



CEE DANS LES TRANSPORTS
**POUR UNE MEILLEURE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS
DÈS MAINTENANT!**



CONTENT

PRÉFACE	3
CHAPITRE 1 DAVANTAGE ET DE MEILLEURS CEE DANS LE TRANSPORT	4
CONSTITUTION D'UN GROUPE SPÉCIAL DE NÉGOCIATION ET D'UN CEE	5
POLITIQUES SYNDICALES: UN CEE EST-IL NÉCESSAIRE?	5
À QUOI SERT UN CEE?	6
COMMENT CELA FONCTIONNE-T-IL EN PRATIQUE? UN CEE EN 4 ÉTAPES	7
CARTOGRAPHIE DES CEE DANS LE TRANSPORT: L'EXEMPLE DU SECTEUR MARITIME	9
SUBSIDIARITÉ ET ARTICULATION: ÉTABLIR UN LIEN ENTRE LES DROITS DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS LOCAUX, NATIONAUX ET EUROPÉENS	13
PRISE EN COMPTE DES IMPACTS SECTORIELS SUR L'ENTREPRISE	16
RELIER LES NIVEAUX DE L'ENTREPRISE ET DU SECTEUR	20
LE ROLE DU CEE SUR LES QUESTIONS ÉCONOMIQUES ET FINANCIÈRES	21
RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE, DEVOIR DE VIGILANCE : QUELS LEVIERS D'ACTION POUR LES COMITÉS EUROPÉENS ?	24
CHAPITRE 2 EXERCICES POUR MEMBRES DE GSN ET CEE	28
COMMENT TROUVER PLUS D'INFORMATIONS SUR LES CEE DANS LES TRANSPORTS?	44

PRÉFACE

À l'instar de nombreux autres secteurs, le secteur des transports a vu ses entreprises se développer, fusionner et opérer dans un nombre croissant de pays européens au cours des dernières années. Des sociétés autrefois nationales ou locales ont maintenant acquis une dimension internationale avec des implantations dans plusieurs pays européens. Les travailleurs des transports se trouvant dans différents États membres de l'UE, qui continuaient à travailler dans le même aéroport ou à conduire les mêmes autobus dans leur ville d'origine, se sont retrouvés à travailler pour le même employeur.

La directive sur les comités d'entreprise européens revêt une importance capitale pour le secteur, car elle offre à tous les travailleurs la possibilité de créer un organe européen d'information et de consultation pour leurs représentants dans ces multinationales.

Ce projet a réussi à sensibiliser les affiliés d'ETF, issus de tous les modes de transport au rôle et aux prérogatives d'un CEE ainsi qu'aux problèmes à prendre en compte lors de la création et de la gestion d'un CEE. Plusieurs nouveaux CEE ont été lancés au cours de ce projet, ce qui représente une réalisation importante pour nous.

Les droits d'information et de consultation du comité d'entreprise européen peuvent constituer un outil puissant pour faire face aux processus de restructuration qui se déroulent normalement aux niveaux national et local, mais ont également des répercussions et une pertinence au niveau transnational.

À l'heure de la numérisation et de l'automatisation des processus et des opérations de transport, les comités d'entreprise européens peuvent jouer un rôle important dans la gestion des conséquences de ces évolutions sur l'emploi et les conditions de travail.

Par ailleurs, le CEE est un outil unique pour créer et renforcer des réseaux syndicaux. Les travailleurs ont la possibilité de se rencontrer et rester en contact au-delà des réunions formelles du CEE. En effet, nous considérons que ces contacts directs sont une plus-value pour nos membres, leur permettant ainsi d'aborder ensemble les problématiques et de s'entraider.

À la suite de ce projet, l'ETF a consolidé sa vision et sa politique concernant les comités d'entreprise européens. Nous continuerons à travailler dans ce sens avec nos affiliés et en coordination avec la CES et les autres fédérations syndicales européennes sectorielles.



Livia Spera

Secrétaire général par intérim de l'ETF

CHAPITRE 1

DAVANTAGE ET DE MEILLEURS CEE DANS LE TRANSPORT

CONSTITUTION D'UN GROUPE SPÉCIAL DE NÉGOCIATION ET D'UN CEE

Avant de démarrer des négociations pour la création d'un nouveau CEE, plusieurs conditions préalables sont requises:

- les affiliés de l'ETF devraient vérifier si la représentation syndicale est suffisante pour garantir que le CEE ne devienne pas un outil au service de la direction ;
- un certain nombre de seuils légaux doivent être respectés. Pour ce faire, il est recommandé de mener un processus de cartographie couvrant en particulier les opérations de l'entreprise et les relations sociales avant toute autre étape.

POLITIQUES SYNDICALES: UN CEE EST-IL NÉCESSAIRE?

EXEMPLE DE FICHE D'IDENTIFICATION À UTILISER POUR ÉVALUER LA FAISABILITÉ ET L'OPPORTUNITÉ D'UN CEE

Nom de la société et secteur d'activité	+	-
Nombre d'employés dans l'UE et l'EEE		
Pays du siège social et législation potentiellement applicable		
Syndicats représentés et affiliation à ETF		
Culture d'entreprise du dialogue social		
Visibilité de l'entreprise dans le secteur et effet multiplicateur possible		
Restructurations passées ou potentielles		
Autres :		

L'objectif de cette fiche est d'évaluer les points forts en faveur ou défaveur de la création d'un CEE : existe-t-il des syndicats représentatifs de l'entreprise et sont-ils affiliés à l'ETF ? Quel droit national s'appliquera au CEE ?

À QUOI SERT UN CEE?

UN CEE EST UN ORGANISME TRANSNATIONAL QUI DEVRAIT ÊTRE UTILISÉ:

- Pour information et consultation par la direction. Les CEE sont très utiles pour recevoir des informations stratégiques et contester les décisions de la direction.
- Pour le dialogue social (groupes de travail) pour anticiper les changements tels que les restructurations
- Comme une plate-forme syndicale à des fins de coordination car les CEE constituent un élément important d'une multitude de moyens permettant aux représentants des travailleurs et aux syndicats de faire valoir leurs revendications au-delà des frontières.

Un CEE n'est pas un groupe de négociation (sauf en ce qui concerne l'accord CEE!)

UN CEE SANS SYNDICATS À BORD EST:

- A) faible
- B) un outil potentiel au service de la direction pour défier les syndicats

BONNES PRATIQUES: AVANT DE DEMANDER UN CEE, ORGANISEZ UNE CARTOGRAPHIE DE LA SOCIÉTÉ. SYNDEX ET ETF PEUVENT VOUS AIDER À IDENTIFIER RESPECTIVEMENT LES PRINCIPAUX EMPLACEMENTS ET ACTIVITÉS DE LA SOCIÉTÉ AINSI QUE LES CONTACTS SYNDICAUX.

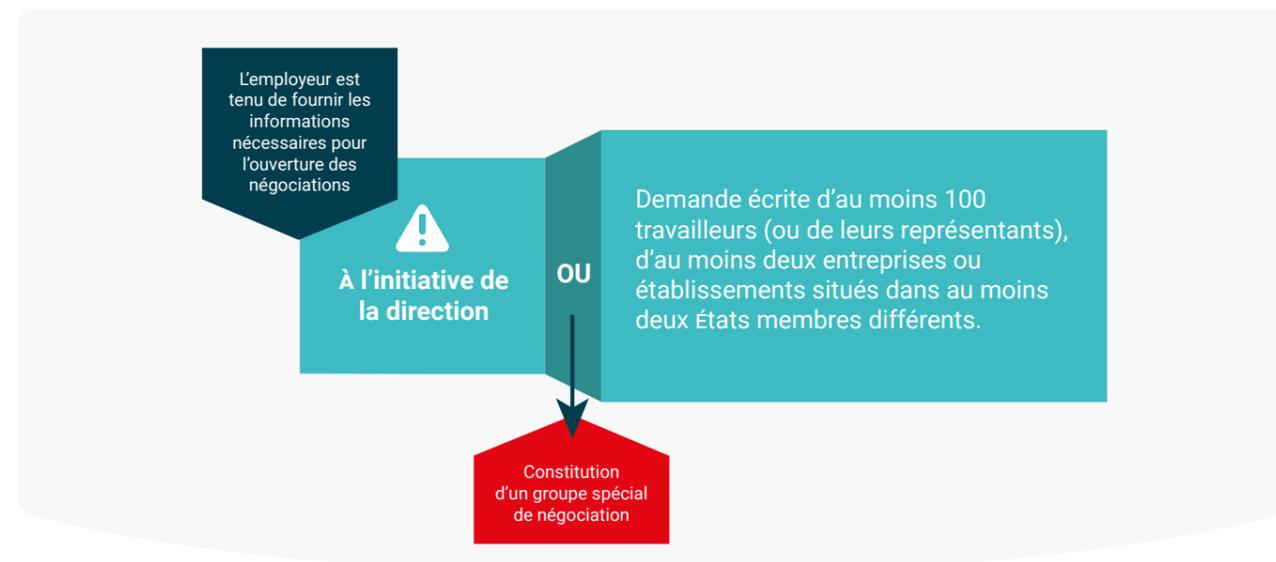
SEUILS LÉGAUX POUR LA MISE EN PLACE D'UN CEE



COMMENT CELA FONCTIONNE-T-IL EN PRATIQUE? UN CEE EN 4 ÉTAPES

Une négociation peut durer trois ans maximum. Chaque pays dans lequel la société exerce ses activités devrait être représenté conformément à la loi. Quatre étapes sont à suivre.

ÉTAPE 1: LA DEMANDE ÉCRITE



ÉTAPE 2: MISE EN PLACE DU GROUPE SPÉCIAL DE NÉGOCIATION



ÉTAPE 3: VOUS AVEZ DÉJÀ DES DROITS À RÉCLAMER!



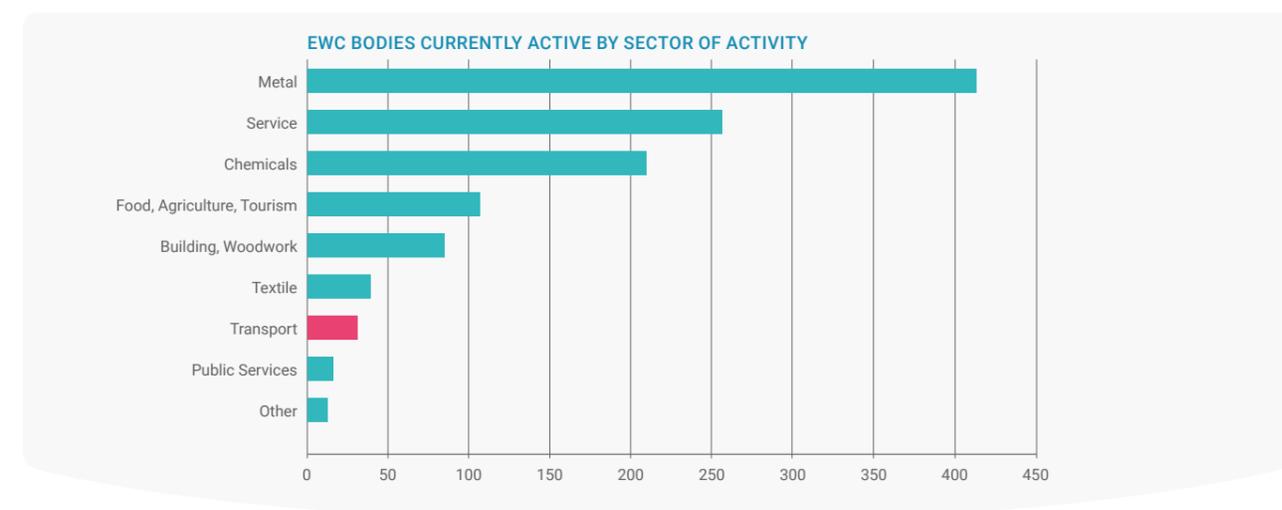
ÉTAPE 4: LE RÉSULTAT DES NÉGOCIATIONS



CARTOGRAPHIE DES CEE DANS LE TRANSPORT: L'EXEMPLE DU SECTEUR MARITIME

Vous négociez ou renégociez un accord de CEE. Où en êtes-vous? Comparez votre projet à d'autres accords CEE de sociétés similaires et assurez-vous, dans tous les cas, que ses clauses vont au-delà des exigences légales minimales (appelées «prescriptions subsidiaires»).

