



**CONFÉRENCE
ANNUELLE DE
LA CES SUR LES CEE**

**les 30 septembre
et 1^{er} octobre, 2014**

A la Maison syndicale internationale
Boulevard du Roi Albert II, 5
1210 Bruxelles

**Les Comités d'entreprise européens
leur rôle dans
la santé et sécurité et
l'anticipation du changement ?**

Wi-fi : International Auditorium
Mot de passe : brussels

INTRODUCTION

II. Les Comités d'Entreprise Européens (CEE) comme moteur de la santé et sécurité au travail & des conditions de travail

Au cours des dernières années, les questions relevant des conditions de travail, de la santé et de la sécurité des travailleurs (SST) sont devenues une des priorités majeures de l'action syndicale. La Commission a multiplié les directives et les actions d'impulsions sur ces sujets. Citons notamment la Directive Cadre 89/391/EEC (du 12 juin 1989) concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. Cette directive prévoit en particulier l'obligation pour les employeurs d'évaluer les risques professionnels de consulter les travailleurs sur toute question relevant de leur santé et de leur sécurité au travail.

Aujourd'hui, dans la majorité des Pays Membres, l'employeur a l'obligation de fournir un environnement et des conditions de travail saines et sécurisantes au personnel de l'entreprise. Une étude récente¹ de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA, Bilbao) démontre que cette obligation légale, induite par la Directive Cadre, reste un des moteurs majeurs pour les dirigeants d'entreprise de s'intéresser à la santé, sécurité et les conditions de travail des salariés. **Le rôle des syndicats et, en particulier, des instances représentatives du personnel en matière de santé & sécurité au travail et des conditions de travail est reconnu comme étant un autre moteur majeur dans la prévention des risques à cet égard.**

Dans le monde actuel, les représentants des travailleurs sont appelés de plus en plus à traiter les questions liées au travail dans leur action transnationale. **Les Comités d'Entreprise Européens (CEE) sont aujourd'hui des carrefours stratégiques du dialogue social dans les firmes internationalisées.** Les

¹ « *ESENER. Surveying Europe's enterprises* ». Présentation faite par EU-OSHA lors de la conférence de la CES du projet « Safety Reps » (Budapest, 22-23 mai 2013).

instances syndicales européennes recommandent fortement l'intégration des problématiques liées au travail dans l'action des CEE et des instances de dialogue social sectoriel européen. La capacité à lier les questions de santé au travail avec les autres aspects revendicatifs dans les entreprises est ainsi essentielle.

Sous l'impulsion d'une certaine maturité des CEE, **les exemples de bonnes pratiques** à ce sujet tendent à se développer. Dans ce cadre, nous pouvons dresser trois constats qui nourrissent l'intérêt des partenaires sociaux d'une démarche santé, sécurité et conditions de travail au sein des CEE:

1. UNE DEMANDE CROISSANTE D'APPROCHE DES QUESTIONS SST AU NIVEAU DES CEE

La conscience de l'importance de ces problématiques et les conséquences sur les résultats de l'entreprise s'est généralisée au courant des dernières années. A titre d'exemple, l'impact de la Directive de 2004 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques a ainsi favorisée une prise de conscience des partenaires sociaux. Les instituts de recherche - avec au niveau européen notamment l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA, Bilbao) et la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound, Dublin) - se sont également investis dans la publication de connaissances sur les problématiques de santé & sécurité au travail, leurs dommages et leurs sources.

Un grand nombre de législations, d'actions de prévention, de technologies nouvelles et d'innovations dans l'organisation du travail ont ainsi sensiblement amélioré la santé, sécurité et les conditions de travail des travailleurs dans les décennies passées. Néanmoins, dans le monde du travail actuel, les risques professionnels (tant psycho-sociaux que mentaux) restent importants compte tenu des risques d'intensification du travail, des effets négatifs des nouvelles technologies, du vieillissement de la population active, de l'allongement de la vie professionnelle, etc. De plus, dans le contexte actuel du démantèlement des politiques européennes en santé au travail par la Commission européenne, le rôle des partenaires sociaux se trouve accru. **Chaque année, plus de 4.000 travailleurs succombent à des accidents du travail et plus de trois millions sont victimes d'accidents graves engendrant un arrêt de travail de plus de**

trois jours². En tout, 24,2 % des travailleurs estiment que leur travail met en péril leur santé et leur sécurité et 25 % déclarent qu'il a eu des effets essentiellement négatifs sur leur santé³.

