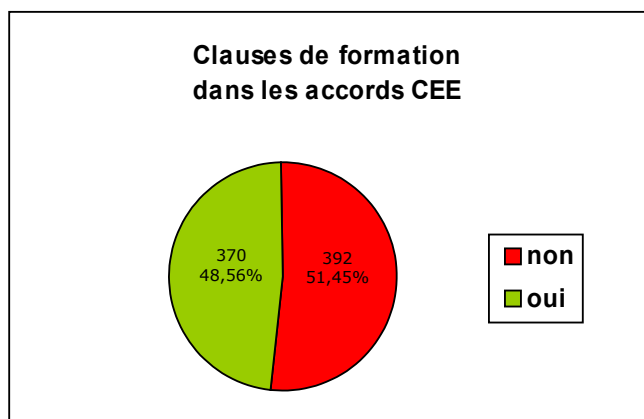


Fiche d'information 3

14 mai 2008

La formation : un outil indispensable pour les représentants dans les comités d'entreprise européens

Bien que rien n'est prévu à ce sujet dans la directive 94/45/EC sur les comités d'entreprise européens, plus de 350 accords ont déjà pris les besoins spécifiques de formation en considération par des clauses prévoyant la formation des représentants des travailleurs. Un grand nombre d'enquêtes et d'évaluations ont démontré que de telles formations contribuent à améliorer la cohésion entre les représentants des travailleurs et l'efficacité des comités d'entreprise européens. Si les représentants des travailleurs sont sensés participer activement à l'anticipation et la gestion des restructurations des entreprises en Europe, il est absolument indispensable que les besoins de formation de ces représentants soient reconnus et pris en compte dans la révision de la directive.



source : SDA database

La tâche des représentants des travailleurs nécessite une formation poussée et continue

Les besoins de formation des représentants est évident lorsqu'on considère quelles sont leurs tâches. Selon la directive :

« ...il faut que les entreprises et les groupes d'entreprises opérant dans plusieurs États membres informent et consultent les représentants de leurs travailleurs touchés par leurs décisions...; »

...des dispositions appropriées doivent être prises pour veiller à ce que les travailleurs ... soient correctement informés et consultés...

...le comité d'entreprise européen ... doit être informé et consulté au sujet des activités de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de manière à pouvoir en mesurer l'impact possible sur les intérêts des travailleurs...»

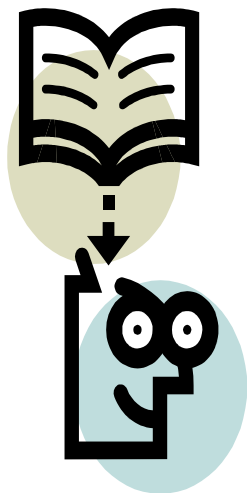
La tâche des représentants des travailleurs implique donc qu'ils soient en capacité :

- de comprendre les informations fournies sur l'évolution des activités d'entreprises de dimension multinationale;
- d'analyser le contenu des projets et des développements stratégiques présentés par la direction ;
- d'évaluer l'impact probable des mesures affectant considérablement les intérêts des travailleurs;
- de développer ensemble avec les représentants des autres pays, de cultures et langues différentes, des positions communes et des avis à soumettre à la direction.

Les comités d'entreprise européens instaurent donc une nouvelle étape dans les systèmes de représentation, vu qu'ils réunissent des représentants des travailleurs avec l'obligation de participer à ladite procédure transnationale d'information et de consultation avec la direction centrale européenne. Cela représente un défi et une responsabilité considérable pour des représentants qui, souvent, n'ont pas été formés pour assumer ce nouveau genre de tâche. C'est pourquoi nous exigeons que la formation devienne un droit inaliénable.

Selon des études universitaires, confirmées par les représentants des travailleurs : la formation est une priorité absolue

Ce n'est pas une demande venant de bureaucrates syndicaux à Bruxelles . Déjà en 2001, une étude du professeur Waddington a démontré que les membres des comités d'entreprise européens estimaient que la formation des représentants des travailleurs était un des thèmes les plus importants à prévoir dans une révision de la directive CEE. 96,2% des personnes interrogées étaient d'accord que la formation était prioritaire, alors que 93,4% exigent des règles plus claires concernant l'obligation pour la direction de fournir l'information et que 90,9% des représentants demandent des droits spécifiques en cas de fusions ou reprises (90,9%). (source : European Trade Union Yearbook 2001)



Quelles formations ?

D'un point de vue syndical, la solidarité européenne entre travailleurs est un objectif vital. Il est donc très important de développer une bonne cohésion entre des représentants venant de cultures nationales et de systèmes de représentation très différents. Même les représentants qui ont déjà une solide expérience dans leurs instances locales ou nationales ont donc de nouveaux besoins spécifiques de formation lorsqu'ils deviennent

représentants dans un comité d'entreprise européen.

Indépendamment de la bonne ou mauvaise volonté de leur direction centrale, un comité d'entreprise européen ne peut être efficace que s'il constitue le noyau d'un réseau de représentation en connexion avec les instances de représentation locales et nationales. Ces représentants ne doivent donc pas se contenter de participer à la procédure d'information et consultation avec la direction centrale. Ils doivent aussi être à même de mettre en place des procédures d'information et de consultation entre toutes les instances locales et nationales de représentation de la multinationale dans laquelle il travaillent. Ces procédures devraient leur permettre de vérifier la fiabilité des informations de la direction centrale et d'éviter que les travailleurs d'un site soient joués contre ceux d'un autre pays par des directions locales.

Outre des connaissances techniques, économiques ou linguistiques, ces représentants nécessitent des formations adéquates leur permettant:

- de se familiariser avec les différents systèmes nationaux de représentation des travailleurs présents dans le comité d'entreprise européen;
- de surmonter les difficultés de communication, ceci n'étant pas uniquement une question de langue mais aussi d'attentes différentes induites aussi bien par la diversité de cultures nationales que de traditions de représentation;
- d'identifier les domaines de la communication et de la coopération avec les autres représentants ;
- de développer une stratégie de communication et d'information entre les travailleurs représentés et le comité d'entreprise européen ;



- de connaître afin d'en faire le meilleur usage et de mettre à la disposition de collègues moins favorisés des autres pays certaines ressources dont peuvent disposer les instances nationales (expertise financière en France, codétermination en Allemagne, représentation dans les conseils d'administration/de surveillance...);

Bien que la communication interculturelle sera toujours le point central de toute formation internationale, de nouveaux besoins surgissent et demandent d'être abordés. À mesure que des thèmes comme la responsabilité sociale des entreprises, le développement durable ou la santé et la sécurité viennent à l'ordre du jour des réunions européennes, les représentants des travailleurs auront besoin d'être formés convenablement.

La CES, l'Institut Syndical Européen et la formation

La CES et l'Institut Syndical Européen ont déjà accumulé une longue expérience de formation des représentants des travailleurs, membres de comités d'entreprise européens. Le mouvement syndical et les représentants dans les comités d'entreprise européens sont convaincus que la directive CEE doit inclure des droits de formation solides. Les conditions de travail et d'emploi de millions de travailleurs européens dépendent de la capacité des comités d'entreprise européens de participer activement à ces procédures compliquées d'information et de consultation. Sans formation de ces représentants les objectifs de la directive ne pourront être atteints.

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:

Bruno Demaitre, Responsable des formations de l'ETUI

Email: bdemaitre@etui-rehs.org