RELATIVEMENT PEU DE CEE ACTIFS DANS LE SECTEUR DU TRANSPORT



- Seulement 38 CEE dans l'industrie des transports sur 1137 accords en vigueur en Europe. Cependant, seulement 29 sont actifs selon une étude récente.
- De nombreuses autres entreprises respectent les seuils légaux: il est encore possible de créer entre 70 et 80 nouveaux CEE.
- Sur ces 38, seuls 4 dans le secteur maritime
- Sur ces 4 sociétés, une seule est active dans la manutention portuaire (Port and Freezone World)

COMPOSITION DU CEE

	Scandlines	Hapag Lloyd	Stena Line	Port and Freezone World	BONNES PRATIQUES
Nombre d'employés	2721 lors de la signature de l'accord	2915 lors de la signature de l'accord	5600	30000 (estimation)	Les employeurs devraient communiquer annuellement les chiffres mis à jour.
Nombres de délégués	« 15 représentants au plus », actuellement 10	13	15	?	Au moins un par pays.
Délégués par pays	Danemark: 6 Allemagne: 4	Autriche, Belgique, Pays-Bas, France, Finlande, Pologne, Espagne, Italie, Suède, Danemark, Royaume-Uni: 1 Allemagne: 2	Danemark, Irlande, Norvège, Allemagne, Pologne: 1 Pays-Bas: 2 Royaume-Uni: 3 Suède: 5	Un par État membre où PF World a des employés plus un par 1000 employés dans cet État.	Éviter la surreprésentation d'un pays en ajoutant le nombre de sièges si nécessaire.
Durée des mandats	4 ans	4 ans	3 ans	4 ans	Habituellement 4 ans dans la pratique pour éviter trop de roulement.

RÉUNIONS

	Scandlines	Hapag Lloyd	Stena Line	Port and Freezone World	BONNES PRATIQUES
Nombre de réunions	2 par an Si nécessaire, le CEE peut organiser d'autres réunions.	Une conférence annuelle	2 par an Une réunion extraordinaire peut avoir lieu dans des circonstances exceptionnelles.	2 par an. Des réunions spéciales peuvent être organisées lorsqu'un problème transnational urgent et important se pose.	Une réunion ne suffit pas pour tirer des résultats d'un CEE.
Langues	Anglais. Traduction en allemand et danois pendant une période de transition	Allemand. Interprétation en allemand et en 3 langues (le comité directeur décidera lesquelles)	Anglais	Anglais. «La société fournira des moyens de traduction / interprétation appropriés».	L'interprétation et la traduction sont très importantes. Les membres de CEE qui ont besoin de ces services devraient les avoir.
Réunions préliminaires	Oui, la veille des réunions du CEE	Oui, la veille de la conférence annuelle	Oui, la veille de la réunion du forum.	Oui, la veille de la réunion du forum. Une réunion post-comité peut également avoir lieu.	Les réunions préliminaires facilitent la coordination. Les réunions de suivi sont fondamentales pour assurer des débriefings et un suivi entre les réunions.
Organisation des réunions	Réunions dirigées par le président		La direction dirigera les réunions.		La présidence de la réunion dépend de la législation et des pratiques nationales. La coprésidence peut aussi être une option. Le contenu de l'ordre du jour devrait être approuvé par les représentants des travailleurs.

ORGANISATION INTERNE DU CEE

Scandlines	Hapag Lloyd	Stena Line	Port and Freezone World	BONNES PRATIQUES
Le CEE définit ses règles et procédures lors de sa réunion constitutive. Le président et le vice-président du CEE seront élus lors de cette réunion.	Un président, un vice-président et 3 autres membres sont élus pour la durée du mandat. Ces personnes forment le comité de présidence. Le comité de présidence est chargé d'assister le président.	Les représentants du CEE élisent un Comité Restreint lors de leur première réunion préparatoire. Le comité restreint est composé de 3 représentants du CEE, dont l'un est élu porte-parole chargé des relations avec la direction.	Un comité directeur composé de 4 représentants au maximum peut être élu. L'administrateur du Conseil sera responsable des aspects opérationnels et administratifs du Conseil.	Des processus démocratiques et transparents renforceront la capacité du CEE d'influencer les plans de la direction. Le comité restreint et les portes-paroles sont des organes exécutifs. Le CEE dans son ensemble est l'organe de décision.
	Le Comité de Présidence tient 9 réunions par an		Le comité de pilotage devrait se réunir deux fois par an (en plus des deux réunions plénières du CEE)	Le comité restreint devraient se réunir autant que nécessaire et veiller à ce que l'information, la consultation et la coordination aient lieu.

EXPERTISE

Scandlines	Hapag Lloyd	Stena Line	P&O	Port and Freezone World
Non mentionné dans l'accord	Le CEE peut être assisté par des experts extérieurs de son choix. À la demande du Comité de présidence, des experts peuvent assister aux réunions du CEE et de ses institutions. Les «coûts raisonnables» sont à la charge de la société.	Les représentants des CEE peuvent, si les parties en conviennent préalablement, être assistés par un expert externe aux frais de Stena.	Le CEE du Comité directeur peut être assisté d'experts de son choix. Si un expert est nécessaire, la Société sera tenue de rembourser les frais d'expertise d'un expert au plus, par réunion du Forum. Les dépenses doivent être soumises sur une base préalablement approuvée par le secrétaire.	Le CEE du Comité directeur peut être assisté d'experts de son choix. Si un expert est nécessaire, la Société sera tenue de rembourser les frais d'expertise d'un expert au plus par réunion du Forum. Les dépenses doivent être soumises sur une base préalablement approuvée par le secrétaire.

BONNES PRATIQUES D'EXPERTISE EXTERNE

DIFFÉRENCIATION DES EXPERTS SYNDICAUX ET DES EXPERTS TECHNIQUES

- Les EXPERTS SYNDICAUX ont généralement pour mandat de soutenir le CEE en ce qui concerne les politiques et la coordination des syndicats. Ils ne sont pas employés par l'entreprise.
- Les représentants des travailleurs ont recours à des EXPERTS TECHNIQUES pour les aider à analyser les informations de gestion. Les experts sont indépendants et aident à identifier les informations erronées et les failles dans les domaines économique, stratégique, juridique et dans de nombreux autres domaines. Le CEE doit sélectionner les experts de son choix.

Remarque: les GSN ont le droit d'être assistés par un expert de leur choix lors du processus de négociation. Les membres du CEE ont accès à des experts lorsque cela est stipulé dans l'accord sur le CEE ou lorsque les prescriptions subsidiaires leur sont applicables.

EXEMPLE DE BONNE PRATIQUE DANS L'ACCORD DU CEE CONCERNANT LES EXPERTS TECHNIQUES

- Exemple. 1: La provision annuelle pour la participation des experts est de X Euros. En tout état de cause, le budget annuel de X euros peut être dépassé suite à un accord entre le comité restreint et la direction centrale pour répondre à des besoins exceptionnels.
- Exemple. 2: En cas de désaccord sur la portée, le calendrier et le budget de la mission d'experts entre la direction et les représentants des travailleurs, les règles minimales s'appliqueront: expertise maximale de 20 jours, relatifs aux plans de restructuration et tout plan de gestion transnational ayant un impact significatif sur les intérêts des travailleurs.

FORMATION / COÛTS ET BUDGET

	Scandlines	Hapag Lloyd	Stena Line	Port and Freezone World	BONNES PRATIQUES
Formation	Oui, mais pas de formation commune fournie. La formation sera organisée «régionalement»	6 jours de formation par mandat.	Formation dispensée en «anglais ou autre formation convenue». Aucun détail donné.	Oui mais pas de détails figurant dans l'accord. Les demandes de formation doivent être préalablement approuvées par l'administrateur du conseil.	Les membres du CEE recevront une formation adéquate en tant que collectif et sans perte de salaire. La direction et les représentants des travailleurs doivent s'accorder sur un programme de formation de 4 ans.
Coûts et budget	Tous les frais de voyage et d'hébergement à la charge de Scandlines	Tous les coûts liés au CEE supportés par Hapag Lloyd.	Les coûts de fonctionnement du CEE (formation, déplacements,...) et les coûts liés à l'utilisation d'experts sont financés par Stena.	Tous les coûts et dépenses raisonnables liés au CEE supportés par la société	Pour plus d'autonomie, le comité restreint du CEE peut gérer un budget annuel (négocié dans l'accord CEE) pour la formation, les experts et les visites sur le lieu de travail.
Autres provisions		Espace de bureau fourni. Personne de secrétariat fournie lors de la première année d'existence du CEE (8 heures par semaine)			Des ressources de fonctionnement supplémentaires peuvent être négociées pour faciliter les activités des CEE.

SUBSIDIARITÉ ET ARTICULATION: ÉTABLIR UN LIEN ENTRE LES DROITS DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS LOCAUX, NATIONAUX ET EUROPÉENS

L'influence des membres du CEE sur les décisions de la direction est liée à la capacité des représentants des travailleurs à assurer la liaison et la coordination de leurs actions. Les membres du CEE doivent être proactifs et échanger des informations entre pays. Ils devraient également avoir de bonnes relations avec les organes des représentants des travailleurs de leurs pays respectifs. De cette façon, ils seront en mesure de contester les lacunes en matière d'information de la direction ou la désinformation.

DEUX PRINCIPES

SUBSIDIARITÉ

- Le CEE ne peut pas remplacer les organes nationaux de représentation des travailleurs
- Les organismes nationaux sont les seuls à pouvoir traiter des questions nationales
- Le CEE traite des questions transnationales mais agit dans l'intérêt du personnel dans son ensemble

SIMULTANÉITÉ

- « La consultation du CEE est menée simultanément auprès des organes nationaux »
- Dans la pratique, la simultanéité n'est pas toujours possible : les législations nationales diffèrent
- *Discussion : les organes du CEE et du CE peuvent-ils parfois se chevaucher ? Si c'est le cas, comment l'éviter et améliorer la cohésion ?*

LIENS DANS LES SCHÉMAS

APPROCHE DESCENDANTE



Valeur ajoutée:

- ☞ Les membres du CEE devraient prendre position dans l'intérêt commun de tous les travailleurs de l'entreprise, quel que soit leur pays d'origine.
- ☞ Le CEE est reconnu par la direction comme partenaire du dialogue social. Des résultats gagnant-gagnant deviennent possibles.

Limites:

- ☞ La qualité des membres du CEE est essentielle. Certains travailleurs isolés ne sont pas au courant de la situation de l'entreprise au niveau local. Il se peut qu'ils n'aient pas les capacités ou les informations suffisantes pour prendre une décision.
- ☞ Les membres du CEE du pays du siège peuvent utiliser leur position dominante pour imposer leur point de vue.