Ainsi, les effets des conditions de travail sur la santé sont de plus en plus souvent au cœur du débat dans les CEE. A titre d'exemple, plusieurs accords CEE mettent désormais en place des groupes de travail pour traiter les questions spécifiques liées à la santé et sécurité au travail & les conditions de travail. Par exemple, au sein d'Arcelor Mittal et de GDF Suez, la santé et la sécurité au travail font ainsi objet de négociation.

2. L'INTÉRÊT DES ÉCHANGES TRANSNATIONAUX SUR LE TRAVAIL

Dans les instances CEE, l'échange sur les domaines du travail qui présentent un terrain commun et partagé entre les participants facilite grandement la qualité du dialogue. **En effet, l'échange sur les activités de travail et leurs conditions de réalisations s'avèrent plus consensuelle que les sujets de rémunérations, d'emploi, etc. De plus, échanger sur les conditions de réalisation du travail et les risques de santé (p.ex. le bruit, les relations, les outils de travail, ...) est fédérateur au sein des membres du CEE. Traiter ces questions permet d'aller au-delà des différences (p.ex. taille des sites, situation économique, spécificités locales du au cadre national et sa culture de dialogue social, ...) et d'identifier des situations partagées.** Ainsi, les problématiques portant sur les conditions de travail, la santé et la sécurité sont fréquemment incluses comme sujet de dialogue dans les accords de mise en place. A titre d'exemple, le **CCE de France Telecom/Orange** a effectué une étude des risques psychosociaux auprès de l'ensemble des salariés (16 pays européens). Un questionnaire d'évaluation a été construit avec un groupe de travail et les résultats ont été partagés. Suite à cela, une rencontre avec les managers des filiales nationales a été organisée afin de transférer les constats spécifiques à chaque pays. Ensuite, ce travail devait se prolonger par des négociations nationales.

2 Statistiques européennes sur les accidents du travail (SEAT), 2011.

3 Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS), 2010.

3. LA CAPACITÉ À PRODUIRE DES RÉSULTATS CONCRETS, PARTAGÉS ET PROBANTS POUR L'ACTION.

Dans les enquêtes où l'on interroge les travailleurs sur leurs attentes à l'égard des syndicats, l'amélioration des conditions de travail apparaît comme une priorité. C'est un mandat clair : comment parler de défense des droits des travailleurs si l'on n'aborde le besoin élémentaire de rester en vie et de conserver sa santé ? De plus, ce besoin vit chez l'ensemble des salariés -qu'ils soient ouvriers ou cadres.

Ainsi, un bilan de la situation au regard des conditions de travail, de la santé et de la sécurité dans les différentes filiales européennes peut être présenté pour avis par la direction à un comité d'entreprise européen. Or, le constat que présente le rapport peut ne pas refléter les réalités constatées par les représentants du personnel au CEE. Par conséquent, il est possible d'établir un propre diagnostic collectif et d'élaborer une stratégie d'action. L'identification et la reconnaissance des réalités des travailleurs peuvent ainsi faciliter la mise en place d'actions très opérationnelles issues du travail comparatif et de partage au niveau du CEE. Par exemple, dans le cadre d'un projet de la fédération syndicale européenne UNI Europa, Consulting Europe a accompagné 7 CEE d'un même secteur. A travers d'un questionnaire, d'une session collective et des visites d'entreprise, les partenaires sociaux ont pu analyser collectivement les enjeux. Des actions de prévention des risques professionnels (p.ex. chaleur, bruit) déjà mises en place dans un site avec succès, ont ainsi été partagées et déployées dans d'autres sites qui rencontreraient le même problème. Les directions font régulièrement le point en CEE sur la mise en œuvre des actions de prévention.

Dans un autre cas de figure, un accident grave qui s'est passé dans un des pays représenté au CEE peut être un élément déclencheur pour analyser les conditions de réalisation du travail et les dispositifs de prévention dans les sites des autres pays. Une réduction du taux d'accidentologie et un suivi transnational peuvent ainsi être obtenus grâce au CEE. Par exemple, chez Michelin, le CEE a œuvré pour la mise en place d'un dispositif transversal au groupe sur le suivi des accidents du travail et des dispositifs de prévention dans tous les sites par le CEE.

4. EN CONCLUSION

A ce jour, les CEE ont obtenu une certaine maturité en tant qu'instance représentative qui leur permet d'aller au-delà de la simple application des directives. L'existence de CEE actifs avec des représentants œuvrant pour la santé et la sécurité peut faire la différence entre une application formelle et routinière des règles par les entreprises et une véritable prévention. Les Comités d'Entreprise Européens sont ainsi un bon niveau de traitement des questions de santé & sécurité au travail et des conditions de travail :

- Sur les questions du travail, l'échange transnational entre les partenaires sociaux est facilité car les problématiques traitées sont fréquemment consensuelles.
- L'action du CEE sur ces questions rend lisible plus concrètement son action aux travailleurs, car leur traitement renvoie à la pratique professionnelle concrète.
- L'échange sur les bonnes pratiques peut permettre d'améliorer l'ensemble de la prise en charge.
- La comparaison avec des situations meilleures dans d'autres établissements peut inciter les employeurs à agir.

