d'adopter les définitions plus claires d'information et de consultation européennes de la directive de 2001 sur la société européenne (la directive SE). Cela dissiperait un grand nombre de confusions et éliminerait certaines mauvaises pratiques.

La CES veut le changement des règles inévitables concernant la taille des entreprises qui sont couvertes par la directive:



2. Une autre demande importante de la CES est l'élimination (ou du moins la réduction) des **barrières à la création des CEE** eux-mêmes. Il en existe plusieurs, mais nous sommes particulièrement préoccupés par une règle qui stipule que la directive sur les CEE s'applique uniquement aux entreprises de plus de 1.000 travailleurs en Europe, et 150 ou plus dans deux pays au moins de l'UE. Nous ne pensons pas qu'il soit équitable (ou conforme au droit

international) que les travailleurs des nombreuses multinationales de moins de 1.000 employés ne puissent pas avoir un CEE. Nous souhaitons par conséquent que ce seuil soit éliminé ou au moins réduit afin d'inclure les entreprises de plus de 500 travailleurs en Europe et 100 ou plus dans deux Etats membres différents.

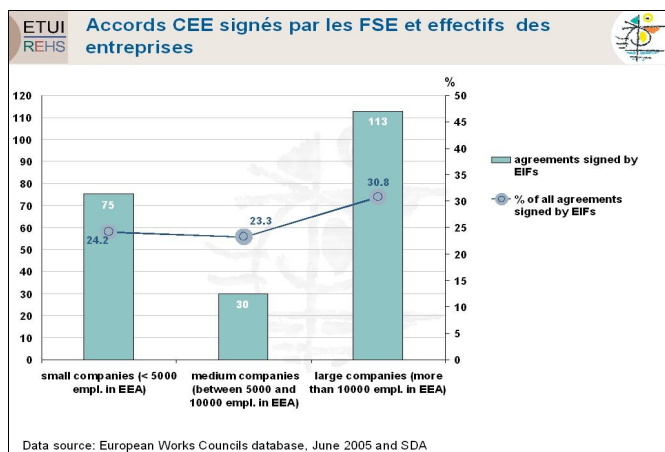
3. Une autre question essentielle est la reconnaissance **du rôle des syndicats** et le droit des CEE d'avoir un responsable syndical pour les assister dans tous les aspects de leur travail. Une de nos principales revendications est que les membres de syndicats au sein des CEE et des organes de négociation aient le droit de travailler avec un responsable syndical qui puisse participer aux réunions et apporter de l'aide lorsque les membres le désirent. C'est déjà le cas actuellement dans la plupart des CEE où les choses fonctionnent bien, mais dans un grand nombre d'entreprises la direction refuse encore de laisser les responsables syndicaux prendre part aux réunions des CEE.

4. Un grand nombre d'améliorations doivent être apportées afin de garantir que les CEE et les organes qui négocient les accords CEE (GSN) disposent **des outils et des conditions** dont ils ont besoin pour mener à bien leur tâche. Il est particulièrement important de noter qu'à l'heure actuelle de nombreux CEE n'ont pas droit à la formation. Nous souhaitons également que les CEE aient la possibilité de traiter davantage de questions, telles que les politiques de groupe sur la santé et la sécurité et l'égalité des sexes. Le fait qu'il n'y ait qu'une seule réunion de CEE par an et que les réunions de suivi sans la direction ne soient pas autorisées pose d'autres problèmes. De plus, les droits concernant les experts, l'interprétation, la traduction des documents et l'accès aux lieux de travail, sont insuffisants.

Ce qu'en disent les travailleurs

« Le comité d'entreprise européen de Securitas a vu le jour en 1996 et il compte 90.000 travailleurs dans 14 pays européens. La réunion annuelle du CEE de Securitas s'est tenue les 19 et 20 novembre 2007 à Varsovie. ... les membres du CEE ne sont pas satisfaits du système actuel de représentation des travailleurs au plan européen. ... Pour assurer une meilleure représentation des travailleurs, il est essentiel de reconnaître le rôle des syndicats dans la directive. La situation actuelle complique inutilement le dialogue avec la direction. La liberté d'association est reconnue par la Charte de Nice sur les droits fondamentaux et la directive devrait donc reconnaître que les syndicats sont un acteur-clé du dialogue social européen au plan de l'entreprise. »

Gunnar Larson, président du CEE de Securitas dans une lettre au Commissaire européen Vladimir Spidla, décembre 2007.



5. Enfin, un grand nombre de questions plus **techniques/juridiques** doivent être résolues. A titre d'exemple, la directive actuelle n'apporte pas de solutions satisfaisantes aux travailleurs de joint ventures et de franchises et elle ne définit aucune procédure claire en matière de renégociation des accords. Nous voulons aussi avoir l'assurance que la nouvelle directive est

rédigée de manière à pouvoir être appliquée à tous les accords CEE existants, que les groupes spéciaux de négociation ont des règles plus équitables y compris des délais de négociation plus courts, et que des mécanismes de mise en oeuvre adéquats sont prévus lorsque les employeurs ne respectent pas leurs accords CEE.

Comment peut-on avoir l'assurance que ces changements seront pris en compte ?

Le nombre de défis à relever est important et nous aurons besoin du soutien et de la solidarité de tous les syndicats européens et de nos amis du monde de la politique et du gouvernement pour réussir. Cependant, nos demandes sont justes et raisonnables. Elles sont simplement destinées à faire faire à la législation ce qu'elle a toujours été censée faire: garantir que les travailleurs des plus grandes entreprises européennes ont tous la possibilité de prendre part aux changements apportés à leur entreprise et d'être impliqués de façon effective et à un stade précoce de l'évolution des plans de la direction.

Nous sommes à un stade du projet européen où de plus en plus de travailleurs européens commencent à se demander si l'Europe les défend de la même manière que les grands patrons. Si nous parvenons à améliorer la directive, ce sera un signe positif pour tous les travailleurs et pas seulement ceux des multinationales. Si la directive n'était pas renforcée après tout ce temps, ce serait un signe très négatif pour toute l'Europe. Le combat sera difficile mais il est important et si nous restons unis, nous pourrions remporter une réelle victoire pour une Europe plus équitable.

« La Commission ainsi que le Parlement et le Conseil doivent prouver qu'ils sont capables de renforcer les droits des travailleurs et la dimension sociale de l'Union européenne et qu'ils sont prêts à le faire. »

John Monks, Secrétaire général de la CES.

Liens utiles:

Site Internet de la CES: <http://www.etuc.org/>

Base de données de l'ETUI sur les CEE: <http://www.ewcdb.org>

Base de données de l'Agence de développement social (ADS): <http://www.sda-asbl.org/DbInfo/inizio.asp>

Pour plus d'informations, contacter:

Patricia Grillo, Responsable de la presse et de la communication

Tél.. +32 (0)2 2240430, Mobile: +32 (0)477 770164, Pgrillo@etuc.org