APPROCHE ASCENDANTE



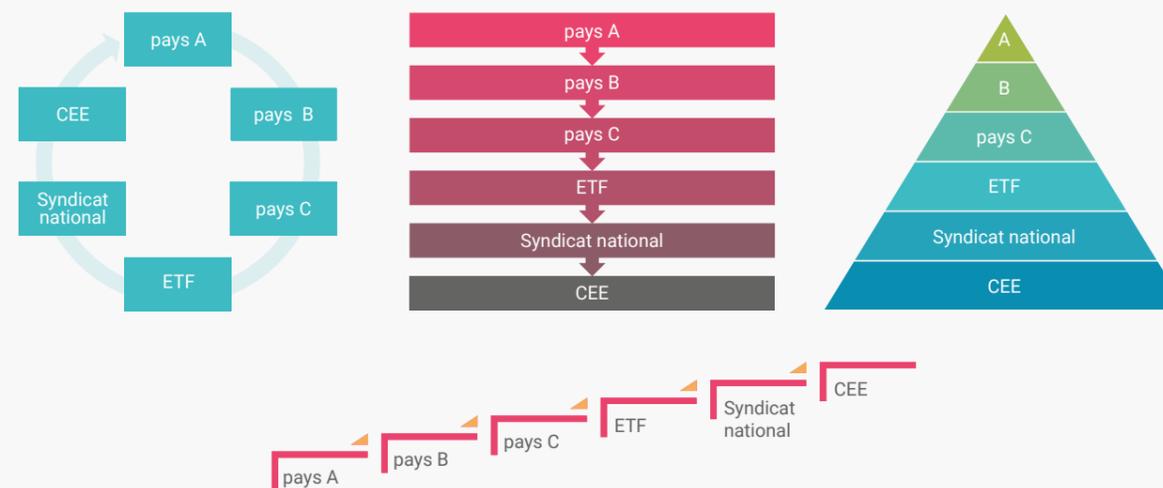
Valeur ajoutée:

- De l'information et de la consultation : Les membres du CEE obtiennent des informations précieuses auprès des organismes nationaux.
- Qualité d'information et de consultation. Leurs décisions ne sont pas uniquement fondées sur des informations émanant de la direction centrale.
- Démocratie : Le processus d'information et de consultation associe tous les niveaux de représentation des travailleurs de l'entreprise.

Limites:

- Affaiblissement du CEE : Le CEE peut perdre la légitimité que lui confère la directive CEE. Les membres du CEE peuvent être des « otages » des intérêts nationaux par opposition aux intérêts transnationaux communs des travailleurs
- La durée du processus n'est pas toujours pertinente : Le processus d'information et de consultation du CEE est gelé par les processus nationaux qui peuvent prendre plus de temps.

COMMENT SE PRÉSENTE LA COORDINATION PARFAITE ?



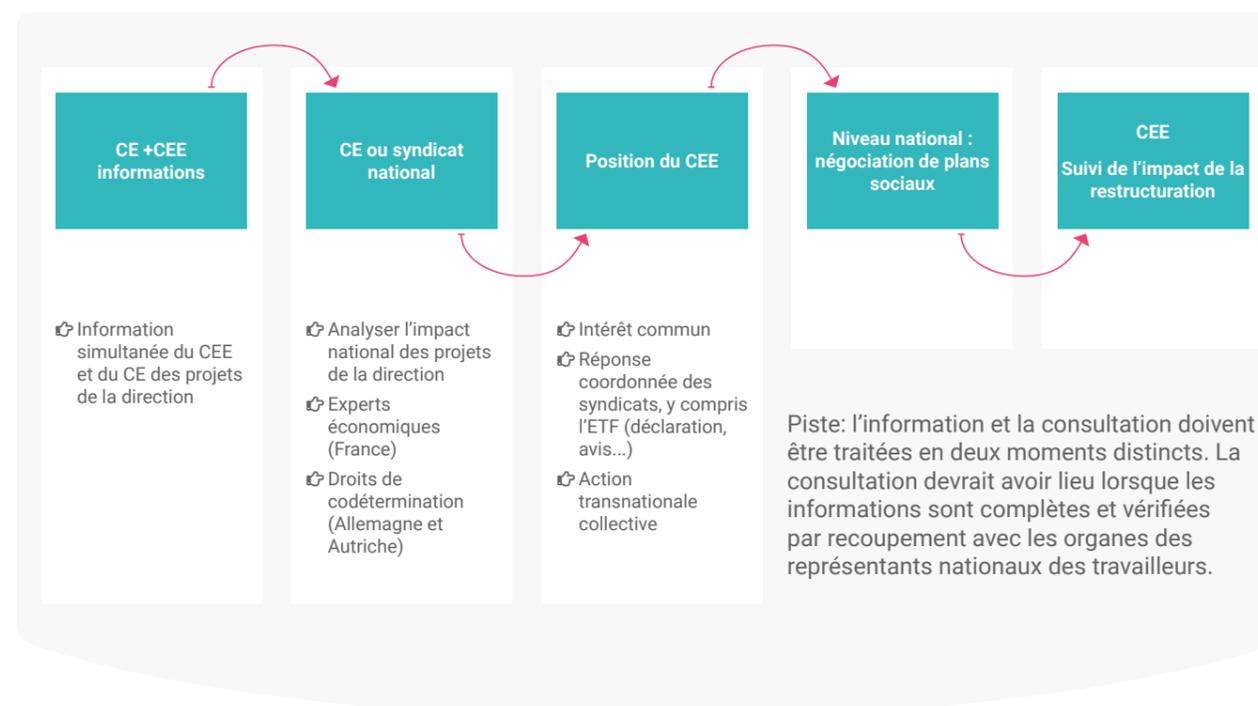
BONNE COORDINATION EUROPÉENNE V. CONCURRENCE ENTRE INTÉRÊTS NATIONAUX

La coordination entre les niveaux transnational et national d'information et de consultation peut faire partie des stratégies syndicales : l'absence de coordination signifie l'absence de voix des travailleurs. La bonne coopération consiste à influencer les projets et les décisions de la direction.

Une bonne coordination signifie une bonne connaissance des règles nationales d'information et de consultation permettant de gagner du temps et de l'influence.

- Négocier un processus pertinent d'information/consultation avec la direction: Fusion ≠ cession ≠ licenciements collectifs
- Maîtrisez le calendrier du processus : assurez-vous de savoir quelle carte jouer en premier
- Utilisez tous les outils à votre disposition pour vous assurer que vous disposez des informations adéquates : WhatsApp, groupes Google, expert technique, expert syndical, réunions extraordinaires, déclaration, communiqué public, avis, ...
- Adoptez des règles internes claires pour assurer un fonctionnement collectif et démocratique (bulletins de vote, porte-parole, groupe de pilotage)
- Les syndicats nationaux devraient soutenir leurs membres du CEE et s'assurer de l'identification des personnes adéquates.
- L'accès à la formation est très important pour les nouveaux venus. Évitez les membres invisibles.
- Dernier point, mais non des moindres : allez devant les tribunaux au besoin ET QUAND VOUS ÊTES SÛR DE GAGNER (évitez la jurisprudence négative pour les autres CEE)

EXEMPLE DE LIENS POUR L'INFORMATION, LA CONSULTATION ET LE SUIVI DES DÉCISIONS



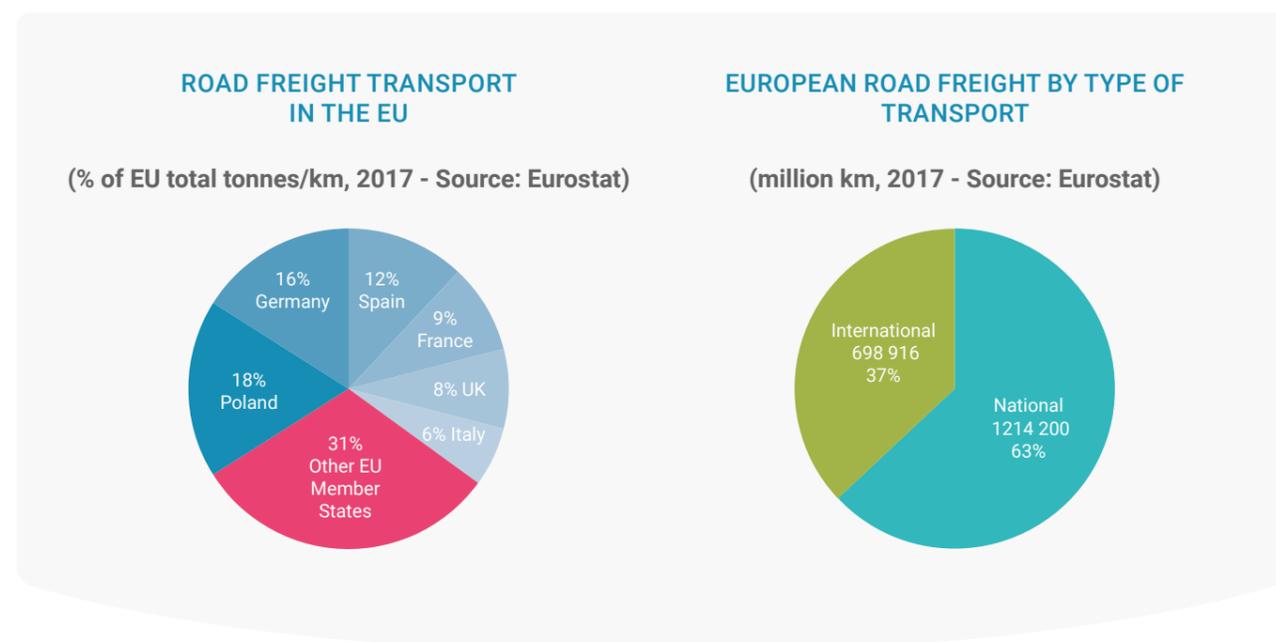
Piste: l'information et la consultation doivent être traitées en deux moments distincts. La consultation devrait avoir lieu lorsque les informations sont complètes et vérifiées par recoupement avec les organes des représentants nationaux des travailleurs.

PRISE EN COMPTE DES IMPACTS SECTORIELS SUR L'ENTREPRISE

L'EXEMPLE DU TRANSPORT ROUTIER

Les dirigeants d'entreprises accordent une grande attention aux tendances sectorielles dans lesquelles ils opèrent: concurrence féroce, main-d'œuvre disponible, développement de nouvelles technologies, différences de coûts de personnel entre les pays, CO2... Tous ces facteurs auront un impact sur l'entreprise. Il est donc nécessaire que les membres des CEE se familiarisent avec cet environnement afin de mieux évaluer les choix stratégiques de la direction, qui auront nécessairement des conséquences sur les emplois et les conditions de travail. Dans l'exemple du transport routier ci-après, les informations économiques fournissent des indications aux représentants des travailleurs afin d'influencer de manière stratégique les plans de gestion.

APERÇU DU TRANSPORT ROUTIER DANS L'UE



- Mesuré en tonnes-km (t-km), le secteur du fret routier représente environ 73% de la répartition modale totale pour tous les modes de transport terrestre.
- En 2017, la Pologne (17,5% du tkm total de l'UE) était le premier pays européen du transport routier, suivie de l'Allemagne, de l'Espagne, de la France, du Royaume-Uni et de l'Italie.
- Les transports nationaux dans l'UE-28 représentent 63% du total des transports, tandis que les transports internationaux représentent les 37% restants.
- Les transports nationaux ont augmenté de 3,5% en 2017 et les transports internationaux de 6,4%

Glossaire: Une tonne-kilomètre est une unité de mesure du transport de marchandises qui représente le transport d'une tonne de marchandises par un mode de transport donné (route, rail, air, mer, voies de navigation intérieure, etc.) sur une distance d'un kilomètre.

CROISSANCE DU TRANSPORT DE MARCHANDISES PAR ROUTE DANS L'UE POUR LA CINQUIÈME ANNÉE CONSÉCUTIVE...