*Par Jean-Jacques PARIS et Liesbeth VAN CRIEKINGEN
(ConsultingEuropa/SECAFI)*

II. Restructurations, anticipation du changement et crise

Les restructurations d'entreprises ainsi que sectorielle sont un aspect permanent de la vie économique résultant du progrès et des innovations technologiques, des changements sociaux et politiques qui influencent en particulier le marché du travail et les politiques sociales. Bien que l'Union européenne ait toujours traversé des phases de restructuration accélérée dans des secteurs spécifiques (par exemple l'acier, textile) ou des économies nationales (par exemple le processus de transformation en Europe centrale et orientale), la restructuration suivant la crise de 2008 est différente.

Deux aspects sont importants ici: d'abord, la crise de 2008 a brusquement mis fin à une période d'expansion continue de l'emploi net. Entre 2002 et 2008, l'emploi dans l'UE27 a augmenté de 14,2 millions d'emplois, pour la plupart dans le secteur des services qui a augmenté sa part de l'emploi total de 67% à 72%. Au cours de cette période, la croissance de l'emploi dans d'autres secteurs a été en mesure de compenser la perte d'emplois dans l'industrie et l'agriculture. Déjà avant 2008, cinq millions d'emplois ont été perdus dans l'industrie. Toutefois, selon les chiffres d'Eurostat la crise de 2008 a touché l'industrie particulièrement durement et, en 2012, 6 millions d'emplois supplémentaires avaient disparu.

Un deuxième aspect de la restructuration après la crise est encore plus préoccupant en ceci qu'il est en grande partie «fait maison»: La crise de 2008 a mis fin à une relativement longue phase de création nette d'emplois et a entraîné une hausse sensible et continue du chômage qui se poursuit dans tous les États membres, à l'exception de l'Allemagne. En raison de l'austérité, les disparités du marché du travail entre les États membres de l'UE ont atteint une ampleur jamais connue depuis la création de l'Union européenne en 1993: en 1994, le taux de chômage moyen dans l'UE était de 10,7% avec des extrêmes de 3,8% en Autriche et 22% en Espagne. En 2013, avec un taux moyen de 11%, l'écart était significativement plus élevé avec 4,9% en Autriche et 27,5% en Grèce et 26,1% en Espagne. La crise de l'emploi est plus dramatique dans les pays qui ont été les principales victimes des programmes de «réformes structurelles» de la Troïka après 2009/2010, à savoir la Grèce, l'Espagne et le Portugal.

1. VERS LA DISPARITION DE L'EUROPE SOCIALE?

En se concentrant sur d'énormes dépenses pour sauver un secteur financier des effets de ses propres fautes et des «réformes structurelles» qui incluent des coupes dans les dépenses publiques, le salaire et les réductions de prestations sociales, des privatisations et sapent la négociation collective et la sécurité d'emploi, l'Europe a adopté une approche de la gouvernance économique et monétaire qui tend à voir les progrès et acquis sociaux du passé, au mieux comme un luxe, mais de plus en plus comme un obstacle encombrant pour le nécessaire rétablissement de la compétitivité.

En se concentrant uniquement sur l'austérité budgétaire et l'insistance stoïque que les pays non compétitifs devraient supporter seuls les coûts de réajustement, nous vivons actuellement un **démantèlement** massif et la disparition de « l'Europe sociale », et avec elle le modèle qui visait à distinguer l'UE des autres régions du monde. En termes de gestion des restructurations d'entreprises (mais aussi aux niveaux plus larges), ce modèle social se traduit par des notions telles que la participation des salariés, le dialogue social, des politiques du marché du travail pro-actives, des normes minimales à l'échelle de l'UE et des cadres juridiques concernant les droits des travailleurs à l'information et à la consultation dans les situations de restructuration d'entreprise. Toutefois, en raison principalement d'un manque de volonté politique, il n'a pas été possible de générer un cadre juridique d'anticipation des restructurations et de gestion du changement d'une manière socialement responsable et durable, comme demandé par le Parlement européen. Au lieu de mettre en place un cadre juridique européen pro-actif pour faire face aux restructurations, à la fin de 2013, la Commission Européenne a proposé un "*cadre de qualité de l'Union européenne pour l'anticipation des changements et des restructurations*" (CQR) qui se compose essentiellement d'un ensemble de principes généraux et de recommandations à mettre en œuvre sur une base purement volontaire par toutes les parties prenantes⁴. Mais ce n'est pas seulement le caractère purement volontaire du CQR qui soulève de sérieux doutes et le scepticisme au sujet de tout impact concret de cette initiative. La CES et ses organisations membres sont bien conscientes des lacunes des cadres juridiques et des directives qui sont déjà en place: la plupart ont été transcrites dans le droit

4 http://ec.europa.eu/news/pdf/131213_fr.pdf . Voir aussi la position de la CES: <http://www.etuc.org/fr/presse/les-lignes-directrices-de-l%E2%80%99ue-en-mati%C3%A8re-de-restructurations-d%C3%A9voient-des-millions-de#.VBzTjha3shk>

national et impliquent des règles clairement définies qui devraient être appliquées dans les situations de restructuration et de changement d'entreprise.

Comme la CES a appris par expérience, de ses membres nationaux et par des activités conjointes telles que le récent projet "*Restructuration des entreprises multinationales pour répondre à l'impact de la crise par une coordination syndicale transnationale plus forte*"⁵, les cadres déjà existants de la participation des travailleurs, trop souvent, ne fonctionnent pas dans la pratique en raison de défauts et lacunes "intrinsèques" et parce que trop souvent les règles ne sont pas respectées ou sont même activement mises à mal par les employeurs et la direction.

Nous avons également appris que la crise actuelle, l'austérité budgétaire et les programmes «de réforme structurelle» ont non seulement entraîné une accélération des restructurations d'entreprises et des ajustements nécessaires liés à la crise, mais aussi dans un cercle vicieux de dégradation des conditions de travail et de remise en cause des droits de participation des travailleurs et de la négociation collective. Indépendamment de leurs environnements sectoriels et nationaux, les Fédérations syndicales européennes ont signalé des tendances telles qu'une forte approche de la valeur pour l'actionnaire, la concentration des efforts de restructuration des sur la compétitivité basée sur la réduction des coûts, la dégradation des conditions de travail, la pression croissante sur les salaires et les avantages sociaux, ainsi qu'une extension des formes de travail plus précaires et flexibles au sein des entreprises et des secteurs.

Un autre résultat du projet a été que les restructurations au niveau de l'entreprise et au niveau sectoriel **manquent de stratégies industrielles prospectives qui vont au-delà de la réduction des coûts**. Les décisions des sociétés ne sont pas toujours prises avec une attitude responsable, et plus d'importance est souvent accordée aux résultats financiers qu'à la durabilité de l'économie réelle et de la base industrielle. Certaines entreprises ne font pas en fait face à des difficultés financières ou économiques. La seule logique qui prévaut derrière les suppressions d'emplois, la pression constante sur les salaires et les conditions de travail est celle des "profits à deux chiffres". Dans certaines entreprises, des opérations de réduction des coûts visant la main-d'œuvre en

⁵ Le projet de deux ans a été mis en œuvre par la CES en partenariat avec quatre fédérations syndicales européennes (EFFAT, EFBWW, UNI-Europa and IndustriAll).

violation de la législation de l'UE, masquent parfois - ou révèlent - un manque substantiel (ou le caractère de court terme) de leurs stratégies industrielles.

Ainsi, les **restructurations fondées sur la valeur pour l'actionnaire** peuvent être considérées comme la contrepartie de l'austérité budgétaire et des programmes de réformes structurelles visant la compétitivité d'économies nationales entières. Ici, il n'est pas surprenant qu'à la suite des réformes structurelles depuis 2008, le champ d'application de la négociation collective a chuté de manière plus spectaculaire en Espagne, au Portugal et en Grèce.

2. LA PARTICIPATION COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS, UNE CLÉ POUR UNE MEILLEURE ANTICIPATION ET UNE GESTION PLUS DURABLE DE CHANGEMENT

Aussi fort que le mouvement syndical européen puisse se battre pour un renversement de l'austérité budgétaire, ainsi que pour de sérieux efforts de stimulation l'industrie et de l'emploi, la **participation des travailleurs au niveau de l'entreprise** et le rééquilibrage **entre des attentes des actionnaires financiers et celles des parties prenantes** doivent être considérées comme des **facteurs clés de l'anticipation et de la gestion durables du changement**. Et ici, aucune autre organisation collective représentant les intérêts des travailleurs ne reflète les défis à relever ou ne connaît d'expérience les bonnes et mauvaises pratiques aussi bien que **comités d'entreprise européens** (CEE) et les structures de participation des employés d'entreprise dans les multinationales européennes.