- En tonnes-kilomètres (tkm), le transport de marchandises par route en Europe a augmenté de 4,5% entre 2016 et 2017.
- En 2017, le transport de marchandises par route en Europe était le plus élevé enregistré au cours des cinq dernières années: il a augmenté de 11,8% entre 2013 et 2017.
- La Pologne (17,5% du tkm total de l'UE) a maintenant dépassé l'Allemagne et est devenue le premier pays du transport routier en Europe.
- Parmi les autres pays dotés d'un important secteur du transport routier, la France, l'Espagne et l'Italie ont enregistré des augmentations allant de 6,3% à 7,6%, entraînées par des augmentations importantes du transport national, tandis que l'Allemagne et le Royaume-Uni ont enregistré des baisses respectives de 0,8% et 0,7%.

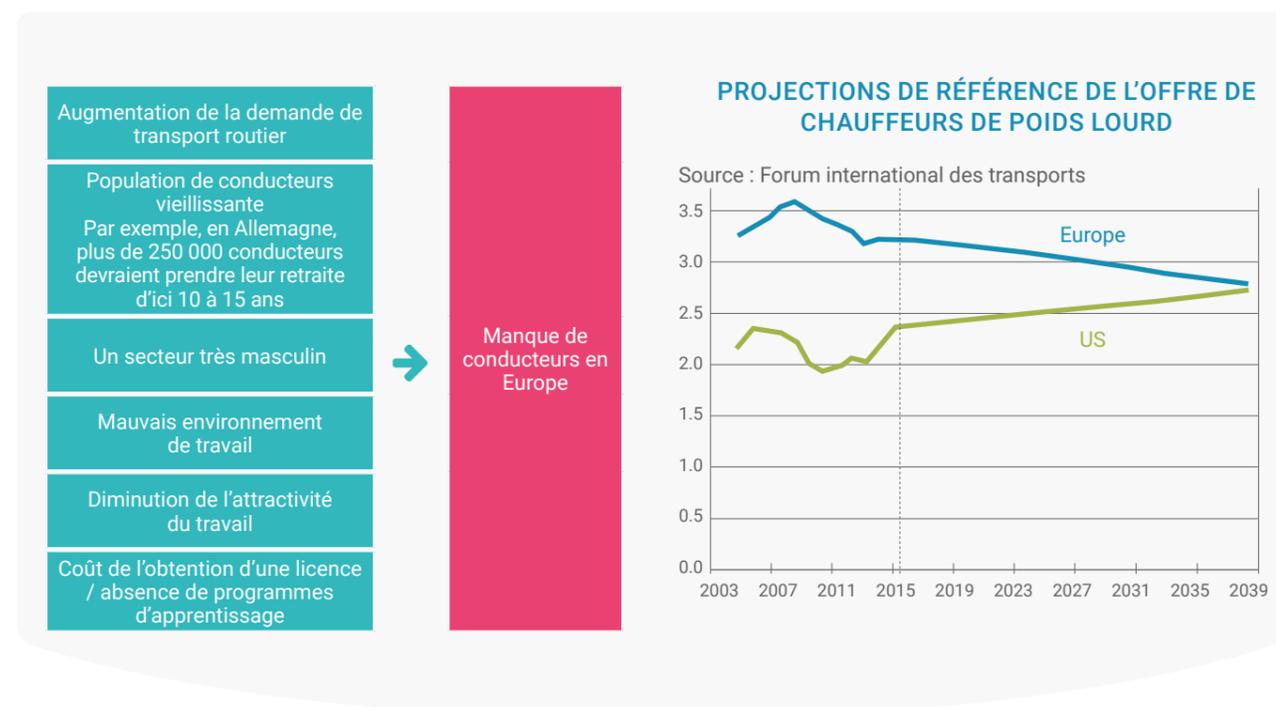
...PRINCIPALEMENT POTÉE PAR LA CROISSANCE DES TRANSPORTS INTERNATIONAUX DANS LES PAYS D'EUROPE ORIENTALE

- La croissance du transport routier européen est principalement tirée par les pays de l'Est, notamment en ce qui concerne le transport international.
- Au cours des dix dernières années, les pays d'Europe de l'Est tels que la Pologne, la Lituanie et la Bulgarie ont en effet cumulé une croissance régulière de leur marché intérieur et un développement très dynamique de leurs activités internationales.
- Entre-temps, les pays d'Europe occidentale, tels que la Belgique, l'Italie et la France, ont enregistré une diminution des transports intérieurs et internationaux.

UNE COMPARAISON DES COÛTS TOUJOURS TRÈS FAVORABLE AUX PAYS D'EUROPE DE L'EST, CAUSÉE EN PARTIE PAR LE DUMPING ÉCONOMIQUE ET SOCIAL...

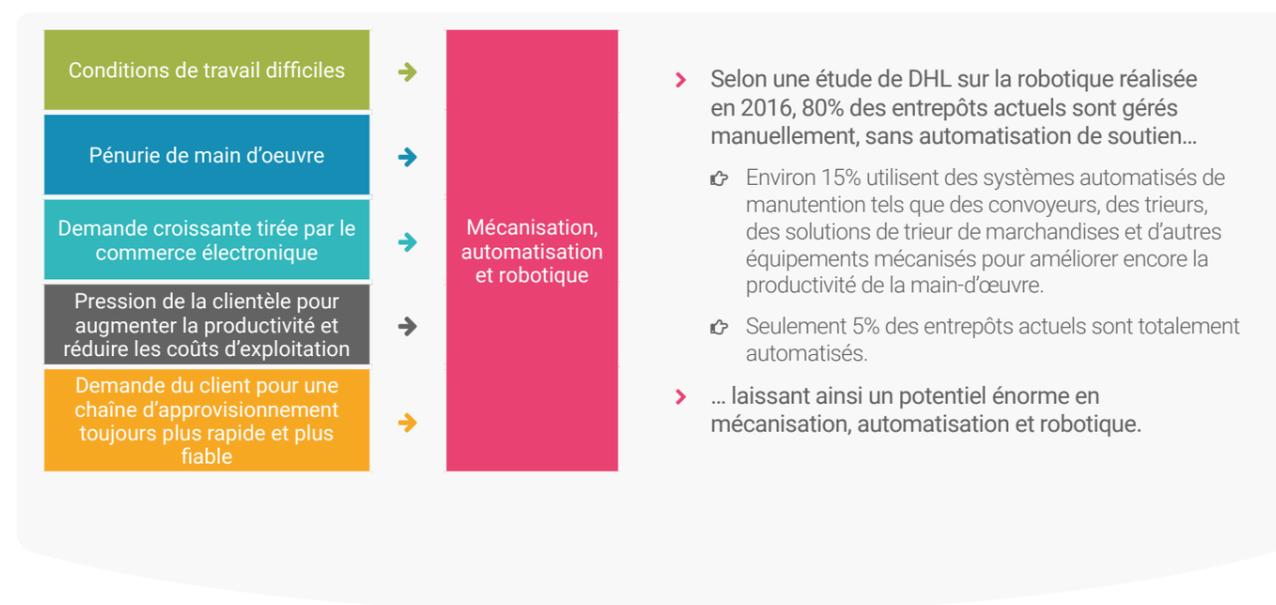
- Les principaux coûts d'exploitation de l'industrie des transports (coûts liés aux chauffeurs, aux carburants, au financement du véhicule et aux coûts de propriété) sont encore bien inférieurs à l'Est de l'Europe.
- Ces différences de coûts majeures peuvent également être renforcées par le fait que, dans certains pays d'Europe orientale, les coûts des chauffeurs sont maintenus à un niveau bas par le recrutement de chauffeurs hors de l'Union européenne.
 - ☞ Les transporteurs Polonais font souvent appel à des conducteurs étrangers, notamment Ukrainiens, Russes, Géorgiens ou Kazakhs, afin de limiter leurs frais de personnel.
- Les transporteurs Litvaniens, ainsi que certains des autres transporteurs de l'Europe de l'Est, bénéficient également d'un carburant bon marché grâce à leurs voyages en Biélorussie et en Russie. Le carburant acheté à très bas coût dans ces pays est ensuite utilisé pour une partie des voyages dans l'Union européenne.
 - ☞ Selon les calculs du CNR, près de 40% du carburant utilisé par les transporteurs litvaniens provient de pays tiers, avec un coût moyen de 0,58 € / l.

L'INDUSTRIE EST CONFRONTÉE À UNE PÉNURIE DE CHAUFFEURS DANS L'UE...



- Outre le manque de chauffeurs dans toute l'Europe, le secteur du transport routier connaît une pénurie croissante de main-d'œuvre plus qualifiée (pénurie de fret, chefs d'équipe, gestionnaires,...).
- ☞ Ce manque de main-d'œuvre qualifiée affecte particulièrement les grandes entreprises de transport et les opérateurs logistiques qui agissent en tant que transitaires.

LOGISTIQUE: UN POTENTIEL ÉNORME POUR LA MÉCANISATION, L'AUTOMATISATION ET LA ROBOTIQUE...



NOUVEAUX ENTRANTS DANS LE SECTEUR DE LA LOGISTIQUE

LES START-UPS...

- La plupart des nouveaux entrants dans le secteur de la logistique sont des start-ups et nombre d'entre elles cherchent à utiliser les nouvelles technologies pour entrer sur le marché.
 - ☞ Parmi eux, on trouve des entreprises de livraison du "dernier kilomètre" utilisant une technologie qui fait correspondre la capacité disponible aux besoins de livraison.
 - ☞ Aux États-Unis, par exemple, Dolly aide les gens à transporter des objets dans leur ville en les connectant avec des conducteurs enregistrés. En Europe, Stuart propose à ses clients une «flotte verte» de messageries indépendantes capables de livrer des marchandises 7 jours sur 7 en moins d'une heure dans certaines grandes villes européennes.

... ET LES GÉANTS DE L'INTERNET

- Amazon cherche à élargir son expertise interne en matière d'entreposage et à développer ses propres capacités de livraison.
 - ☞ Amazon Robotics, filiale d'Amazon.com, automatise les opérations du centre de distribution à l'aide de diverses méthodes de technologie robotique.
 - ☞ Amazon gère déjà une flotte de 32 Boeing 767-300 et gère plus de 22 millions de mètres carrés de centres de distribution et de distribution dans le monde entier.
 - ☞ La question ne semble plus être de savoir si Amazon va reprendre un grand fournisseur de logistique, mais plutôt quand.
- En Asie, Alibaba tente d'améliorer les services de livraison pour ses vendeurs en mettant en place le réseau Cainiao, une joint-venture de plusieurs sociétés de logistique, un grand magasin, une société d'investissement et une société opérant dans le domaine de la logistique portuaire.

RELIER LES NIVEAUX DE L'ENTREPRISE ET DU SECTEUR



LE ROLE DU CEE SUR LES QUESTIONS ECONOMIQUES ET FINANCIERES

La direction assure-t-elle l'avenir de la société par un investissement stratégique ou distribue-t-elle des bonus et des dividendes de haut niveau? À qui appartient vraiment la société? Les emplois sont-ils protégés au regard de la santé et des plans de la direction? Quelles sont les réorganisations internes en cours entre les différentes divisions? Les réponses à ces questions auront un impact majeur sur l'emploi et les conditions de travail. Les représentants des travailleurs peuvent suivre des sessions de formation en cas de besoin pour assurer leur participation à ces débats. Des experts techniques peuvent être appelés pour soutenir le CEE.

FORMAT ET CALENDRIER DES INFORMATIONS ÉCONOMIQUES ET FINANCIÈRES

POINTS CLÉS

- Les informations sur la situation économique et financière et les perspectives de la société ne peuvent se limiter à un simple document présenté en séance plénière par la direction.
- Les documents comptables officiels (rapports trimestriels et annuels) doivent être fournis aux représentants des travailleurs.
- Ces documents doivent être transmis avant la réunion du CEE afin que les experts aient le temps de les analyser, d'obtenir les détails nécessaires auprès de la direction et de permettre aux membres du CEE de préparer leurs questions.
- Il est recommandé d'éviter que les réunions plénières du CEE soient organisées avant la publication des résultats ou beaucoup plus tard dans l'année.
- Dans les pays où les représentants des travailleurs reçoivent une formation (comités d'entreprise, syndicats,...), il est recommandé d'ajouter un module sur les CEE afin de faire le lien entre les différents niveaux de représentation.