Le projet de la CES avec les ETUFs, et l'expérience des représentants des travailleurs dans les entreprises transnationales et les comités d'entreprise européens, ont montré très clairement que la compétitivité durable et à plus long terme, ainsi que les réorganisations de l'entreprise et la gestion des restructurations qui en découlent **ne peuvent être mises en oeuvre avec succès qu'avec la contribution et le soutien actif de la main d'oeuvre**, et non contre elle.

Par conséquent, il est nécessaire que les travailleurs et leurs représentants syndicaux obtiennent tous les moyens législatifs et pratiques leur permettant de remplir leur rôle à tous les niveaux pertinents - à savoir au niveau européen comme au niveau national. Cela implique de combler les lacunes entre les dispositions de la législation européenne, les lois nationales de mise en oeuvre

et la pratique dans le domaine des droits d'information, de consultation et de participation. Les questions relatives à l'exercice réel des droits d'information et de consultation des comités d'entreprise européens doivent être abordées et les obstacles à leur droit d'agir en tant que représentants de l'ensemble du personnel européen doivent être levés. En ce sens, la législation existante de l'UE doit être évaluée dans son impact, modifiée dans sa pratique de mise en oeuvre et amendée dans sa formulation, si nécessaire, par les législateurs européens et nationaux.

L'expérience des CEE; à la fois les bonnes et mauvaises pratiques, montrent que des procédures d'information et de consultation biaisées ou partielles menacent la capacité des travailleurs à appréhender la pleine mesure des changements et à se livrer à une consultation et une anticipation significatives. Il est donc crucial d'améliorer l'efficacité de la participation, de la consultation et de l'information des travailleurs, de façon à assurer un potentiel d'innovation, dont la valeur ajoutée particulière réside dans le caractère participatif du processus décisionnel.

Le potentiel de l'implication des travailleurs atteint son sommet lorsqu'elle fournit des solutions permanentes et décisives aux conflits. La principale expression de ce potentiel se réalise au travers de la négociation collective. Ainsi, la consolidation du lien entre l'implication des travailleurs, la négociation au niveau de l'entreprise transnationale et le développement d'un cadre légal européen adéquat sur l'information, la consultation et la représentation au sein des conseils d'administration au niveau européen, ainsi que des accords d'entreprises transnationaux fiables et efficaces devraient être considérés comme des moyens importants pour favoriser le développement de solutions sur mesure aux défis liés à la gestion du changement, en particulier dans une perspective anticipative.

Il existe un **besoin pressant d'un cadre réglementaire plus intégré permettant de gérer les restructurations de manière cohérente, égale et responsable** partout en Europe. Un tel cadre doit impliquer l'obligation pour la direction des multinationales d'activer des procédures de consultation visant à obtenir un accord avec les syndicats au niveau approprié (Européen/National/Local) avant de mettre en oeuvre toute mesure de restructuration.

Une telle approche manifesterait un respect pour l'approche participative, la contribution de la main d'oeuvre au processus décisionnel dans l'intérêt de

la compagnie ainsi que dans celui de la société, et l'efficacité maximale de décisions prises d'un commun accord à tous les niveaux. Cela permet une approche plus coordonnée et cohérente, au travers d'un suivi des conditions de travail et des droits des travailleurs à différents niveaux et dans différentes dimensions.

Compte tenu de l'interaction complexe entre les niveaux locaux et transnationaux au sein de multinationales, ainsi qu'entre le niveau sectoriel et celui de l'entreprise, le besoin de stratégies intégrées doit aller au-delà de la dimension de l'entreprise. Il est de plus en plus urgent d'encadrer les restructurations d'entreprise dans une perspective plus large, à savoir au niveau sectoriel. Ainsi, une orientation de la politique industrielle innovante et intégrée et une action qui se traduit également par un important investissement public et privé dans la R & D, l'innovation et les infrastructures sont aujourd'hui encore plus urgentes et doivent être adressées sans tarder.

Adopter une telle stratégie de politique industrielle impliquerait tout le potentiel de la politique sectorielle et l'élaboration de politiques réglementaires : Intégrer les initiatives de restructuration des multinationales dans un cadre politique à l'échelle plus large de l'industrie; prendre en compte les demandes syndicales sur la réindustrialisation de l'Europe; impliquer le dialogue social européen interprofessionnel et sectoriel; assurer la participation des syndicats nationaux concernés et des représentants de l'employeur ainsi que des autorités nationales dans la mise en oeuvre d'initiatives visant à une anticipation proactive du changement.