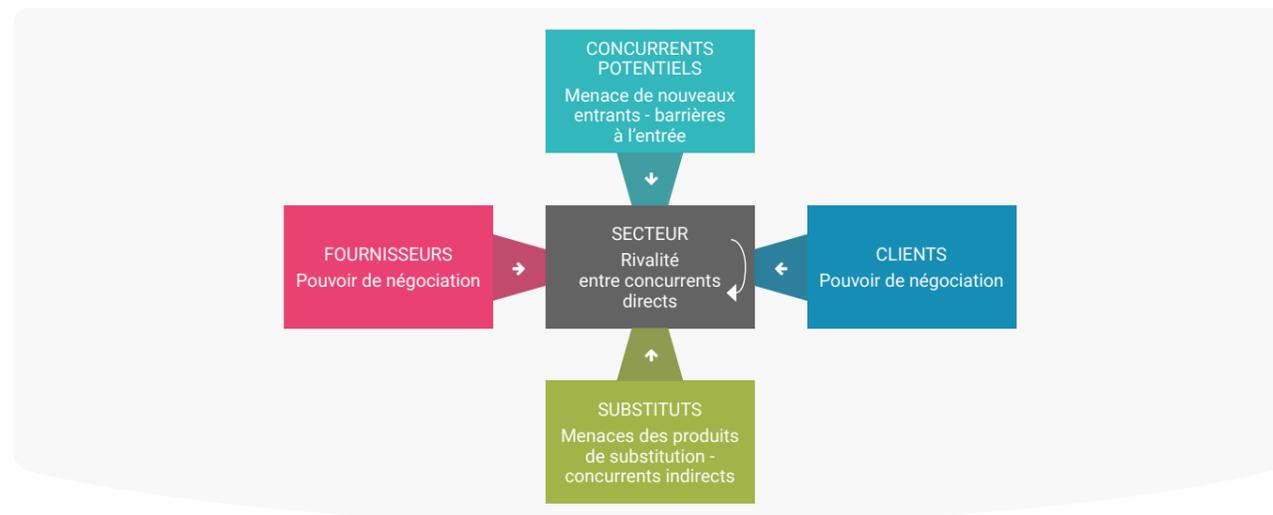
LES BASES

Les informations suivantes devraient être fournies aux membres du CEE par la direction; les membres de CEE doivent être formés pour les comprendre, notamment:

- Stratégie et actionnaires
- Acquisitions et désinvestissements
- Choix entre volume et prix dans l'entreprise
- Activité et emploi
- Résultats financiers et rentabilité
- Provisions et événements exceptionnels
- Dette
- Investissements
- Gestion de trésorerie

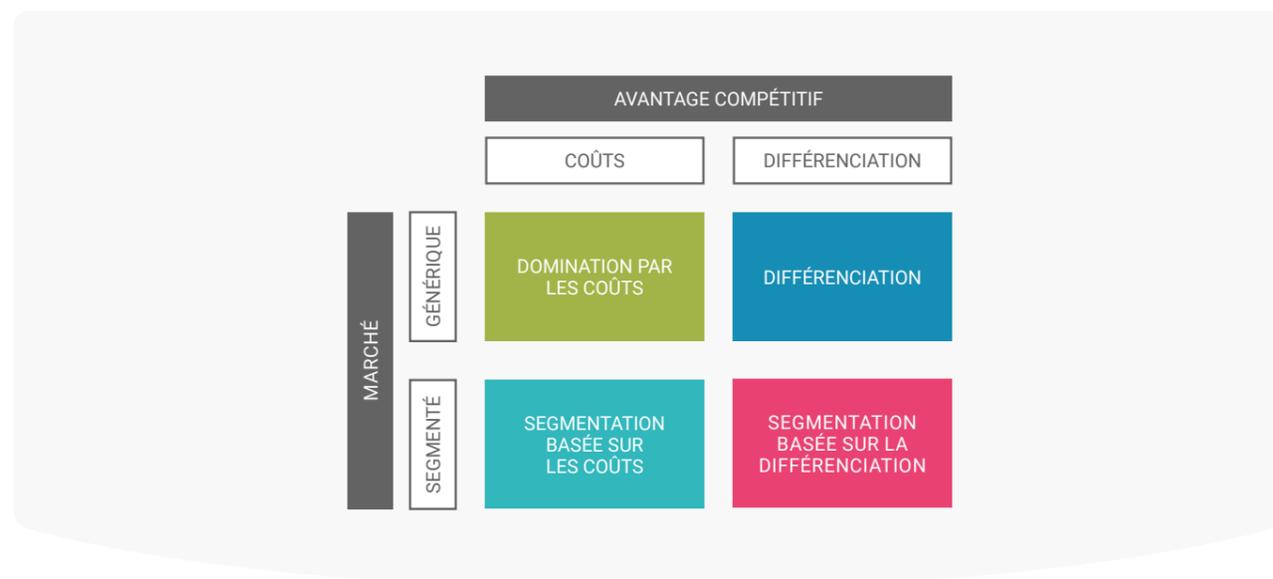
CONCEPTS FONDAMENTAUX: LE SECTEUR ET L'ENTREPRISE

L'analyse de Porter est fréquemment utilisée pour identifier la structure d'un secteur afin de déterminer la stratégie de l'entreprise.

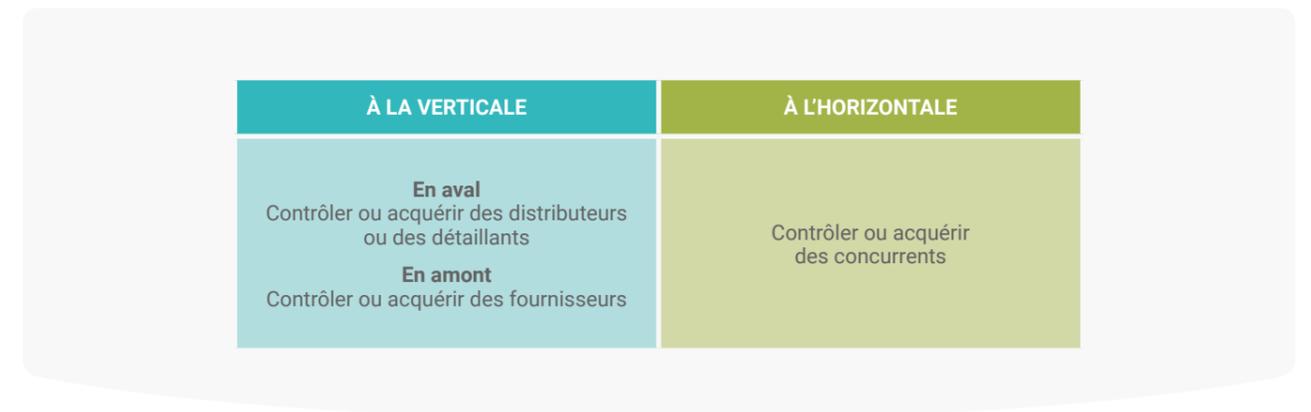


QUELQUES CONCEPTS FONDAMENTAUX: STRATÉGIES CONCURENTIELLES DE PORTER

Le modèle de Porter peut être appliqué à n'importe quel segment de l'économie pour rechercher la rentabilité et l'attractivité.



STRATÉGIES DE DIVERSIFICATION ET D'INTÉGRATION



SAVOIR CONTEXTUALISER LES DONNÉES

ATTENTION À :

- > L'impact de la variation sur les taux de change (et donc sur la devise prise comme référence)
- > Modification des effets de périmètre
- > Changements dans les méthodes de consolidation des comptes, évaluation des immobilisations...
- > Impact des amortissements et provisions
- > Impact d'événements exceptionnels
- > Prix de transfert
- > Période prise comme référence

RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE, DEVOIR DE VIGILANCE : QUELS LEVIERS D'ACTION POUR LES COMITÉS EUROPÉENS ?

Aujourd'hui, la grande majorité des sociétés multinationales publient des rapports sociaux et environnementaux facilement accessibles. Dans de nombreux cas, ces rapports consistent en des informations marketing destinées aux investisseurs. Pour contester les mesures de façade et améliorer les conditions de travail dans l'entreprise et le long de la chaîne d'approvisionnement, de nouveaux leviers existent. Les membres du CEE sont bien placés pour influencer le rapport d'informations non financières en participant aux processus de suivi.

COMMUNICATION EXTRA-FINANCIÈRE DES ENTREPRISES : UNE OPPORTUNITÉ POUR ÉLARGIR ET ENRICHIR LE DIALOGUE SOCIAL

EN 2014, L'EUROPE A VALIDÉ UNE OBLIGATION DE REPORTING DE RSE POUR CERTAINES ENTREPRISES

- La directive européenne sur la publication des informations extra-financières a été adoptée le 22 octobre 2014 ; **c'est la directive 2014/95/UE.**
- Les grandes entreprises qui sont des « entités d'intérêt public » - c'est-à-dire les sociétés cotées ainsi que les établissements de crédit et les entreprises d'assurances - de plus de 500 salariés ont désormais l'obligation de publier annuellement un reporting de RSE dans leur rapport de gestion.
 - ☞ Environ 6 000 grandes entreprises et groupes sont concernés au sein de l'Union Européenne.
- Cette déclaration doit contenir les informations permettant la compréhension de l'évolution des affaires, des performances, de la situation de l'entreprise et **des incidences de son activité, relatives au moins aux questions :**
 - ☞ environnementales,
 - ☞ sociales et de personnel,
 - ☞ de respect des droits humains,
 - ☞ de lutte contre la corruption.
- Des informations supplémentaires sur la **politique de diversité pour les instances de gouvernance** (organes de direction et de surveillance) sont également requises notamment en termes d'âge, de genre, de géographie et de parcours académique et professionnel.

DES INFORMATIONS INTÉRESSANTES À ANALYSER POUR LE DIALOGUE SOCIAL

La déclaration non-financière des entreprises concernées, intégrée à leur rapport de gestion, doit contenir:

- Une description du modèle d'affaires de l'entreprise
- Une description des politiques appliquées par l'entreprise concernant les aspects sociaux et environnementaux, y compris les procédures de diligence raisonnable mises en œuvre
- Les résultats de ces politiques
- Les principaux risques liés à ces questions en rapport avec les activités de l'entreprise, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les relations d'affaires, les produits ou les services de l'entreprise, qui sont susceptibles d'entraîner des incidences négatives dans ces domaines, et la manière dont l'entreprise gère ces risques
- Les indicateurs-clés de performance de nature non financière concernant les activités en question

Points de vigilance

Il est à noter que lorsque l'entreprise n'applique pas de politique en ce qui concerne l'une ou plusieurs de ces questions, la déclaration non financière doit comprendre une explication claire et motivée des raisons le justifiant (principe « comply or explain »)

EN CAS DE NON RESPECT DES NOUVELLES OBLIGATIONS LÉGALES, DES SANCTIONS TRÈS VARIABLES SELON LES PAYS...

- En France, la Loi ne prévoit aucune sanction financière en cas d'absence de « déclaration de performance extra-financière » au sein du rapport de gestion d'une entreprise.
- En Belgique, l'amende prévue (de 50 à 10 000€) pour le non-dépôt des comptes annuels s'applique également à la non-publication du rapport de gestion et, le cas échéant, du rapport distinct qui est joint au rapport de gestion.
- Au Luxembourg, les amendes applicables en cas de non publication des données non financières vont de 500 à 25 000 € et de 251 à 25 000 € pour les entreprises d'assurance.
- En Italie, les dirigeants d'entreprises sont responsables de la communication des informations non-financières. Ils sont passibles d'amendes allant de 20 000€ à 100 000€ en cas de non publication et d'amendes allant de 50 000€ à 150 000€ en cas de publications d'informations incomplètes ou erronées.