Enfin, gérer le changement et favoriser l'innovation de façon durable et tournée vers l'avenir n'est pas possible sans une main-d'œuvre prête, bien qualifiée et motivée. Ainsi préparer et permettre aux travailleurs de faire face au changement est crucial non seulement dans l'intérêt de l'employabilité continue de ces travailleurs licenciés, mais aussi en réponse aux besoins de développement des entreprises et des économies qui sont confrontés à des changements multiples et en évolution rapide.

3. LA CONFERENCE 2014 SUR LES CEE

La CES est pleinement consciente que, dans le contexte politique actuel, la réalisation de ces exigences et objectifs nécessite une articulation à plus long terme et une approche coordonnée au sein du mouvement syndical européen. Dans ce cadre, les comités d'entreprise européens et l'expérience des entreprises transnationales sont un acteur clé car ils illustrent en un mot à la fois les défis et les lacunes ainsi que les expériences de bonnes pratiques qui illustrent la valeur ajoutée et les effets concrets et positifs de la participation collective des travailleurs afin d'anticiper et de gérer le changement de façon efficace et durable.

En rassemblant l'expérience ainsi qu'en continuant d'échanger sur les besoins concrets en vue de la coordination européenne des syndicats, la Conférence CEE 2014 sera une étape importante sur le long chemin à parcourir pour de meilleures anticipation du changement et gestion des restructurations en Europe.

Claudia Menne/Wolfgang Kowalsky/Marina Monaco/Eckhard Voss

PROGRAMME

MARDI 30 SEPTEMBRE 2014

- 13:30** Inscription des participants, café
- 14:00** Mot de bienvenue : *Claudia Menne, Confederal Secretary ETUC*
- 14:10** Ouverture de la conférence:
Josef Stredula, Secrétaire Général ČMKOS
- 14:30** **Les CEE comme moteurs de la santé et de la sécurité**
Introduction : *Jean-Jacques Paris/Liesbeth Van Crieekinghen (ConsultingEuropa/Secafi-Groupe Alpha)*
- 15:00** Expérience des secteurs publics et de l'énergie :
Bob van Passen, CEE GDF-SUEZ
Discussion – éléments de preuves de l'atelier; exemples
- 15:30** Pause café
- 16:00** Expérience du secteur du tabac:
Jean-Marc Barnasson, CEE Philip Morris International
Discussion – éléments de preuves de l'atelier; exemples
- 16:30** Expérience du secteur des transports :
Jens Ole Nielsen, Deutsche Post – CEE de DHL 3F
Discussion – éléments de preuves de l'atelier; exemples
- 17:00** **Les CEE pour une meilleure politique de santé et de sécurité – commentaires et conclusions:**
Brenda O'Brien, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (OSHA)/Claudia Menne
- 17:15** Fin du 1^{er} jour

MERCREDI 1^{ER} OCTOBRE 2014

08:30 Inscription des participants

09:00 Vers une révision de la Directive CEE:

Jan Willem Goudriaan, Secrétaire Général, FSESP

09:15 Anticipation du changement: planification d'urgence et restructurations

Président : Jan Cremers, Université d'Amsterdam

Expérience des secteurs pharmaceutique et chimique :

Iris Gürtler, (CEE Merck)

Discussion – éléments de preuves de l'atelier; exemples

Expérience du secteur du ciment :

Uwe Barkmann (Président du CEE d'Holcim)

Discussion – éléments de preuves de l'atelier; exemples

Expérience du secteur de la métallurgie :

Karoline Mis (Membre du CEE de Mahle)

Discussion – éléments de preuves de l'atelier; exemples

11:00 Pause café

11:30 Table Ronde: Quel rôle futur pour les CEE– dans 20 ans ?

Présidente : Aline Hoffmann, ETUI

*Angelo di Cristo, membre du Comité Spécial du CEE d'Unicredit,
Coordonateur SSDC Uni Europa Finance*

NN

NN

13:00 Conclusions : *Claudia Menne, Confederal Secretary ETUC*

13:15 Fin de la conférence & **Buffet**

INTERVENANTS

PAR ORDRE D'APPARITION

Claudia MENNE De 2006 à 2011, Claudia était Directrice du Département pour l'égalité entre les genres et les politiques de la femme de la Confédération des Syndicats Allemands (DGB). Elle était Vice-Présidente du Lobby Allemand des Femmes et Présidente de la Commission des Femmes de la CES pendant la même période. Au Congrès de la CES d'Athènes de May 2011, Claudia a été élue Secrétaire Confédérale de la CES avec la responsabilité de l'égalité (entre les genres), la lutte contre les discriminations, la protection sociale et la participation des travailleurs.

Josef STREDULA, 46 ans, est président de la plus grande confédération syndicale en République tchèque. Après des études à l'école technique secondaire d'Opava, il a commencé à travailler à Vítkovické železářny (forges) comme technicien. En Novembre 1989, il a participé au lancement de nouveaux syndicats en République tchèque; il a été activement impliqué dans les syndicats et les fonctions syndicales depuis Février 1990, il a été élu vice-président de l'OS KOVO (Syndicat Tchèque des travailleurs de la métallurgie) en 1993; en 2005, il en a été élu président. En Avril 2014, il a été élu président du ČMKOS.

Jean-Jacques PARIS possède une expérience de 25 ans comme avocat européen du travail et expert en relations industrielles au niveau européen. Avant de rejoindre le Groupe Alpha en 1998, il a travaillé comme administrateur à la Commission européenne (1990-1998) dans la DG Affaires sociales où la directive sur les comités d'entreprise européens est née (1994). Il a été chercheur à l'Institut universitaire européen de Florence (1986-1990). Au sein du Groupe Alpha, il est, en tant que consultant, en contact étroit avec les entreprises et les partenaires sociaux, a acquis de nouveaux savoir-faire dans le domaine du droit du travail et des relations industrielles. Il a accompagné les partenaires sociaux dans la mise en place de plusieurs comités d'entreprise européens.

Liesbeth VAN CRIKINGEN Après des études en anthropologie (K.U. Leuven - Belgique), elle a travaillé pour Nike Inc. S'appuyant sur son expérience chez Vigeo et ARACT Aquitaine, elle a rejoint SECAFI en 2012 pour se concentrer sur l'analyse des risques organisationnels et occupationnels. Elle coordonne aussi des travaux sur la santé et la sécurité au travail et les conditions de travail au niveau européen.

Bob VAN PASSEN a commencé à travailler en 1976 dans l'entreprise chimique Union Carbide comme opérateur technique en électronique et maintenance. Il a ensuite travaillé dans la centrale nucléaire de Doel en Flandres (Electrabel, GdF-Suez, Belgique) en 1981, où il était impliqué dans le service de planification pour l'arrêt et les travaux de rénovation de l'usine. Il est Secrétaire du CEE de GdF-Suez depuis 2009 et a été actif dans le milieu syndical belge pendant plus de 30 ans. GdF-Suez, maison mère d'Electrabel's a des activités dans 16 pays, avec 45 membres du CEE se réunissant deux fois par an.

Jean-Marc BARNASSON travaille pour Philip Morris International depuis 1992 comme superviseur des ventes. Il est Secrétaire du Comité d'entreprise de Philip Morris France depuis 2008, et est aussi membre du Comité Sanitaire et représentant au CEE. En 2010, il a organisé avec ses collègues français une étude sur le stress au sein des opérations de Philip Morris suite à une série de situations critiques incluant burnout, démotivation, manque de reconnaissance... En collaboration avec la direction de Philip Morris ils ont créé un comité de pilotage pour mettre en oeuvre des plans d'action. Il parlera des initiatives CEE de Philip Morris dans d'autres pays en matière de réduction de charge de travail et de stress au travail.

Jens-Ole NIELSEN (du Danemark) a été un employé de DHL Express Aviation Copenhague Hub pendant 20 ans. Il est Principal délégué syndical du CPH HUB et est représentant au sein du CEE de DPDHL depuis 2003. Membre du présidium du CEE, il siège au groupe de travail conjoint sur la Santé et la sécurité avec la direction de DPDHL et est aussi porte-parole de l'équipe CEE dans le Comité directeur de DHL Express.

Brenda O'BRIEN est Directrice du Bureau de Liaison EU-OSHA à Bruxelles, représentant les intérêts de l'Agence auprès des institutions de l'UE et d'autres organisations internationales et Européennes, comme les Partenaires Sociaux Européens ou les organismes engagées dans les questions de sécu-

rité et d'hygiène sur le lieu de travail. Auparavant, Brenda travaillait au siège de Bilbao headquarters, se concentrant sur les campagnes de l'Agence et les programmes en direction des PME. Avant cela, Brenda O'Brien a travaillé plusieurs années à Bruxelles dans les Syndicats Européens, se spécialisant dans le Dialogue Social Européen, des activités de sensibilisation, de presse et de campagne. Brenda est titulaire d'un diplôme en Etudes Européennes de l'Université de Limerick et d'un Master postgraduat de Sociologie du Trinity College (Dublin, Ireland).