... MAIS QUI NE DOIVENT PAS EMPÊCHER LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS DE FAIRE ENTENDRE LEUR VOIX

Quels moyens d'actions pour les représentants des salariés ?

Si les sanctions prévues par les États-membres en cas de non-respect du nouveau cadre législatif sont très variables et pas toujours dissuasives, il n'en reste pas moins que les différentes parties prenantes, à commencer par les représentants des salariés, doivent pouvoir faire entendre leur voix sur la question de la responsabilité sociale des entreprises afin d'éviter que le reporting extra-financier se limite à une opération de communication.

- Se former sur les questions de la responsabilité sociale de l'entreprise et du management responsable
- Prendre contact avec les autres parties prenantes ; pouvoirs publics, organisations non-gouvernementales, sous-traitants, actionnaires, associations, ...
- Recourir à l'assistance d'un expert indépendant dans le cadre des consultations des instances représentatives au niveau national ou européen
- Interpeller la direction de leur entreprise/groupe concernant les informations communiquées, poser des questions, ...
- Demander à être associé à la définition des indicateurs retenus et des informations publiées

DEVOIR DE VIGILANCE : QUEL RÔLE POUR LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS ?

LE DEVOIR DE VIGILANCE: UN CONCEPT INTERNATIONAL RENDU OBLIGATOIRE EN DROIT FRANÇAIS

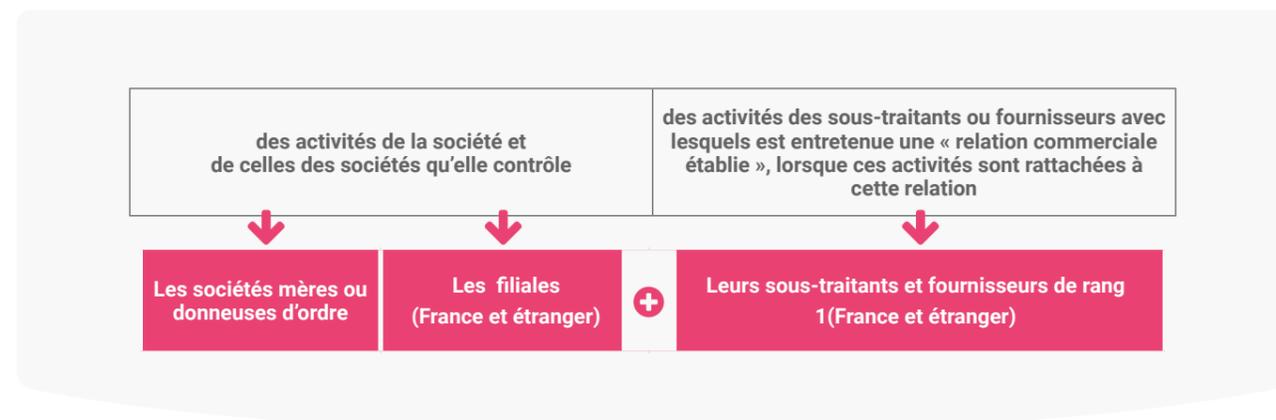
- Ce concept a été introduit par la norme ISO 26000, donnant des lignes directrices pour la responsabilité sociétale des organisations (en 2010).
- Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, 2011
- Principes directeurs pour les entreprises multinationales, OCDE, 2011
- Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, révisée en 2017
- **Loi française n ° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des sociétés contractantes**
- Le devoir de vigilance recouvre l'obligation pour les entreprises d'être prudentes et de surveiller certains risques sociétaux que leurs activités ou celles de leurs partenaires dans leurs secteurs d'activité peuvent créer.

UNE INNOVATION INTRODUITE PAR CETTE LOI : LA PUBLICATION ANNUELLE D'UN PLAN DE VIGILANCE

- Le plan de vigilance doit **identifier les risques** et viser à **prévenir les atteintes graves** envers :
 - Les droits humains et les libertés fondamentales
 - La santé et la sécurité des personnes
 - L'environnement
- La loi dit que le plan de vigilance a vocation à être élaboré en association avec les « parties prenantes de la société »

LA LOI CONCERNE LA VIGILANCE DES GRANDS GROUPES SUR QUELLES SOCIÉTÉS ?

- La loi précise que le plan comporte les **mesures de vigilance raisonnable sur les risques résultant** :



QUI DOIT PUBLIER UN PLAN DE VIGILANCE ?

- L'obligation de publier un plan de vigilance s'applique aux sociétés :
 - de plus de 5 000 salariés en leur sein et dans leurs filiales françaises
 - ou
 - de plus de 10 000 salariés en leur sein et dans leurs filiales françaises et étrangères
- Une société dont la maison mère est soumise à publication est exemptée de publier elle-même. Son plan de vigilance est intégré à celui de sa maison-mère.

EN CAS DE NON RESPECT DE LA LOI UNE ENTREPRISE S'EXPOSE À DES SANCTIONS JURIDIQUES

Toute personne justifiant d'un intérêt à agir peut saisir un juge en France

- En cas de non publication d'un plan de vigilance
 - Le tribunal de commerce en France peut alors mettre en demeure l'entreprise de publier son plan, avec des pénalités par jour de retard
- En cas de faiblesse du plan au regard de certains risques ou événements
 - C'est alors la responsabilité civile de l'entreprise qui est visée, pouvant conduire à une condamnation à réparer les préjudices subis (y compris hors de France)

Base légale: "Chacun est responsable du dommage qu'il a causé non seulement par son fait, mais encore par sa négligence ou par son imprudence ». art. 1241 du code civil français

DÉVELOPPER LE PLAN DE VIGILANCE AVEC LES PARTIES PRENANTES DES PAYS D'IMPLEMENTATION (SYNDICATS, ONG, POUVOIRS PUBLICS, ...)

- Une cartographie des risques destinée à leur identification, leur analyse et leur hiérarchisation
- Des **procédures d'évaluation régulière** de la situation des filiales, des sous-traitants et fournisseurs, au regard de la cartographie des risques
- Des **actions adaptées d'atténuation** des risques ou de **prévention** des atteintes graves
- Un **mécanisme d'alerte et de recueil des signalements** relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, **établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives dans la société**
- Un **dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité**

LE DIALOGUE SOCIAL COMME BASE POUR DÉVELOPPER DES MÉCANISMES D'ALERTE ET DE REPORTING

Quelle consultation existe-t-il avec les organisations syndicales?

Le texte de la loi ne donne pas de détails, mais la consultation peut couvrir les domaines suivants:

- respect de l'esprit de la loi
- l'accès de ces appareils à tous (plusieurs canaux, plusieurs langues ...)
- procédures d'enregistrement d'alertes et de rapports
- comment ces alertes et ces rapports sont gérés
- protection des lanceurs d'alerte
- procédures de surveillance des réponses appropriées de l'entreprise aux alertes et aux rapports

COMMENT LES SYNDICATS EN FRANCE ET HORS DE FRANCE PEUVENT-ILS UTILISER CETTE LOI?

- Toute organisation, n'importe où dans le monde, peut se déclarer partie prenante et demander à l'entreprise de participer à la concertation sur son plan de vigilance.
 - La loi française n'établit pas de liste des parties prenantes mais, selon la norme ISO 26000, une partie prenante est « un individu ou un groupe ayant un intérêt dans les décisions ou les activités d'une organisation ».
- Consultation**
- Toute organisation syndicale implantée dans une filiale du groupe hors de France, peut s'appuyer sur le texte de loi pour demander à participer à l'établissement du mécanisme d'alerte et de signalement.
 - Co-développement**
- Tout syndicat, même s'il n'est pas implanté dans l'entreprise, peut produire un signalement ou déclencher une alerte par le système présenté dans le plan de vigilance.
 - Usage**
- En cas de mauvais respect de la loi par l'entreprise ou de faiblesse de son plan de vigilance, un syndicat étranger (ou une fédération) peut déclencher un procès en France.
 - Action**

CHAPITRE 2

EXERCICES POUR MEMBRES DE GSN ET CEE



INTRODUCTION

Ces exercices sont tirés des formations qui ont été réalisées pour environ 200 participants durant les années 2018 et 2019.

Ils peuvent être adaptés à chaque nouvelle session de formation, selon le profil des participants par exemple.

Les cas pratiques sont tirés de situations réelles et permettent de mettre en œuvre les acquis juridiques théoriques du chapitre précédent.

Certains exercices peuvent être réalisés en groupe, en binôme ou individuellement selon le temps disponible. Souvent, l'activité des membres des CEE se résume à participer à une réunion ou deux par an ; la feuille de route est un exercice utile pour favoriser une participation active des membres des CEE qui s'engagent, sur la base d'un calendrier, à conduire des activités pour atteindre leurs propres objectifs.

EXERCICE DE NÉGOCIATION D'UN GSN

Cet exercice consiste en une fausse négociation du GSN. Les participants sont répartis en deux équipes une « employeur » et une « travailleur ».

Vous devez parvenir à un accord dans un temps imparti.

Attention : ne montrez pas la fiche d'exercice à la partie opposée, sans quoi elle pourrait avoir un avantage certain durant la négociation.

1. EXERCICE:

NÉGOCIATIONS RELATIVES À L'ACCORD- EUROPÉEN DE L'ENTREPRISE DELIVER-HI EUROPE

FICHE TRAVAILLEURS

Vous êtes un représentant des salariés membre du Groupe Spécial de Négociation (GSN) du Groupe Deliver-Hi Europe au niveau européen. Depuis bientôt trois ans, la négociation d'un accord européen est en cours avec la Direction des Ressources Humaines mais celui-ci contient des clauses que vous jugez trop restrictives. Vous souhaitez donc les voir modifiées en votre faveur ou tout simplement supprimées. C'est la négociation « de la dernière chance ».

Voici les nouvelles clauses que vous souhaitez pousser en avant :

Article 1 : dénomination

L'accord européen transnational donne lieu à la création d'un Comité d'Entreprise Européen (CEE) ayant la personnalité juridique.

Article 2 : articulation des processus d'information-consultation

Le CEE doit être informé et consulté avant ou concomitamment aux instances nationales de représentation des travailleurs en place dans le Groupe.

Article 3 : champ d'application de l'accord

L'accord s'applique uniquement aux questions transnationales. On entend par question transnationale toute question concernant soit a) au moins deux pays d'implantation du Groupe, soit b) indépendamment du nombre de pays concernés, revêtant de l'importance pour les travailleurs européens, s'agissant de l'ampleur de leur impact potentiel, ou qui impliquent des transferts d'activité entre pays du Groupe.

Article 10 : moyens du CEE

Le CEE bénéficiera d'une interprétation dans les langues des pays du Groupe représentés aux réunions.

Voici la clause que vous voulez voir supprimer :

Article 13 : confidentialité

Tous les échanges d'information verbaux ou écrits durant les réunions sont confidentiels et ne peuvent être transmis à quiconque sous-peine de poursuites.



EXERCICE:

Votre but est de trouver un accord avec la DRH après avoir obtenu le plus grand nombre de concessions sur les clauses précitées. Pour ce faire, vous aurez le droit à une réunion préparatoire entre représentants des salariés avant la négociation et vous pourrez également avoir recours à des sessions séparées pendant la négociation. Vous avez le droit à un expert externe (à demander à la DRH pendant la négociation) pour vous aider si vous le souhaitez.

Attention, en l'absence d'accord à la fin de la session, les prescriptions minimales s'appliqueront. Êtes-vous prêts à courir le risque ?

NÉGOCIATIONS RELATIVES À L'ACCORD- EUROPÉEN DE L'ENTREPRISE DELIVER-HI EUROPE

FICHE EMPLOYEURS

Vous êtes un représentant de la Direction des Ressources Humaines de Groupe DELIVER-Hi Europe au niveau européen. Depuis bientôt trois ans, la négociation d'un accord européen est en cours avec le Groupe Spécial de Négociation (GSN) mais celui-ci contient des clauses que vous jugez trop généreuses et coûteuses. Vous souhaitez donc les voir modifiées en votre faveur ou tout simplement supprimées. C'est la négociation « de la dernière chance ».

Voici les nouvelles clauses que vous souhaitez pousser en avant :

Article 1 : dénomination

L'accord européen transnational donne lieu à la création d'une « Plateforme d'Échange de Vues » et ne se substitue pas aux instances d'information-consultation nationales.

Article 3 : champ d'application de l'accord

L'accord s'applique uniquement aux questions transnationales. On entend par question transnationale toute question concernant au moins deux pays d'implantation du Groupe.

Article 5 : circonstances exceptionnelles

En cas de circonstances exceptionnelles, la Direction organisera une réunion extraordinaire. Les circonstances exceptionnelles sont les décisions du groupe ayant un impact majeur transnational pour les employés du Groupe, c'est à dire concernant au moins 15% du nombre total d'employés (équivalent temps plein) au 31 décembre de l'année antérieure.

Article 10 : moyens de la « Plateforme d'Échange de Vues »

Les réunions annuelles se feront par vidéo-conférence.

Voici la clause que vous voulez voir supprimer :

Article 11 : experts

11.1 : Les membres du CEE ont le droit de se faire conseiller par un expert technique (extérieur à leur entreprise) de leur choix.

11.2 : Un ou une représentant(e) de la Fédération Européenne des travailleurs des Transports peut participer aux réunions en tant qu'expert syndical.



EXERCICE:

Votre but est de trouver un accord avec le GSN après avoir obtenu le plus grand nombre de concessions sur les clauses précitées. Pour ce faire, vous aurez le droit à une réunion préparatoire entre représentants des employeurs avant la négociation et vous pourrez également avoir recours à des sessions séparées pendant la négociation.

Attention, en l'absence d'accord à la fin de la session, les prescriptions minimales s'appliqueront. Êtes-vous prêts à courir le risque ?

2. CAS D'ÉTUDE:

COMPARAISON DE DIFFÉRENTS ACCORDS CEE

OBJECTIF:

Il s'agit d'un exercice pratique visant à vous familiariser avec le contenu de la directive 2009/38/CE et son utilisation ou sa mauvaise utilisation dans plusieurs accords de CEE actuellement en vigueur.

MÉTHODOLOGIE:

Les participants sont divisés en groupes de travail. Chaque groupe recevra un exemplaire de deux accords de CEE et un exemplaire de la directive 2009/38 / CE. Chaque groupe choisit un président pour diriger les débats au sein du groupe et un porte-parole qui rendra compte des résultats à la réunion plénière (voir séance 2).

1ÈRE SESSION: 1 HEURE ET 30 MIN: COMPARAISON DES ACCORDS

La première partie de l'exercice consiste à

- a) vérifier comment un certain nombre de sujets sont réglés dans chaque accord et
- b) à comparer les accords avec la directive 2009/38 / CE.

Pour que vous puissiez faire plus facilement la comparaison, nous indiquons les articles à consulter dans la directive. Dans la page suivante, vous avez un tableau à remplir, avec les sujets à comparer.

2ÈME SESSION: 1 HEURE: RESTITUTION DES RÉSULTATS

Quel accord pensez-vous être le meilleur pour chaque sujet? Lequel vous semble le pire? Discutez des forces et des faiblesses de chaque accord de CEE lors de la réunion plénière.

SUJETS ET ARTICLES DE LA DIRECTIVE 2009/38 / CE	Accord CEE 1 Nom de la compagnie:	Accord CEE 2 Nom de la compagnie:
Prérogatives du CEE sur l'information Prescriptions subsidiaires 1 a)		
Prérogatives du CEE sur la consultation Prescriptions subsidiaires 1 a)		
Transnationalité: Considérant 16 et articles 1.3 et 1.4		
Confidentialité Article 8		
Experts Prescriptions subsidiaires 5		
Formation Article 10.4		
Heures rémunérées pour l'exécution du mandat Article 10.3		
Frais de CEE payés par la direction Prescriptions subsidiaires 6		
Articulation et coordination entre le niveau national et européen Article 12		

3. QUESTIONNAIRE



QUESTIONNAIRE SUR LES CEE

1. LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS (CEE) ONT ÉTÉ CRÉÉS POUR RAPPROCHER LA REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS DES CENTRES DE DÉCISION DES ENTREPRISES:

OUI NON NSP

2. LES MEMBRES D'UN CEE PEUVENT APPARTENIR À DES PAYS N'APPARTENANT PAS À L'UNION EUROPÉENNE:

OUI NON NSP

Si oui, dans quels pays?

3. TOUS LES CEE DÉCOULENT DE LA DERNIÈRE DIRECTIVE SUR LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS 2009/38 / CE:

OUI NON NSP

4. LES CEE SONT PRÉSIDENTS PAR LA DIRECTION DES ENTREPRISES:

OUI NON NSP

5. LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS:

- a) Sont des lieux de dialogue social qui réunissent les représentants de diverses sociétés juridiques européennes d'un même groupe
- b) Sont des lieux de dialogue social réunissant les représentants d'une société européenne de droit européen opérant dans différents pays de l'Union européenne
- c) Sont des lieux de dialogue social qui réunissent les représentants de diverses sociétés de droit européen

6. LA DIRECTION D'UNE ENTREPRISE PEUT REFUSER LA CRÉATION D'UN CEE:

- a) En rejetant la négociation pour 3 ans
- b) En refusant de fournir des informations sur le nombre de travailleurs de chaque entreprise dans les différents pays européens
- c) En rejetant tout moyen de fonctionnement à l'organe créé

7. UN ACCORD POUR LA CRÉATION D'UN CEE PRIME SUR LE DROIT EUROPÉEN ET LE DROIT NATIONAL:

OUI NON NSP

8. LES ACCORDS DE CEE PEUVENT ÊTRE NÉGOCIÉS OU MODIFIÉS:

- a) Par la création d'un groupe spécial de négociation composé des organisations syndicales les plus représentatives de chaque pays
- b) Par les organisations syndicales présentes dans le groupe d'entreprises à dimension européenne
- c) Par simple négociation d'un amendement à l'accord existant signé par la majorité des membres du CEE

9. LA TRADUCTION DES INFORMATIONS FOURNIES DANS LE CEE EST OBLIGATOIRE:

- a) Conformément aux termes de l'accord
- b) Seule la traduction dans la langue du siège européen du groupe est obligatoire
- c) Pour toutes les langues des représentants présents au CEE

10. LE DROIT APPLICABLE AU CEE:

- a) C'est celui du siège de la société dominante du groupe
- b) Il est librement déterminé par la direction de l'entreprise
- c) C'est celui du pays européen avec le plus grand nombre de travailleurs

11. LE CEE EST:

- a) Un organe transnational d'information et de consultation
- b) Un lieu de coordination de l'action syndicale transnationale
- c) Une instance de négociation transnationale

12. LE NOMBRE DES MEMBRES DE CEE EST DÉTERMINÉ PAR LA DIRECTIVE EUROPÉENNE:

OUI NON NSP

13. LE NOMBRE ANNUEL DE RÉUNIONS DU CEE EST DÉTERMINÉ PAR LA DIRECTIVE EUROPÉENNE

OUI NON NSP

14. LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE DÉTERMINE-T-ELLE LIBREMENT LE CARACTÈRE TRANSNATIONAL DES DÉCISIONS PRISES?

OUI NON NSP

15. LA TRANSNATIONALITÉ DES PROJETS MANAGÉRIAUX À DIMENSION EUROPÉENNE EST VISIBLE:

- a) En fonction du nombre de pays affectés simultanément par la décision
- b) En fonction de l'importance de l'impact social, quel que soit le nombre de pays concernés par la mesure
- c) En fonction de la chaîne de commandement qui a conduit à la prise de décision

16. LA CONSULTATION DU CEE DOIT TOUJOURS ÊTRE EFFECTUÉE AVANT LA CONSULTATION DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES NATIONALES

OUI NON NSP



RÉPONSES AU QUESTIONNAIRE SUR LES CEE

- 1) oui
- 2) oui, selon la loi, ils peuvent appartenir à l'Espace économique européen (Islande, Norvège, Liechtenstein). Ils peuvent également provenir de tout autre pays lorsque cela est convenu formellement dans l'accord CEE.
- 3) Non, malheureusement, un certain nombre de CEE ou de forums ne sont pas couverts par la directive de 2009. Il s'agit d'accords dérogatoires signés avant le 22 septembre 1996 ou entre le 5 juin 2009 et le 5 juin 2011.
- 4) Non. Selon la législation nationale applicable à l'accord de CEE, le président peut être aussi du côté travailleurs. La coprésidence existe également dans plusieurs pays.
- 5) Les réponses sont a) de nombreuses entreprises américaines, japonaises et suisses, par exemple, ont un CEE, et b) les entreprises européennes sont couvertes (si elles atteignent les seuils), mais veillez à ne pas confondre avec le statut de la société européenne (SE) qui a d'autres règles pour la représentation des travailleurs au niveau transnational.
- 6) Aucune réponse n'est correcte ici. La direction ne peut refuser de constituer un groupe spécial de négociation, sauf si les seuils légaux ne sont pas atteints.
- 7) Non, sauf si l'accord est dérogatoire (voir question 3) ou s'il est plus favorable aux travailleurs que la législation en vigueur.
- 8) réponse c)
- 9) Réponse a)
- 10) La loi applicable est celle de la société basée dans l'UE ou dans l'EEE. Si le siège est établi en dehors de ces zones, la direction peut choisir l'une de ses entreprises au sein de l'UE ou de l'EEE pour les représenter. La loi applicable au SNB et au CEE est celle de cet agent représentatif en principe, sauf si l'accord sur le CEE stipule le contraire.
- 11) Le CEE est un organe transnational d'information et de consultation prévu par la loi. Toutefois, dans la pratique, les syndicalistes et les représentants des travailleurs utilisent le CEE comme un outil de coordination de leurs actions. Le CEE n'est pas un organe de négociation, à l'exception de la renégociation de l'accord CEE.
- 12) Non, la législation n'énonce que le nombre minimal de sièges par pays et non le nombre maximal de sièges.
- 13) Non, seules les exigences subsidiaires fixent au moins une réunion par an. Cependant, la législation nationale peut augmenter cette règle minimale.
- 14) Non, la législation européenne de 2009 explique que l'information-consultation « transnationale » devrait concerner des questions intéressant au moins deux pays ou « des questions qui, quel que soit le nombre d'États membres impliqués, sont importantes pour la main-d'œuvre européenne en termes de l'étendue de leurs effets potentiels ou impliquant des transferts d'activités entre États membres » (considérant 16). Le niveau de Direction (siège ou local) impliqué dans le processus de prise de décision est également un critère clé. L'accord peut étendre cette définition.
- 15) Réponses a), b) et c).
- 16) Les informations du CEE et des instances nationales devraient en principe être conduites simultanément, mais il n'existe pas de règles spécifiques en ce qui concerne les liens pour la consultation des travailleurs. La meilleure pratique semble privilégier une approche au cas par cas, en fonction des plans / restructurations ; cette meilleure pratique donne généralement la priorité au CEE, en tant que premier organe à être informé et consulté.