Jan-Willem GOUDRIAAN a été élu Secrétaire Général de Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) au 9e Congrès de la FSESP en Mai 2014. Il a débuté au sein du syndicat néerlandais des services publics AbvaKabo-FNV en 1989. En collaboration avec les délégations syndicales, il a négocié des accords de Comités d'Entreprise Européens et des accord d'entreprise transnationaux; y compris pour les plus grandes compagnies européennes d'énergie et d'eau, dont un accord révolutionnaire améliorant l'égalité et réduisant les écarts salariaux chez GdF-Suez. Il a activement mené campagne contre la privatisation des compagnies d'eau en Union Européenne, entre autres. Il a proposé et est vice-Président de la première initiative citoyenne européenne réussie sur le droit à l'eau et à l'assainissement qui a rassemblé 1.9 millions de signatures. Il est membre du Comité Exécutif de la CES.

Jan CREMERS est Directeur de Recherche à l'Amsterdam Institute of Advanced Labour Studies (AIAS). Il a travaillé comme leader syndicaliste Européen et comme Directeur Général du fonds de formation Néerlandais des comités d'entreprise. En tant que membre du Parlement Européen, il a négocié la révision de la Directive CEE. Avec Sig Vitols et Michael Stollt, il a co-écrit «Une décennie d'expérience avec l'entreprise Européenne» (ETUI, March, 2013). En Novembre 2013 il a reçu le Doctor of Letters award (D.Litt.) de l'Université de Westminster 'en reconnaissance des services rendus à la Politique Sociale Européenne'.

Iris GÜRTLER a débuté sa carrière chez Merck comme documentaliste médicale dans le suivi et la gestion des essais cliniques il y a 27 ans. En 1997 elle a opté pour GCP Quality Assurance comme auditrice et conseillère GxP. Iris a été élue membre du comité d'entreprise local en 1998, y a endossé plusieurs responsabilités et a été choisie pour présider le MERCK Euroforum en 2012. Un de ses

objectifs principaux était le développement d'une stratégie de communication interne et externe pour le Comité d'Entreprise Européen de la compagnie.

Uwe BARKMANN, 61 ans, travaille pour Holcim (D) AG, une succursale Allemande de Holcim Ltd. Switzerland. Il a été membre ou présidé le Comité d'entreprise et/ou le Comité central d'entreprise pendant 27 ans et à participé aux négociations pour un Comité d'Entreprise Européen depuis 1995. Depuis 1998, il est Secrétaire du Forum Européen.

Karoline MIS a commencé récemment comme référent pour le CEE de MAHLE, un fournisseur automobile de Stuttgart. Avant ça, elle a écrit sa thèse de doctorat sur l'eupéanisation des relations industrielles polonaises en utilisant l'exemple des CEE. Elle possède une expérience de travail en tant que chercheur et consultant en Pologne, Allemagne et Belgique.

Aline HOFFMANN est Directrice de l'Unité sur l'Eupéanisation des Relations Industrielles au sein du Département de Recherche de l'Institut Syndical Européen (ETUI). Elle est aussi Coordinatrice du Pôle européen de compétences en matière de participation des travailleurs (EWPPC) à l'ETUI, qui organise des activités de recherche, de formation et de conseil pour soutenir et promouvoir la représentation des employés à différents niveaux dans les multinationales. Avant de rejoindre l'ETUI en Octobre 2012, elle dirigeait l'Equipe Comités d'Entreprise Européens dans le syndicat métallurgiste allemand IG Metall et a officié comme représentante syndicale nationale, Coordinatrice de CEE et représentante des employés au Conseil de Surveillance du Groupe Bosch.

Angelo DI CRISTO est né en décembre 1962 en Grande Bretagne, fils d'immigrants Italiens. Il a débuté son activité syndicale en 1990 dans le secteur bancaire italien. Il a été impliqué dans les caisses d'épargne, car il est originaire de ce secteur, puis a commencé son activité internationale syndicale en 1999. Il est le coordinateur national de son syndicat, FABI, du Groupe UniCredit, membre du Directoire National de FABI et continue de s'occuper de CEE et d'activités syndicales internationales au travers du Bureau de FABI International Europe et d'Uni Europa Finance. De 2009 à 2011 il a présidé le CEE du Groupe UniCredit, et and siège actuellement au Comité spécial. Au sein d'UNI Europa Finance il occupe le poste de Coordinateur du dialogue social (banques) avec la Commission Européenne.





Boulevard du roi Albert II, 5 | B-1210 Bruxelles
Tel + 32 2 224 04 11 | fax + 32 2 224 04 54/55
etuc@etuc.org | www.etuc.org



Avec le soutien de la Commission européenne