4. FEUILLE DE ROUTE:

1. Identifier l'objectif du plan de travail

Veillez, svp, choisir quatre sujets que vous considérez être une priorité pour vous:

CHOISISSEZ VOS 4 PRIORITÉS
<input type="checkbox"/> Mettre en place un groupe spécial de négociation
<input type="checkbox"/> Négocier un accord du Conseil d'entreprise européen (CEE)
<input type="checkbox"/> Renégocier ou modifier un accord préexistant
<input type="checkbox"/> Identifier un coordinateur syndical
<input type="checkbox"/> Identifier un expert économique / juridique
<input type="checkbox"/> Recueillir plus d'informations sur votre entreprise (processus de cartographie)
<input type="checkbox"/> Développer un réseau de membres du CEE et de syndicalistes dans votre entreprise
<input type="checkbox"/> Poursuivre le processus d'apprentissage sur la législation sur les CEE
<input type="checkbox"/> Apprendre une langue
<input type="checkbox"/> Cultiver le syndicat dans votre compagnie pour être plus forts ensemble
<input type="checkbox"/> Améliorer le dialogue avec la direction
<input type="checkbox"/> Trouver plus de ressources pour développer vos objectifs (voir la question 3 ci-dessous)
<input type="checkbox"/> Lutter contre le travail atypique ;
<input type="checkbox"/> Influencer des décisions de gestion ;
<input type="checkbox"/> Trouver des alternatives aux restructurations ;
<input type="checkbox"/> Autres:

2. Expliquer les principales actions que vous allez réaliser dans les prochains mois (par exemple, organiser une réunion, mis en place le réseau, de rencontrer les travailleurs, de rencontrer la direction, ...):

> Action 1:

> Action 2:

> Action 3:

> Action 4:

3. Identifier les principales ressources dont vous aurez besoin pour mener à bien vos actions (par exemple: soutien de ETF et Syndex, le soutien financier, les besoins informatiques de communication, l'appui de votre syndicat, le budget de la direction, de la traduction, ...)

> Ressource 1:

> Ressource 2:

> Ressource 3:

> Ressource 4:

4. Calendrier

Mois	Priorité	Action	Ressources nécessaires
janvier			
février			
mars			
avril			
mai			
juin			
Juillet			
août			
septembre			
octobre			
novembre			
décembre			

5. QUIZZ:

VÉRIFIONS CE QUE NOUS SAVONS ET CE QUE NOUS AIMERIONS SAVOIR !

CEE ET QUESTIONS FRÉQUEMMENT POSÉES

- Quels sont les liens entre l'information-consultation nationale et européenne ?
- Que signifie être membre d'un CEE ? Représentez-vous les travailleurs nationaux ou tous les travailleurs ?
- Qu'en est-il de la démocratie interne du CEE ? Qui dirige, qui décide ?
- Quel est l'impact des différences culturelles et syndicales nationales sur les activités du CEE ?
- Comment travailler entre les réunions ?

QUEL EST LE RÔLE DU CEE ?

Veillez lever votre carte et prenez garde : il pourrait y avoir des questions pièges ou plusieurs réponses correctes !

QUESTIONS	SCORE
Négocier des accords européens pour l'ensemble du personnel?	
Être informé et consulté sur les décisions de la direction ?	
Formuler un avis sur les projets de la direction ?	
Une plateforme d'action syndicale ?	

QU'EST-CE QUE L'INFORMATION ET QUAND DOIT-ELLE AVOIR LIEU ?

Veillez lever votre carte et prenez garde : il pourrait y avoir des questions pièges ou plusieurs réponses correctes !

QUESTIONS	SCORE
L'information est ce que l'on obtient de la direction au cours de l'assemblée annuelle ?	
Quelles sont les informations que vous pouvez obtenir de la direction et de vos experts ?	
Les informations sont-elles inutiles si elles ne sont pas confidentielles ?	
Les informations doivent-elles être fournies au moins 15 jours avant les réunions ?	

QU'EST-CE QUE LA CONSULTATION ET QUAND DOIT-ELLE AVOIR LIEU ?

Veillez lever votre carte et prenez garde : il pourrait y avoir des questions pièges ou plusieurs réponses correctes !

QUESTIONS	SCORE
La consultation est-elle un échange de points de vue entre les travailleurs et la direction ?	
La consultation doit-elle avoir lieu juste après l'information, durant la même réunion ?	
La consultation du CEE ne doit-elle avoir lieu que lorsque la consultation nationale a déjà eu lieu ?	
La consultation est inutile, la direction n'a pas à suivre l'avis du CEE.	

QU'ENTEND-ON PAR « QUESTION TRANSNATIONALE » ?

Veillez lever votre carte et prenez garde : il pourrait y avoir des questions pièges ou plusieurs réponses correctes !

QUESTIONS	SCORE
Par « transnational », entend-on le groupe entier ou au moins deux pays ?	
Toute décision de la direction du siège ?	
Toute question pouvant affecter significativement les intérêts des travailleurs de l'entreprise ?	
Les questions transnationales peuvent-elles inclure des débats au-delà de l'Union européenne ?	

QU'ENTEND-ON PAR « CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES » ?

Veillez lever votre carte et prenez garde : il pourrait y avoir des questions pièges ou plusieurs réponses correctes !

QUESTIONS	SCORE
Un changement de PDG ou de l'actionnaire principal ?	
Un licenciement collectif d'au moins 150 travailleurs dans deux pays ?	
Tout transfert d'activités, une délocalisation, une fermeture d'établissements ou d'entreprises ou les licenciements collectifs ?	
Tout projet ou événement qui pourrait avoir un impact significatif sur le personnel ?	

FEED-BACK POUR LE QUIZZ (DÉFINITIONS ET PRATIQUES)

LES FONDAMENTAUX À LA LUMIÈRE DE LA DIRECTIVE 2009/38/CE ⁽¹⁾

QU'EST-CE QU'UNE QUESTION TRANSNATIONALE ?

- Selon l'article 1, il s'agit d'une question qui **concerne le groupe dans son ensemble ou au moins deux entreprises ou sites dans deux États membres différents.**
- Mais l'esprit de la directive est moins restrictif comme indiqué au considérant 16 : l'étendue de ses effets potentiels et le niveau de représentation de la direction impliqué doivent être pris en considération. Cela comprend les questions qui, **quel que soit le nombre d'États membres concernés, sont importantes pour la main-d'œuvre européenne en termes d'ampleur de leurs effets potentiels** ou qui impliquent des **transferts d'activités** entre États membres (donc des **transferts de capitaux**).

POINTS CLÉS À LA LUMIÈRE DE L'EXPÉRIENCE DU CEE : LA VIGILANCE ACTIVE ⁽¹⁾

DÉVELOPPER UNE SOURCE D'INFORMATION SPÉCIFIQUE AU CEE ET INDÉPENDANTE

- Avec le soutien de l'ETF, la coordination entre les membres du CEE et les organes de représentation nationaux et locaux ainsi que les syndicats doit avoir lieu **avant et après les réunions du CEE et les réunions du comité restreint...**
- ...mais aussi **tout au long de l'année** grâce à un flux d'information bidirectionnel
 - ✎ Les représentants locaux ou nationaux informent les représentants des CEE des principaux changements sur leurs sites, de la mise en œuvre et du déroulement des projets européens aux niveaux national et local et de toutes les autres circonstances qui pourraient avoir un impact transnational.
 - ✎ Réciproquement, les représentants des CEE informent les représentants nationaux et locaux des développements dans l'entreprise afin d'anticiper les conséquences locales potentielles et les projets européens qui pourraient avoir un impact national ou local
 - ✎ Processus de coordination spécifiques à mettre en place en cas de restructuration

Bonnes pratiques :

Lors des réunions préparatoires, rapport sur la situation de l'entreprise par les représentants de chaque pays.

Suggestions ou commentaires des membres des organes de représentation nationale sur le projet d'ordre du jour du CEE ainsi que sur le contenu des documents préparatoires.

- Mise en place de **groupes de travail** : permanents (par exemple sur la santé et la sécurité) ou ponctuels (par exemple pour le suivi d'un plan de restructuration)
- **Être en contact avec les travailleurs et leurs représentants** (ce qui implique le libre accès aux locaux de l'entreprise et le financement des frais de déplacement par la direction centrale)

LE PROCESSUS D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DOIT AVOIR UN EFFET UTILE ET EFFICACE:

- La définition de la « consultation » doit tenir compte de **l'objectif consistant à permettre la formulation d'un avis qui sera utile au processus de prise de décision**, ce qui suppose que la consultation doit avoir lieu au moment, de la manière et avec le contenu appropriés (alinéa 23).
- Les modalités d'information et de consultation des travailleurs sont définies et **mises en œuvre de manière à assurer leur effet utile et à permettre à l'entreprise ou au groupe d'entreprises de prendre des décisions de manière efficace** (article 1).
- La **consultation** signifie l'établissement d'un dialogue et d'un échange de vues entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié, au moment, de la manière et avec un contenu **permettant aux représentants des travailleurs de formuler un avis sur la base des informations fournies concernant les mesures proposées** à laquelle la consultation est liée, sans préjudice des responsabilités de la direction, et dans un délai raisonnable, **qui peuvent être pris en compte (...)** (article 2)
- **Définir clairement ce qui est confidentiel ou non** (dans l'accord de CEE ou avant le processus d'information et de consultation, et établir la période durant laquelle les informations resteront confidentielles)
- Une fois le processus d'information et de consultation terminé, **suivre** la mise en œuvre des projets de la direction et des écarts par rapport aux perspectives initiales.
- Réalisation d'**études** ou d'**enquêtes** par ses propres moyens, avec l'appui d'experts et de coordinateurs
- Faire respecter le droit de recevoir **en permanence des informations** relatives à la vie de l'entreprise ainsi qu'à ses stratégies économiques, financières et sociales au niveau européen
- Faire respecter le droit de recevoir une réponse écrite aux avis : « La consultation doit être menée de manière à ce que les représentants des travailleurs puissent (...) obtenir une réponse motivée, à tout avis qu'ils pourraient émettre » (annexe à la directive sur le CEE de 2009)

PLUS D'INFO

COMMENT TROUVER PLUS D'INFORMATIONS SUR LES CEE DANS LES TRANSPORTS?

COMMENT TROUVER PLUS D'INFORMATIONS SUR LES CEE DANS LES TRANSPORTS?

- > Connectez-vous sur <http://www.ewcdb.eu/user/register>
- > Créez votre compte (gratuit)
- > Une fois votre compte créé, connectez-vous à <http://www.ewcdb.eu/>
- > Cliquez sur « RECHERCHE » / « ACCORDS »
- > Sélectionnez un nom de société ou effectuez une recherche par secteur à l'aide des filtres.

3 SITES WEB POUR LES MEMBRES DE CEE DANS LES TRANSPORTS:



> moretransportewcs.eu

> www.etf-europe.org/our_work/european-works-councils/

> www.syndex.eu/role/elue-de-cse

CONTACTS:



Myriam Chaffart,
ETF:
m.chaffart@etf-europe.org



Fabrice Warneck,
Syndex Europe & International:
f.warneck@syndex.eu



Cette brochure a été rédigée en 2019 par Syndex Europe & International qui a été mandaté par l'ETF avec le soutien des institutions de l'UE.

Cette brochure est protégée par le droit d'auteur. Tous droits réservés à Syndex et ETF. Syndex et l'ETF sont en droit de supposer que les conseils et les informations contenues dans cette publication sont considérées comme vraies et exactes à la date de la publication. Ils ne donnent aucune garantie, expresse ou implicite en ce qui concerne le matériel contenu dans le présent document ou d'éventuelles erreurs ou omissions qui ont pu être faites.e.

Lay-out : gratgrat.be



European Transport Workers' Federation
Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11 B
1000 Brussels
BELGIUM



Syndex Europe & International
Bld du Roi Albert II, nr5
1210 Brussels
BELGIUM



With the support of
the European Union institutions